

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Joaquín Samper Juan

Fecha Sentencia: 18/04/2007

Recurso Num.: UNIFICACIÓN DOCTRINA 4781/2005

Fallo/Acuerdo: Sentencia Desestimatoria

Votación: 12/04/2007

Procedencia: T.S.J.COM.VALENCIANA SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Julián Pedro González Velasco

Reproducido por: AOL

Despido objetivo económico. Nulidad del despido por no comunicar el cese a la representación de los trabajadores. Interpretación del artículo 53.1.c) del ET.

Recurso Num.: /4781/2005

Ponente Excmo. Sr. D.: Aurelio Desdentado Bonete

Votación: 12/04/2007

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Julián Pedro González Velasco

SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excmos. Sres.:

D. Aurelio Desdentado Bonete
D. Gonzalo Moliner Tamborero
D. Jordi Agustí Juliá
D. José Luis Gilolmo López
D. José Manuel López García de la Serrana

En la Villa de Madrid, a dieciocho de Abril de dos mil siete. Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por HAWORT ESPAÑA, S.L., representada y defendida por el Letrado Sr. Garrido-Lestache Burdiel, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 13 de septiembre de 2.005, en el recurso de suplicación nº 1600/05, interpuesto frente a la sentencia dictada el 7 de enero de 2.005 por el Juzgado de lo Social nº 7 de Valencia, en los autos nº 14304/04, seguidos a instancia de D. CARLOS DEVIS SALGADO contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido D. CARLOS DEVIS SALGADO, representado y defendido por el Letrado Peralta Ortega.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **AURELIO DESDENTADO BONETE**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 13 de septiembre de 2.005 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 7 de Valencia, en los autos nº 14304/04, seguidos a instancia de D. CARLOS DEVIS SALGADO contra dicha recurrente, sobre despido. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia es del tenor literal siguiente: "Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el demandante D. CARLOS DEVIS SALGADO frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 7 de los de Valencia y su provincia de fecha 7-1-2005, en virtud de demanda promovida por dicha parte frente a HAWORTH ESPAÑA, S.L., en reclamación de despido y, en consecuencia, con revocación de la sentencia de instancia declaramos el despido nulo, condenando a la demandada a la readmisión del actor y al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido y hasta que la readmisión tenga lugar".

SEGUNDO.- La sentencia de instancia, de 7 de enero de 2.005, dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Valencia, contenía los siguientes hechos probados: "1º.- El actor D. Carlos Devis Salgado, con D.N.I. nº 29.158.252-W, afiliado a la Seguridad Social, Régimen General con el nº 46/0171255524, ha venido prestando servicios laborales por cuenta y orden de la empresa Kemen Mobiliario y Organización de Oficinas S.L. en su almacén de Valencia, con antigüedad de 14.1.1992 ostentando la categoría profesional de profesional de 2ª, y, con efectos de 1 de agosto de 2.004 dicha empresa fue absorbida por la empresa demandada, pasando el demandante a prestar sus servicios por cuenta de la misma.---2º.- La retribución media mensual percibida por el actor en los doce meses anteriores a la extinción del contrato asciende a 1635,24 euros con inclusión del prorrateo de pagas extras. En el mes anterior al despido, su retribución ascendió a la cantidad de 2.325,64 euros con inclusión del prorrateo de pagas extras incluyendo en concepto de incentivos correspondientes a montajes efectuados en vacaciones la cantidad de 962,29 euros. El actor percibía la nómina a través de transferencia bancaria. ---3º.- Mediante comunicación escrita de la empresa demandada extinguió el contrato siendo su tenor literal el siguiente:

"Sirva la presente para comunicarle la decisión adoptada por esta empresa de proceder a la extinción de su contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52.c) del E.T. Como ya se le ha informado en este acto, las causas que justifican nuestra decisión son organizativas, técnicas, económicas, ya que el área de logística, del que UD., forma parte, ha sufrido una importante reestructuración como consecuencia de la escisión parcial de rama de actividad, reducción y aumento de capital de Kemen Mobiliario y Organización de Oficinas

S.L. a favor de la sociedad absorbente Haworth España SL. De una forma simplificada, lo que antes eran dos Sociedades mercantiles se convierten ahora como resultado de este proceso, en una sola.

Como resultado de esta operación, se ha producido una duplicidad de puestos de trabajo que es insostenible por parte de la empresa, dada la situación de pérdidas que arrastra así como la duplicidad de costes en que se incurre. Dándose también la necesidad de racionalizar la situación de aquellos otros que tienen menos carga de trabajo que les hace, por tanto innecesarios. Como Vd., conoce Kemen Mobiliario y Organización de Oficinas S.L., ha sufrido grandes pérdidas económicas en el ejercicio 2003, en concreto 1.478.816 euros y en el ejercicio 2002 de 2.892.663 euros; a su vez Haworth España S.L., ha sufrido unas pérdidas en el ejercicio 2003 de 141.540 euros y en el ejercicio 2002 de 32.599 euros.

Ante dichas pérdidas surgió la necesidad de la fusión al objeto de racionalizar la actividad de ambas compañías y llevar a cabo unos planes de optimización de todos los sistemas que redunden en una mejora de actividad y de resultados económicos que puedan hacer sostenible la actividad de la empresa y el mantenimiento de la gran mayoría de los puestos de trabajo.

En dichos planes de viabilidad, establecidos en el Plan Operativo de la empresa para el presente año y el 2005, figuró una reducción del personal que minore la carga económica y evite la duplicidad de funciones consiguiendo con ello, entre otras cosas unos beneficios económicos, organizativos y productivos.

En su caso concreto, nos encontramos con la situación de que en el almacén de Valencia no hay actividad suficiente que permita el mantenimiento de su puesto de trabajo. Los motivos son pues, tanto estructurales y organizativos, como económicos se enmarcan dentro del cumplimiento de los retos del plan de viabilidad previstos por el Consejo de Administración de la empresa, que comporta ahorros significativos en muchas actividades, entre los que se encuentran los relativos a los gastos de personal cifrados entre ciento veinticinco mil ciento cincuenta mil euros.

No pudiendo ofrecerle otro puesto de trabajo alternativo de clase alguno, ante la falta de los mismos y por las causas económicas indicadas. La evidente necesidad de la actividades que Vd., viene realizando, implica la inviabilidad organizativa de mantenerle en nuestro centro de Valencia.

Por lo expuesto, nos vemos obligados a aplicarle esta rescisión del contrato por Causas Objetivas, dado que concurren causas económicas y organizativas.

La fecha de efectos de la extinción del contrato es la de la notificación de la presente, es decir, el día 7 de Octubre de 2004 que se considera como último día trabajado. A partir de esta fecha quedará rescindida su relación laboral con la empresa y podrá pasar por nuestras oficinas a retirar su liquidación. Como consecuencia de esta extinción, además de su liquidación, a tenor del art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, corresponde una indemnización de 13.899,60 euros netos, que corresponde a su salario actual prorrateado por doce mensualidades y a veinte días de salario por año, con un máximo de doce mensualidades. Además a tenor de lo establecido en el art. 53.1.c y 53.4 también le corresponden treinta días de preaviso que son 1635,24 euros brutos, que

corresponden 1.420,90 euros netos, que también se le abonan dada la fecha de extinción expresada. Dichas cantidades se le hacen efectivas en este cheque bancario nominativo nº 6.161.289-6 de la entidad Caja Madrid.

En consecuencia a partir del recibo de la presente, queda a su disposición en estos locales su liquidación y la documentación necesaria para el desempleo. Lamentando haber tenido que tomar esta decisión, firme y feche la copia del presente escrito, como mismo, le saluda atentamente."

----4º.- El día 7.10.2004 fue entregada al actor la comunicación de extinción de contrato así como dos cheques nº 6.161.288.5 y 6.161.289.6 por importes respectivos de 1.442,60 euros y 15.320,50 euros, negándose el actor a recibirlos y a firmar la carta, firmando como testigos D. Isidro Olmos y D. Esteban Candel, manifestando aquél que antes tenía que hablar con su abogado. El día siguiente, el actor se personó en la empresa y solicitó la comunicación de la extinción, firmando en la misma y añadiendo NO CONFORME, sin que la empresa le entregase en dicho acto los cheques ni el actor los reclamase. ----5º.- La empresa demandada no comunicó la extinción de contrato de trabajo del actor a la Delegada de Personal D^a M. Alvarez Eslava, que resultó elegida en las elecciones celebradas en la empresa Kemen Comercial, S.A., celebradas en fecha 19.5.98, sin que conste que con posterioridad se hayan celebrado nuevas elecciones en la empresa o haya sido revocado dicho nombramiento. ----6º.- La cifra de negocios de la Sociedad Haworth España, S.A. ascendió durante el ejercicio 2.002 a la cantidad de 6.263.607,66 euros y durante el año 2.003 a la cantidad de 6.286.373,87 euros. La cuenta de explotación arroja en el año 2003 unas pérdidas de 141.539,63 euros. Los gastos de personal correspondientes al ejercicio 2.002 ascendieron a 808.883,11 euros y los de 2.003 a 752.996,66 euros. El 19.12.2003 el accionista único de la Sociedad acordó el reparto de 500.000,37 euros en concepto de dividendos con cargo a reservas de libre disposición. ----7º.- La empresa ha procedido a extinguir cinco contratos de trabajo, dos en Madrid y dos en Barcelona y uno en Valencia (el del actor) por los volúmenes de trabajo. ----8º.- El actor se dedica a instalar los muebles y atender reparaciones y es el único montador que hay en la empresa en Valencia. La caída de las ventas ha provocado que la ocupación del demandante sea del 70%, y cuando se tenía que efectuar un montaje relevante la empresa demandada tenía que proceder a la subcontrata, lo que incrementa de forma importante los gastos de montaje. ----9º.- En la actualidad la empresa demandada contrata los servicios de la empresa CPT S.L para efectuar los trabajos de montaje, que se mantienen estables desde el mes de septiembre de 2004, sin que se hayan incrementado y consisten en servicios puntuales que suelen ser uno o dos a la semana. ----10º.- El actor no ostenta condición de delegado de personal. ----11º.- Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC con el resultado de sin avenencia".

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: "Que desestimando la demanda formulada por D. CARLOS DEVIS SALGADO contra la empresa HAWORTH ESPAÑA, SL, debo declarar como declaro procedente el despido del actor de fecha 7-10-2004, convalidando la extinción operada en

aquella fecha, condenando a la demandada a que abone al actor en concepto de indemnización la cantidad de 13.899,60 euros netos y en concepto de preaviso la cantidad de 1420,90 euros netos".

TERCERO.- El Letrado Sr. Garrido-Lestache Burdiel, en representación de HAWORT ESPAÑA, S.L., mediante escrito de 12 de diciembre de 2.005, 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 Cataluña de 16 de abril de 2.006. SEGUNDO.- Se alega la infracción del artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el nº 4 de dicho precepto y con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 18 de octubre de 2.006 se tuvo por personado al recurrente y por interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 12 de abril actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que se suscita en el presente recurso consiste en determinar si la omisión de la entrega de la copia de la carta de despido objetivo por la causa del apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores -necesidad de amortización del puesto de trabajo- a la representación de los trabajadores constituye una infracción que deba determinar la nulidad del despido. La sentencia recurrida ha dado una respuesta afirmativa, al declarar nulo el despido del actor a la vista del hecho probado en el que se establece que la empresa no ha comunicado la extinción del contrato de trabajo a la delegada de personal. La sentencia justifica esta decisión, razonando que esa comunicación es esencial para garantizar que el cese se realice siempre dentro de los umbrales numéricos establecidos, para lo que es necesario que los representantes de los trabajadores puedan contar con información en esta materia. Por el contrario, la sentencia de contraste, que es la de la Sala de lo Social de Cataluña de 16 de abril de 1996, llega a la conclusión contraria, porque, por una parte, el incumplimiento del preaviso no genera tal sanción y, por otra, considera que la finalidad de esa comunicación es meramente informativa, sin que implique una garantía añadida para el trabajador despedido.

SEGUNDO.- Existe la contradicción que se alega y debe, por tanto, examinarse la infracción que se denuncia del artículo 53.1.c) del Estatuto de

Trabajadores en relación con el número 4 de dicho precepto y con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral. El artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores establece como requisito para el despido objetivo "la concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo". El precepto añade que "en el supuesto contemplado en el artículo 52.c) del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento". Pero, como ha señalado la doctrina científica, hay un error en la redacción de este precepto, pues la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es en sí mismo una comunicación del despido, sino una parte del contenido de la comunicación del cese. Por tanto, la exigencia de información a los representantes sindicales del artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores no se refiere realmente al preaviso, sino a la comunicación del despido del apartado a) de este número; comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente, aparte de esta mención preceptiva de la causa, deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización, si bien el preaviso podría no incluirse en la comunicación. Esto es claro, porque el preaviso no es la manifestación de la voluntad extintiva con su fundamento, sino simplemente un plazo que se establece entre ésta y la efectividad del cese con la finalidad de que el trabajador pueda "buscar un nuevo empleo", como indica el número 2 del artículo 53. No es, por tanto, una declaración de la voluntad extintiva de la que pueda darse "copia" a los representantes de los trabajadores, sino, sólo una parte accidental de la misma, cuya omisión no tiene consecuencias relevantes en orden a la calificación, pues, como dice el número 4 del artículo 53, "la no concesión del preaviso no anulará la extinción", sin perjuicio de que el empresario deba abonar los salarios correspondientes. En resumen, la concesión del preaviso puede realizarse en la comunicación, fuera de ella o no realizarse y además en sí mismo el preaviso no contiene ninguna información útil a efectos del control de las decisiones extintivas del empresario. Por ello, no tiene sentido establecer una obligación de comunicación del preaviso y hay que entender que la información debe referirse a la comunicación del cese, lo que, por lo demás, podría constituir una ampliación de los derechos de información del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERO.- El problema consiste en determinar las consecuencias del incumplimiento de este deber de información. Constituye, desde luego, una infracción administrativa sancionable de conformidad con el artículo 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones. Pero los efectos sobre la propia decisión extintiva no resultan claros. El despido puede ser procedente, improcedente o nulo. La procedencia existe cuando el acto empresarial se ajusta a las exigencias formales y sustantivas que la ley establece. El incumplimiento del deber de información a los representantes de los trabajadores no afecta a la improcedencia, pues ésta sólo se produce si la causa que justifica el cese no ha sido acreditada (artículo 122.1 de la Ley de Procedimiento Laboral). Por su parte,

la nulidad viene dada, en la regulación de los artículos 53.4 del Estatuto de los Trabajadores y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, por incumplimientos formales, por incumplimientos sustantivos vinculados a la protección de los derechos fundamentales o la conciliación del trabajo con la vida familiar y por la represión del fraude en los límites numéricos del despido objetivo. En la relación de incumplimientos formales del artículo 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral no hay una referencia específica al incumplimiento del preaviso y de la entrega de la copia de éste a los representantes de los trabajadores. Es más, como ya se ha dicho, se establece expresamente que el incumplimiento del preaviso no es determinante de la nulidad (artículo 122.3 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores). Pero esto no puede llevar a la conclusión de la sentencia de contraste, para la que, si no hay nulidad por omisión del preaviso, tampoco puede haberla por omisión de la entrega de la una copia de esta decisión a los representantes de los trabajadores. No es así, porque ya se ha razonado que la obligación de entregar esta copia no se refiere a la concesión del preaviso, sino a la comunicación del cese.

De esta forma, estamos en el ámbito del apartado a) del número 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores y del apartado a) del número 2 del artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral. Este último prevé que "la decisión extintiva será nula cuando ...no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa". El precepto utiliza el plural y en su apartado b) contiene una referencia específica a la puesta a disposición de la indemnización. Por tanto, las formalidades serán, por una parte, la propia comunicación escrita con expresión de la causa, así como la constancia de su recepción. Pero también debe incluirse entre esas formalidades la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, y ello porque la omisión de esta exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote en una sanción administrativa. La información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad del apartado d) del número 2 del artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de lo Trabajadores: la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el último precepto citado.

Por ello, debe desestimarse el recurso, condenando a la parte recurrente al abono de las costas causadas en este recurso, con pérdida de depósito y quedando la consignación afectada al cumplimiento de la condena.

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

F A L L A M O S

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por HAWORT ESPAÑA, S.L., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 13 de septiembre de 2.005, en el recurso de suplicación nº 1600/05, interpuesto frente a la sentencia dictada el 7 de enero de 2.005 por el Juzgado de lo Social nº 7 de Valencia, en los autos nº 14304/04, seguidos a instancia de D. CARLOS DEVIS SALGADO contra dicha recurrente, sobre despido. Decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir, manteniéndose la consignación realizada como garantía del cumplimiento de la condena. Condenamos a la empresa recurrente al abono de los honorarios del Letrado de la parte recurrida en la cuantía que, dentro de los límites legales, fijará la Sala si a ello hubiera lugar.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, 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. Aurelio Desdentado Bonete hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.