

**SUMARIO:**

**Despido sin causa. Calificación. Solicitud de nulidad por fraude de ley. Improcedencia.** La resolución y, por tanto, el despido, como negocio jurídico extintivo no es abstracto, debiéndose distinguir entre la causa (como función económica y social del negocio) y las causas justas del acto extintivo, de ahí que lo que precipita la responsabilidad del empresario es la existencia de un sistema causal: el hecho de que no se haya respetado. Luego la causa tiene atribuida una naturaleza que excede lo formal y el despido no es un negocio jurídico acausal. En suma, si asumimos que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, ya no puede sostenerse que la causa esté al margen del marco constitucional e internacional, y el abono de una indemnización ante la extinción sin causa no supone una degradación de la causa a un elemento estrictamente formal. En fin, sostenemos que el despido es un supuesto de resolución contractual, lo que significa que el régimen jurídico laboral es una derivación del art. 1124 del CC y, por tanto, no puede ser calificado como un negocio jurídico abstracto. Sentado que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, la calificación de improcedencia del despido y la consiguiente responsabilidad del empresario tiene su origen en que existe un sistema causal y este no se ha respetado. El medio a través del cual se exige al empresario el cumplimiento del programa de prestación ilegítimamente incumplido excede del ámbito de aplicación de los apartados 3 y 4 del artículo 6 del CC, pues la nulidad ahí proclamada opera en ámbito separado al de la calificación judicial de nulidad, al operar conforme a lógicas diferenciadas, no intercambiables. En suma, extender los efectos de los apartados 3 y 4 del artículo 6 del CC a la dimensión procesal, la calificación de nulidad judicial, no solo implica una confusión conceptual, sino que también nos hace imposible distinguir el despido sin alegación de causa alguna o por causa falsa del simplemente improcedente. El recurrente niega la posibilidad de la calificación de improcedencia, pues implícitamente entiende que el cumplimiento *in natura* está intrínsecamente unido a la extinción infundada, ya que para él no son escindibles. En sentido contrario aquí sostenemos que la responsabilidad del empresario nace por la existencia de un sistema causal y por el hecho de que no se ha respetado, de modo que el medio a través del cual se exige al empresario el cumplimiento del programa de prestación ilegítimamente incumplido excede del ámbito de aplicación de los apartados 3 y 4 del art. 6 CC y por tanto la nulidad del apartado 3 se circunscribe al acto extintivo y así es distinta de la calificación judicial de nulidad. Podemos añadir los argumentos clásicos en que se sustenta la calificación de improcedencia del despido sin causa y así el contenido en la STC 185/2014: no existe “la posibilidad de una interpretación constitucional de la ley, de la que se pretenda derivar como conclusión que la falta de mención de causa conlleva la nulidad”. El despido radicalmente nulo por fraude de ley, de creación jurisprudencial desde 1988, dejó de ser aplicada a partir de la STS de 2 de noviembre 1993, rec. núm. 3669/1992 (NSJ003029), al desaparecer de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Ante los defectos en la comunicación del despido, la ley, sin más requisitos, dispone la calificación del despido como improcedente y, en consecuencia, impone la condena alternativa a la readmisión o a la indemnización. No se está ante un supuesto de despido *ad nutum*, pues amen de ser contrario a la constitución tal despido, se está ante un despido indemnizado porque el empresario no ha respetado el sistema causal existente y se le impone, por ese hecho, la condena al abono de una indemnización.

**PRECEPTOS:**

Código Civil, art. 6.3 y 4.  
RDLeg 2/2015 (TRET), art. 55.

**PONENTE:**

*Don José Joaquín Pérez-Beneyto Abad.*

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, MELILLA, CEUTA  
SALA DE LO SOCIAL  
SEVILLA

ILTMOS. SRES.:

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. ELENA DÍAZ ALONSO  
D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ  
D. JOSÉJOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD

En Sevilla, a diecinueve de Noviembre de dos mil veinte.  
La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los lltmos. Sres. citados al margen.

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA NÚMERO 3571/20**

En el recurso de suplicación interpuesto por D., representado por el Sr. Letrado D. , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº1 de Huelva en sus autos núm. 0380/17; ha sido Ponente el lltmo. Sr. DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD, Magistrado, quien expresa el parecer de esta Sala sobre la resolución que merece el presente recurso.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **Primero.**

Según consta en autos, el recurrente fue demandante contra FRUTAS EL CABEZÓN S.A., en demanda de despido, se celebró el juicio y el 19 de junio de 2018 se dictó sentencia por el referido Juzgado, estimando la pretensión en los siguientes términos: “declaro improcedente el despido del actor habido el 7 de marzo de 2017, condenando a la empresa demandada, a su elección, que deberá manifestar por escrito o comparecencia ante la Oficina de este Juzgado de lo Social, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquél en que se le notifique esta sentencia, readmita al actor en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, a razón de un importe diario de 46,57 euros, o le abone una indemnización ascendente a 2.689,42 euros y con la advertencia de que si no opta en el plazo indicado procederá la readmisión.”.

#### **Segundo.**

En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

“PRIMERO. Don , con NIE , ha prestado servicios para Frutas El Cabezón, S.A., con CIF, desde el 2 de julio de 2015 ,con la categoría de peón no cualificado y percibiendo un salario diario, incluido prorrateo de pagas extraordinarias, de 46,57 euros.

SEGUNDO. El 7 de marzo de 2017 la empresa demandada comunica al actor su despido, haciendo entrega del certificado de empresa en el que figura como causa de la extinción “Despido del trabajador” y causando baja en Seguridad Social ese mismo día.

TERCERO. El actor no ha ostentado cargo alguno de representación sindical.

CUARTO. Presentada papeleta de conciliación ante el C.M.A.C. el 16 de marzo de 2017, se tuvo por celebrado sin avenencia el 5 de abril siguiente.”

#### **Tercero.**

El demandante recurrió en suplicación contra tal sentencia, siendo impugnado.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **Primero.**

Frente a la sentencia estimatoria de la pretensión de despido, declarado improcedente y condenada la empresa a las consecuencias legales, se alza el demandante por el cauce entendemos que del apartado c) del art 193 LRJS denunciando la infracción del art. 24 CE, del art. 4 del Convenio nº158 OIT, del art. 6.4 CC, y del art. 55 ET por aplicación errónea arguyendo que no concurriendo causa real de despido la resolución del contrato lo es en fraude de ley debió declararse nulo con las consecuencias legales.

El motivo fracasa por las razones que siguen.

### **Segundo.**

Partimos de que la causalidad en la extinción forma parte del contenido esencial del art. 35 CE ex STC 22/1981.

El hecho de que el empresario esté dispuesto a aceptar la improcedencia del despido en algún momento (y asumir los costes asociados que ello lleva implícito), no significa que el sistema de causalidad desaparezca: la calificación de procedencia, improcedencia y nulidad son normas de ejecución procesal sustantivizadas en aras al principio de economía procesal (proceso que tiene su origen en el Decreto de 22 de julio de 1928 de reforma el Decreto Ley de Organización Corporativa Nacional de 1926). La calificación de nulidad o improcedencia, sin afectar a la naturaleza causal de la decisión de despedir, queda circunscrita a una dimensión procesal (ejecutoria) pues hay que diferenciar el negocio jurídico en que consiste la decisión de poner fin al contrato, de las medidas dirigidas a exigir al empresario incumplidor las consecuencias de su comportamiento ilícito. Una de naturaleza sustantiva, y otra de naturaleza procesal, ejecutiva: la nulidad se refiere al cumplimiento in natura y la improcedencia al cumplimiento por equivalente; son aspectos procesales los que realmente acaban provocando que la decisión empresarial efectivamente provoque la disolución del vínculo contractual a pesar de su carácter infundado.

El hecho de que el responsable de un ilícito contractual asuma libremente los costes asociados a su conducta, no la convierte en un comportamiento lícito y por tanto amparado por el ordenamiento jurídico. Se confunde lo que es un coste de oportunidad con lo que es un concepto jurídico.

Si la resolución del contrato es injustificada, el negocio jurídico en que consiste la manifestación de voluntad del empresario dirigida a extinguir el contrato deberá calificarse como un “negocio ‘infundado’ o ‘improcedente’”, en cuanto que la actuación de su causa se ha producido al margen de los concretos móviles asignados a la extinción por el Derecho”; sin que ello afecte a la causa del negocio (función extintiva) que permanece.

La resolución y, por tanto, el despido, como negocio jurídico extintivo no es abstracto, debiéndose distinguir entre la causa (como función económica y social del negocio) y las causas justas del acto extintivo de ahí que lo que precipita la responsabilidad del empresario es la existencia de un sistema causal: el hecho de que no se haya respetado. Luego la causa tiene atribuida una naturaleza que excede lo formal y el despido no es un negocio jurídico acausal.

En suma, si asumimos que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, ya no puede sostenerse que la causa esté al margen del marco constitucional e internacional y el abono de una indemnización ante la extinción sin causa no supone una degradación de la causa a un elemento estrictamente formal.

En fin, sostenemos que el despido es un supuesto de resolución contractual (vid. SSTS 1 de julio 2020, rec. 510/2018; y 3 de julio 2020, rec. 217/2018), lo que significa que el régimen jurídico laboral es una derivación del art. 1124 CC y por tanto no puede ser calificado como un negocio jurídico abstracto.

### **Tercero.**

Sentado que la causa no tiene atribuida una naturaleza meramente formal, la calificación de improcedencia del despido y la consiguiente responsabilidad del empresario tiene su origen, en que existe un sistema causal, y este no se ha respetado.

De seguir el argumento del recurrente ello implicaría que la nulidad debería ser predicable en todos los casos, desapareciendo la improcedencia. En el argumento del recurrente subyace la confusión entre lo que es la calificación de nulidad o improcedencia, sin afectar a la naturaleza causal de la decisión de despedir, de la dimensión procesal.

Es decir, el recurrente está exigiendo al empresario el cumplimiento del programa de prestación ahora ilegítimamente incumplido con la consecuencia del apartado 3 del art. 6 CC: la nulidad del acto extintivo; mezclando la nulidad que proclama el apartado 3 circunscrita al acto extintivo y distinta de la calificación judicial de nulidad que, una vez declarada la ilicitud, se refiere a los mecanismos dirigidos a exigir el cumplimiento in natura del programa de prestación comprometido. El medio a través del cual se exige al empresario el cumplimiento del programa de prestación ilegítimamente incumplido excede del ámbito de aplicación de los apartados 3 y 4 del art. 6 CC pues la nulidad ahí proclamada opera en ámbito separado al de la calificación judicial de nulidad, al operar conforme a lógicas diferenciadas, no intercambiables. En suma, extender los efectos de los apartados 3 y 4 del art. 6 CC a la dimensión procesal, la calificación de nulidad judicial, no solo implica una confusión conceptual, sino que también nos hace imposible distinguir el despido sin alegación de causa alguna o por causa falsa del simplemente improcedente. El recurrente niega la posibilidad de la calificación de improcedencia pues implícitamente entienden que el cumplimiento in natura está intrínsecamente unido a la extinción infundada ya que para él no son escindibles.

En sentido contrario aquí sostenemos que la responsabilidad del empresario nace por la existencia de un sistema causal y por el hecho de que no se ha respetado, de modo que el medio a través del cual se exige al

empresario el cumplimiento del programa de prestación ilegítimamente incumplido excede del ámbito de aplicación de los apartados 3 y 4 del art. 6 CC y por tanto la nulidad del apartado 3 se circunscribe al acto extintivo y así es distinta de la calificación judicial de nulidad.

Cuestión distinta es si la prestación por equivalente parece suficientemente disuasiva para tratar de evitar un comportamiento que se entiende que es socialmente reprochable, pero ello excede del objeto de este recurso. CUARTO.-Podemos añadir los argumentos clásicos en que se sustenta la calificación de improcedente del despido sin causa y así el contenido en la STC 185/2014: no existe “la posibilidad de una interpretación constitucional de la ley, de la que se pretenda derivar como conclusión que la falta de mención de causa conlleva la nulidad”.

El despido radicalmente nulo por fraude de ley, de creación jurisprudencial desde 1988, dejó de ser aplicada a partir de la STS 2 de noviembre 1993, rec. 3669/1992, al desaparecer de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990.

Ante los defectos en la comunicación del despido la ley, sin más requisitos, dispone la calificación del despido como improcedente, y en consecuencia impone la condena alternativa a la readmisión o a la indemnización.

No se está ante un supuesto de despido ad nutum pues amen de ser contrario a la constitución tal despido (vid SSTC 22/1981 y 192/2003), se está ante un despido indemnizado porque el empresario no ha respetado el sistema causal existente y se le impone, por ese hecho, la condena al abono de una indemnización.

Se nos podría citar en favor de la tesis del recurrente la STEDH 10 de julio 2012 (KMC c/ Hungría) pero no es aplicable aquí en cuanto no hay violación alguna a la tutela judicial efectiva, en la vertiente de acceso al proceso. Lo enjuiciado por el TEDH fue que era trabajador quien debía de acreditar la ilegalidad de su despido, pudiendo ser despedido sin causa ni alegación de ella. La jurisprudencia ha limitado los efectos de la nulidad judicial a los supuestos explícitamente recogidos en la norma (STS 5 de mayo 2015, rec. 2659/2014).

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

### FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por D. , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº1 de Huelva en sus autos núm. 0380/17, en los que el recurrente fue demandante contra FRUTAS EL CABEZÓN S.A., en demanda de despido, y como consecuencia confirmamos dicha sentencia. Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de “cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos”; b) “referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción”; c) que las “sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso”, advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que “Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición”. Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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

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.