

**BASE DE DATOS DE NORMACEF****TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA**

Sentencia 2723/2016, de 3 de mayo de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 1240/2016

**SUMARIO:**

**Despido objetivo. Extinción del contrato por faltas de asistencia aún justificadas pero intermitentes.** Cómputo mediante el parámetro de los meses discontinuos. Faltas de asistencia del 32.5% en un periodo de tres meses discontinuos, alegándose por la trabajadora que en el cuarto periodo mensual tomado como referencia no existió absentismo alguno. Despido procedente. Puesto que superó el número de faltas de asistencia en un periodo de tres meses discontinuos el despido deviene procedente, ya que no está previsto en la norma que en cada uno de los referidos periodos mensuales exista un determinado número de ausencias laborales.

**PRECEPTOS:**

RD Leg. 1/1995 (TRET), art. 52 d).

**PONENTE:**

Doña María Macarena Martínez Miranda.

Magistrados:

Don IGNACIO MARIA PALOS PEÑARROYA

Doña MARIA DEL MAR GAN BUSTO

Doña MARIA MACARENA MARTINEZ MIRANDA

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2014 - 8051876

mm

Recurso de Suplicación: 1240/2016

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMA. SRA. M. MAR GAN BUSTO

ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA

En Barcelona a 3 de mayo de 2016

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA núm. 2723/2016**

En el recurso de suplicación interpuesto por Amelia frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Barcelona de fecha 15 de octubre de 2015 dictada en el procedimiento n.º 1113/2014 y siendo recurridos Rouremar, S.L. y Fondo de Garantía Salarial. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA.

**ANTECEDENTES DE HECHO****Primero.**

Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 15 de octubre de 2015 que contenía el siguiente Fallo:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por Doña Amelia contra ROUREMAR, SL. y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro la procedencia del despido de la actora acordado por la demandada y el derecho de la aquélle a percibir una indemnización por importe de 10.258,86 euros, que ya le ha sido abonada, absolviendo, en consecuencia, a la empresa de las pretensiones en su contra ejercitadas.

Que, estimando la reconvención planteada por ROUREMAR, SL. contra Amelia, debo condenar y condeno a la trabajadora demandada a abonar a la empresa la cantidad de 1.249,32 euros."

**Segundo.**

En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO- La demandante ha prestado servicios para la empresa demandada desde 6 de mayo de 2002, con la categoría profesional de Oficial de 2<sup>a</sup> y con un salario de promedio del último año trabajado de 1.248,16 euros brutos mensuales con inclusión de gratificaciones extraordinarias, equivalentes a 41,035 euros diarios (informe de vida laboral, a folios 28-29 y de cotizaciones, folio 33, contratos de trabajo, a folios 34 a 45 y 113 a 122, cálculo del salario, folio 81 y hojas de salario, a folios 46 a 60 y 123 a 145 y certificado de empresa, folio 147).

SEGUNDO. El día 4 de noviembre de 2014 la empresa demandada ha notificado a la actora comunicación escrita de igual fecha por la que procede a la extinción de su contrato con efectos del mismo día, en base a causas objetivas, por faltas de asistencia al trabajo justificadas e intermitentes. La actora se ha negado a firmar el acuse de recibo de la notificación, por lo que lo han hecho testigos. Y la demandada ha procedido ese mismo día a remitir a la trabajadora la carta de despido vía burofax, que la actora ha recibido el día 6 de noviembre de 2014 (carta de despido, obrante a folios 6-7, 70-71, 90-91 y burofax, folios 82 a 89, que se da por íntegramente reproducida).

TERCERO. La empresa demandada ha procedido el mismo día 4 de noviembre de 2014 a efectuar sendas transferencias bancarias a la cuenta de la trabajadora demandante por el importe de la indemnización fijada en la carta de despido, 11.508,18 euros, y por el importe de los salarios pendientes a fecha de cese, respectivamente (documentos de liquidación y finiquito y nómina de noviembre, folios 92 y 93 y comprobantes de las transferencias, folios 94 y 95).

CUARTO. La actora ha estado en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, en los períodos siguientes: desde 17/02/2014 hasta 21/02/2014; desde 11/03/2014 hasta 11/03/2014; desde 31/03/2014 hasta 11/04/2014 y desde 26/08/2014 hasta 09/09/2014, con los diagnósticos de artrosis primaria, cefalea, dorsalgias y dolores abdominales, respectivamente (partes de baja y alta médica, folios 61 a 68 y 96 a 106).

QUINTO. En fecha 9 de octubre de 2014, con anterioridad a proceder a su despido objetivo, la empresa demandada ha remitido a la actora, vía burofax, escrito en el que le requiere para que, en cuatro días, aporte documentación médica acreditativa de las causas de los distintos procesos de incapacidad temporal, a los efectos de comprobar si debían excluirse del cómputo de inasistencias para el despido objetivo. La actora recibió el burofax el día 11 de octubre de 2014, sin haber procedido a contestar el requerimiento de la empresa (burofax, obrante a folios 109 a 112, que se dan por íntegramente reproducidos).

SEXTO. La actora disfrutó de vacaciones en el período de 08/08/2014 a 24/08/2014 (folio 69).

SÉPTIMO. La indemnización correspondiente al despido objetivo de la actora, dada su antigüedad (06/05/2002) y su salario (41,035 euros/día) asciende a 10.258,86 euros. En consecuencia, la demandada ha abonado en exceso la cantidad de 1.249,32 euros (cálculo a folio 81).

OCTAVO. En fecha 20 de noviembre de 2014 la actora ha presentado demanda de conciliación administrativa previa, celebrándose el intento conciliatorio en fecha 9 de diciembre de 2014, sin avenencia. En este acto la demandada ha formulado reconvención por el importe de 1.249,32 euros (folios 18 y 80)."

**Tercero.**

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

Por la parte actora se interpone recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que, desestimando la demanda interpuesta en materia de despido, declaró su procedencia, con derecho de la actora a percibir la indemnización por importe de diez mil doscientos cincuenta y ocho euros con ochenta y seis céntimos (10.258,86 euros), ya abonada, absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra; y, estimando la reconvención planteada por Rouremar, S. L., condenó a la actora a abonar a aquélla el importe de mil doscientos cuarenta y nueve euros con treinta y dos céntimos (1.249,32 euros). El recurso ha sido impugnado por la entidad codemandada Rouremar, S. L., que interesó su desestimación, con íntegra confirmación de la resolución recurrida.

Constituye el objeto del recurso interpuesto la calificación del despido efectuado por la empresa por absentismo.

Al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, como único motivo del recurso, la parte actora recurrente denuncia la infracción, por indebida aplicación, del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 53.5 y 56.1 del mismo cuerpo legal, así como la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2010, en relación al modo de cómputo de los meses para determinar las faltas de asistencia de la parte actora. Se alega, en síntesis, que integrándose los dos primeros períodos de baja en un solo mes, no componen dos períodos de inasistencia, sino sólo uno; por lo que resultarían absentismos injustificados en tres meses discontinuos en el período de un año, pero no así en cuatro, tal como exige el precepto legal invocado.

Oppone la parte codemandada, al impugnar el recurso, que partiendo de la base de que la trabajadora estuvo en situación de incapacidad temporal, computable a los efectos previstos en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante los períodos determinados en el relato fáctico, su absentismo fue de veintiséis jornadas hábiles, lo que excede con creces del 25% de las jornadas hábiles correspondientes a cuatro meses.

Constituye necesario punto de partida, para dirimir sobre la cuestión jurídica controvertida, el pacífico relato fáctico de la sentencia de instancia, del que se colige que la empresa extinguió el contrato de trabajo que le unía con la actora, por causas objetivas, al amparo del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, basándose en los siguientes períodos de inasistencia, por encontrarse en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común: Del 17 al 21 de febrero de 2014; el 11 de marzo de 2014; del 31 de marzo al 11 de abril de 2014; y del 26 de agosto al 9 de septiembre de 2014. La actora disfrutó de vacaciones en el período de 8 de agosto de 2014 a 24 de agosto de 2014.

Circunscribiéndose el objeto de controversia al cómputo de los períodos de absentismo laboral, en aras a estimar aplicable el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, conviene recordar que, conforme a éste, tras la reforma operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, constituyen causa de despido objetivo las "faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave".

En relación a la interpretación que ha de darse al término "meses", expusimos en la sentencia de 22 de abril de 2015 (recurso 465/2015 ):

"En relación al cómputo del período del mes, o, más concretamente, a la interpretación que ha de darse al término "meses" en aras a determinar la concurrencia de la citada causa de despido objetivo, la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencia de 9 de diciembre de 2010 (recurso 842/2010 ) -si bien en relación a la normativa anterior a la reforma operada por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral-, concluyó:

"No hay en el Estatuto de los Trabajadores, ni en el resto de la legislación reguladora de las relaciones laborales, precepto alguno que dé la solución. Razón por la que la sentencia recurrida ha acudido al art. 5 del Código civil que preceptúa que, cuando otra cosa no se disponga y los plazos vengan señalados por meses se

computarán de fecha a fecha. Criterio que nos puede servir de indicación, pero que no es definitivo, ya que los espacios temporales que se establecen en el art. 52 d) no son propiamente plazos. Por otra parte el criterio adoptado por la sentencia de contraste, carece de apoyo legal alguno, ya que el hecho de que las bases reguladoras de las prestaciones se calculen en función de cotizaciones de un mes o que los salarios sean de devengo mensual, no aportan principio alguno que deba acogerse en la interpretación de un precepto que ninguna relación guarda con tales situaciones.

Es por ello que hemos de acudir al criterio que pueda derivarse de la finalidad del precepto en cuestión. En efecto, el despido por faltas de asistencia al trabajo, aunque estén justificadas, tiene por objeto luchar contra el absentismo, cuya influencia negativa en la marcha normal de la relación laboral es evidente, máxime si el general de la empresa rebasa el 5 %, situación cuya corrección exige de medidas al efecto, aunque sean traumáticas. Ello determina que la solución que hayamos de adoptar sea la más acorde con esa finalidad.

Pues bien, aceptando el criterio de los meses naturales, como ha resuelto la sentencia invocada de contraste, determinados días de falta de asistencia al trabajo pueden quedar fuera del cómputo -como ocurrió en el caso allí enjuiciado- cuando la falta de asistencia al trabajo se produce en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían. Tal conclusión sería abiertamente contraria a la finalidad de la norma. Debiendo en consecuencia aceptarse el criterio de la recurrida - cómputo por meses de fecha a fecha que encuentra apoyo en el precepto del art. 5 del Código civil y es acorde con la finalidad de la norma".

En relación al concreto cómputo, en supuesto de imputarse el absentismo en más del veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos, la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2005 (recurso 3648/2004 ), expuso:

"La sentencia recurrida razona al estimar la suplicación de la demandada que el tenor literal de la norma al hablar de faltas de asistencia al trabajo, alude al 25 % de las jornadas hábiles "en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses" por lo que concluye el cómputo debe entenderse referido al período en su conjunto.

El análisis del precepto ofrece como aspectos relevantes el establecimiento de dos períodos en los que acotar las ausencias. El artículo 52-d) del Estatuto de los Trabajadores formula dos posibilidades de cómputo, o bien las faltas alcanzan el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos". En ambos casos lo que cuenta son los períodos en conjunto. Se trata de, o bien de dos meses o bien de cuatro. Ese es el extremo relevante para la norma y el hecho de que no se tenga en cuenta un solo mes y de que el período se prolongue a dos o cuatro meses tiene por objeto registrar una inasistencia persistente, con reducción o aumento proporcional del porcentaje. La distinta distribución observa dos parámetros.

En el caso de los dos meses, éstos serán consecutivos y el volumen de faltas, el 20 por ciento de las jornadas hábiles. En el caso de los cuatro meses, éstos serán discontinuos, en un período de doce y el volumen de faltas se eleva al 25 por ciento. A un período menos prolongado y más concentrado corresponde un porcentaje inferior, a un período no sólo más largo sino más dilatado debido a su discontinuidad, se eleva el porcentaje al 25 por ciento. Es evidente que el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores está tomando en consideración períodos integrados por dos o cuatro meses y que a ellos se refiere el porcentaje".

La aplicación de la doctrina expuesta al objeto del recurso comporta la desestimación de la infracción jurídica denunciada. Así se desprende de que conforme se colige del relato fáctico (hecho probado cuarto) y ha resultado incontrovertido, los períodos de absentismo, por incapacidad temporal del actor, durante el período comprendido entre el 30 de enero de 2013 (fecha de la primera baja) y el 10 de enero de 2014 (fecha de extinción del último período de incapacidad temporal) fuesen los siguientes: 30 de enero a 11 de febrero de 2013, 21 a 25 de marzo de 2013, 15 de abril de 2013, 17 de abril de 2013, 6 a 21 de junio de 2013, 30 de julio de 2013, 7 a 9 de agosto de 2013, 6 de noviembre de 2013, y 8 a 10 de enero de 2014.

Partiendo de tales datos, y tomando como base los calendarios aportados por la entidad demandada (documento número 19), aceptados por el magistrado a quo para formar su convicción sobre las jornadas hábiles, sin que estos datos hayan resultados desvirtuados en el recurso, el porcentaje de absentismo del veinticinco por ciento de aquéllas resultaría superado, considerando como parámetro de los cuatro meses discontinuos los siguientes: del 30 de enero al 29 de febrero, del 30 de mayo al 29 de junio, de 30 de julio a 29 de agosto, y de 30 de diciembre a 29 de enero de 2014. De este modo, de efectuarse el cómputo sobre meses naturales (lo que resulta acorde a la doctrina jurisprudencial anteriormente expuesta), sin descontar festivos ni vacaciones, de un total de noventa jornadas hábiles (extremo éste incuestionado en el recurso), en cómputo global de las mensualidades citadas, el absentismo del actor fue de veintiocho días, lo que representa un porcentaje del 31,11%. A ello ha de añadirse que, tal como concluye la sentencia de instancia, de efectuarse el cómputo para los meses de febrero, marzo y junio de 2013, así como enero de 2014, el porcentaje de absentismo se situaría en el 29,76%.

Frente a tales cálculos, el recurso interpuesto alega, en primer lugar, que el cómputo efectuado resulta de carácter complejo, por lo que el actor no pudo valorar cuando se le comunicó el despido si las causas eran fundadas. Ahora bien, del documento aportado por la empresa, tomado como elemento para formar su convicción

por el magistrado a quo, así como de la facilidad de los cálculos efectuados (basados en la obtención de un porcentaje, a partir de los datos anteriormente expuestos), se desprende la insostenibilidad de la causa de oposición aducida.

Aduce, asimismo, la parte actora recurrente que los períodos deberían haberse obtenido tomando en cuenta el primer día de cada una de las bajas, y sumándole un mes. No obstante ello, los cálculos efectuados en la sentencia de instancia aplican la doctrina anteriormente expuesta, relativa al cómputo de los meses de fecha a fecha, lo que conduce al fracaso del motivo aducido en relación a este particular. A ello ha de añadirse, a los meros efectos dialécticos, que la parte actora recurrente no indica el porcentaje de absentismo que, a su juicio, resultaría del cómputo de los meses en la forma propuesta, siendo así que, de conformidad con la doctrina jurisprudencial aplicable al objeto del recurso, el cómputo ha de efectuarse en términos globales para el conjunto de los cuatro meses elegidos al efecto, sin que sea necesario que se alcance en cada uno de ellos. Y, nuevamente a los meros efectos dialécticos, de tomarse el módulo de cálculo propuesto por la parte recurrente (con períodos de 30 de enero a 28 de febrero, 21 de marzo a 20 de abril, 6 de junio a 5 de julio, y 30 de julio a 29 de agosto, todos ellos de 2013), el porcentaje de absentismo también resultaría superior al 25% contemplado por el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (29 faltas de asistencia, en un período de 89 jornadas hábiles, lo que representaría un porcentaje aproximado del 32,58% de absentismo)".

Posteriormente, la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2015 (recurso 1000/2014 ), reiterando la doctrina contenida en su anterior resolución de 26 de julio de 2005 (recurso 3406/2004), concluyó:

"La recurrente alega la infracción del apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, el apartado 1 de artículo 122 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social y el apartado 4 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores .

La norma de aplicación, sobre la que no existe controversia, contempla dos posibilidades de cómputo de las faltas justificadas de asistencia. En la primera, el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, lo serán con carácter intermitente y en la segunda, el 25% en cuatro meses discontinuos, no existe referencia al carácter intermitente o no por lo que deberá entenderse que en ese caso cualquiera de las dos situaciones se ajusta al precepto. No sucede lo mismo en la primera opción en la que la introducción del requisito de ausencias intermitentes no deja lugar a dudas ni permite por lo tanto otra tipo de interpretación que no sea el sentido literal de las palabras. Por esta razón no cabe considerar comprendido el supuesto que da lugar al despido en la opción del 20% de ausencias en dos meses consecutivos, y sin que se discuta acerca del número total de faltas en los doce meses anteriores y su equivalencia al 5% de las jornadas hábiles".

La aplicación de la doctrina expuesta anteriormente comporta -anticipamos ya- la desestimación de la infracción invocada. Así resulta del incontrovertido dato de que, computando los períodos de 17 de febrero a 16 de marzo, 17 de marzo a 16 de abril, 17 de agosto a 16 de septiembre, y 17 de septiembre a 16 de octubre, todos ellos de 2014, resulta que la actora se habría ausentado un total de veintiséis jornadas hábiles, respecto de un total de ochenta, lo que supone un 32,50% de ausencias respecto de las jornadas hábiles (fundamento jurídico quinto de la resolución recurrida).

A ello no obsta la alegación efectuada en el recurso, atinente a que durante el último de los cuatro períodos mensuales tomados como referencia (17 de septiembre a 16 de octubre de 2014) no existió absentismo laboral por parte de la actora, por cuanto, superado el número de faltas de asistencia durante un período de tres meses discontinuos del previsto para los cuatro meses en la normativa legal, resulta notorio que concurría la causa prevista en la misma, no resultando exigible que, en cada uno de los referidos períodos mensuales tomados como módulo de referencia -en aras a determinar la aplicabilidad del precepto, que de forma expresa se refiere a cuatro meses discontinuos como período global- exista determinado número de ausencias laborales, al no preverse tal requisito legalmente.

Por ello, decae el motivo del recurso en relación a este particular.

## **Segundo.**

Alega, asimismo, la parte actora recurrente que la ausencia de expresión en la carta de despido del método de cálculo utilizado por la empresa para llegar al porcentaje de inasistencias, le habría causado indefensión.

Oppone la parte codemandada, al impugnar el recurso, que, determinados los períodos de ausencia, el porcentaje de inasistencia resulta de un mero cálculo matemático, por lo que no se habría causado indefensión alguna a la trabajadora.

Nuevamente procede traer a colación, por su similitud con el supuesto que nos ocupa, lo expuesto en nuestra sentencia de 22 de abril de 2015 (recurso 465/2015 ):

"Expuestos los términos del redactado cuya adecuación a derecho resulta controvertida, conviene recordar la Jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en relación a los requisitos exigidos por el artículo 55

del Estatuto de los Trabajadores, al establecer que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos". Al respecto, es reiterada al determinar que la expresión de los hechos resulta una garantía para el trabajador o la trabajadora, en el supuesto de impugnación del despido, en aras a que ésta pueda efectuarse con conocimiento de la conducta imputada a fin de preparar su defensa, por lo que viene exigiendo que el contenido de la carta o comunicación sea inequívoco, esto es, "suficientemente claro y expresivo para evitar toda duda o incertidumbre en cuanto a las imputaciones de la empresa" (sentencias del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 1.982 y 7 de julio de 1.986, ambas en interés de ley). Si bien "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 Cuarta del Tribunal Supremo (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 prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador", (doctrina que se sintetiza en la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 1.985, 11 de marzo de 1.986, 20 de octubre de 1.988, 19 de enero, 8 de febrero, y 3 de octubre de 1988, y se reitera en las sentencias de fechas 22 de octubre de 1990, 13 de diciembre de 1990, 9 de diciembre de 1998, 21 de mayo de 2.008, 30 de marzo y 30 de septiembre de 2.010).

La aplicación de la anterior doctrina al supuesto objeto de recurso conduce a la desestimación de la infracción jurídica denunciada en relación a este particular, por cuanto la carta de despido contiene una relación detallada de los períodos de ausencia imputados, en orden a que el trabajador pudiese preparar su defensa, sin que a ello obste el que no se detallase el método de cálculo para determinar el porcentaje de ausencia de aquél, por cuanto el factum constitutivo de la carta de despido viene constituido por las ausencias relatadas en el mismo, y no así por el porcentaje, resultante de un mero cálculo matemático, sin perjuicio de lo que proceda resolver al dirimir sobre la infracción jurídica denunciada en relación a este extremo. A ello no obsta la Jurisprudencia invocada, dados los términos en que la carta de despido aparece redactada".

En efecto, determinadas en la carta de despido las faltas de asistencia de la trabajadora computadas para determinar la aplicabilidad del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, estimamos que la comunicación integra los requisitos exigidos jurisprudencialmente, sin que resulte necesario consignar la operación matemática de que resulta el porcentaje determinante de aplicabilidad de la causa de despido.

Por lo expuesto, procede desestimar el único de los motivos del recurso, y, consecuentemente éste, con íntegra confirmación de la resolución recurrida.

### Tercero.

En aplicación del artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no ha lugar a la imposición de costas a la parte actora recurrente, al disfrutar del derecho a la asistencia jurídica gratuita, de conformidad con el artículo 2, apartado d, de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita .

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes, y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por doña Amelia contra la sentencia dictada en fecha 15 de octubre de 2015 por el Juzgado de lo Social número 1 de Barcelona, en autos sobre despido seguidos con el número 1113/2014, en virtud de demanda presentada a instancia de la parte recurrente contra Rouremar, S. L. y el Fondo de Garantía Salarial, confirmando íntegramente la resolución recurrida. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídense testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de

la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, Oficina núm. 6763, sita en Ronda de Sant Pere, n.º 47, cuenta N.º 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER (oficina indicada en el párrafo anterior), cuenta N.º 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

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.