



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

FORMALIDADES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO: LA CARTA DE DESPIDO

Autora

Marina Sanz Aranda

Director

Ángel Luis de Val Tena

Facultad de Derecho

Año 2018

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. CONCEPTO Y CARACTERES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	5
III. REQUISITOS FORMALES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	9
IV. LA CARTA DE DESPIDO	16
1. CONTENIDO	16
1.1 Hechos que motivan el despido	16
1.2 Fecha de efectos del despido	28
2. OTROS REQUISITOS	32
3. PLAZO PARA EFECTUAR EL DESPIDO	40
4. COMUNICACIÓN DEL DESPIDO	43
V. VÍAS DE SUBSANACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES	51
VI. CONCLUSIONES	56
VII. BIBLIOGRAFÍA	59
1. OBRAS DOCTRINALES	59
2. LEGISLACIÓN	60
3. SENTENCIAS CITADAS	61
VIII. ANEXO	69
1. MODELO CARTA DE DESPIDO	69

ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art.	Artículo
CC	Código Civil
ET	Estatuto de los Trabajadores
<i>Ibidem</i>	Expresión latina que significa «allí mismo, en el mismo lugar» utilizado para evitar repetir la referencia de una cita inmediatamente anterior
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPL	Ley de Procedimiento Laboral (vigente hasta el 11 de diciembre de 2011)
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TCo	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

I. INTRODUCCIÓN

En el régimen jurídico español actual existen dos tipos de despidos individuales, el despido disciplinario y el despido objetivo, a los cuales acompaña el despido colectivo.

El despido disciplinario ha sido el despido usado por excelencia tanto en la época franquista como en la época democrática, incluso frente a circunstancias económicas desfavorables, a pesar de la existencia de otras modalidades extintivas (como el despido por causas económicas) diseñados específicamente para ese tipo de situaciones. La razón del recurso a dicha vía de despido, quizás desmesurada, reside en su facilidad de utilización. En efecto, frente a la alegación de una causa disciplinaria injustificada, se podía vertebrar el despido mediante la facilitación de una indemnización al trabajador en el acto de conciliación. En cambio, en caso del recurso al despido por causas económicas era necesario disponer de la preceptiva autorización previa, al menos inicialmente, lo cual dificultaba el proceso de despido por esta vía. No en vano se ha denominado al despido disciplinario como el «despido libre costoso».¹

Un breve análisis de su regulación refuerza la conclusión anteriormente señalada. En el Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, la redacción de las causas de despido disciplinario era amplia y de escasa concreción,² dejando un gran margen de actuación, al no determinar las faltas ni su grado de gravedad. En caso de que el despido se declarase improcedente, la opción entre readmisión o indemnización correspondía al empresario si la empresa tenía menos de 50 trabajadores y las consecuencias, en caso de no readmitir al trabajador, eran difusas. En el Decreto de 26 de octubre de 1956, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo (completado por el Decreto de 4 de julio de 1958, por el que se aprueba el texto refundido del Procedimiento Laboral y el Procedimiento Especial para los Seguros Sociales y el Mutualismo Laboral), se introduce el requisito de la formalización del despido a través de la comunicación por escrito (en la cual debían constar los motivos y la fecha del despido) y el incidente de indemnización de daños y perjuicios por la no readmisión, que permitía sustituir la readmisión por el abono de una

¹ MALO OCAÑA, M.A., «La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico», en *Revista de Historia Económica - Journal of Iberian and Latin American Economic History*, Año nº 23, nº 1, 2005, pp. 83 a 88 [ISSN 0212-6109].

² MINGO (1994) en MALO OCAÑA, M.A., «La evolución institucional...» *cit.*, p.92.

indemnización (en cuantía superior a la inicialmente fijada)³. Es decir, el empresario podía despedir sin trabas al trabajador, a cambio de un coste superior.

En la época de la democracia, destaca la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), por la que se reduce la indemnización fijada anteriormente, que podía alcanzar los cuatro años de salario, fijándose la conocida regla de 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades. Tras diversas reformas efectuadas en los años 90, destaca la introducción del denominado *despido exprés* por parte de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Finalmente, tras la última reforma del ET, efectuada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (convertido en ley mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), se ha producido una reducción del coste del despido disciplinario improcedente, al haberse reducido la indemnización a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, y haberse limitado la percepción de los salarios de tramitación para el caso de readmisión (exceptuándose el caso de los representantes de los trabajadores)⁴.

En definitiva, la regulación actual, al reducir los costes del despido, propicia aún más si cabe su uso indiscriminado en nuestro ordenamiento jurídico. Y ello porque, a pesar de la supresión de la necesidad de autorización previa en los despidos colectivos a partir de la citada reforma de 2012, la justificación de las causas del despido objetivo y colectivo tiene unos requisitos más rigurosos, a lo que se añade el hecho de que los costes de dichos despidos sean iguales en la actualidad a los costes del despido disciplinario, de ser improcedentes.

Es precisamente el notorio uso del despido disciplinario, tanto desde sus inicios como en la actualidad, lo que justifica que el mismo se haya erigido como objeto de estudio en el presente trabajo. Dentro del mismo, el análisis se ha centrado en la forma exigida al despido, y en concreto en la carta de despido, requisito originariamente no existente, como se ha señalado anteriormente, y cuyo incumplimiento, si bien inicialmente con la

³ MALO OCAÑA, M.A., «La evolución institucional...» *cit.*, pp. 97 a 100.

⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J., «La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo» en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 115, 2012, pp. 278 a 280 [ISSN 0213-0750].

redacción del ET de 1980 daba lugar a la nulidad del despido, a tenor de lo dispuesto en el artículo 55.3 en el apartado segundo en su redacción inicial, en la actualidad supone únicamente el reconocimiento de su improcedencia, tal y como dispone el artículo 55.4 en su redacción vigente. Por tanto, el incumplimiento de los requisitos formales no genera automáticamente la readmisión del trabajador despedido, como ocurre en caso de que se declare la nulidad del despido, sino el derecho del empresario a optar entre la readmisión o el abono de una indemnización más elevada, opción preferida, encareciéndose así el coste del despido disciplinario. En consecuencia, el cambio en su consideración jurídica no es óbice para apreciar que haya perdido interés su estudio, siendo de importancia en la actualidad un análisis detallado de dichos requisitos formales.

En una primera aproximación, enmarcaré el objeto de estudio mediante una exposición breve del concepto de despido disciplinario y los caracteres que lo configuran, para posteriormente centrarme en la materia objeto de estudio, la formalización del despido disciplinario. Tras un análisis genérico de los requisitos formales, que versará principalmente sobre la finalidad de la exigencia de la formalización del despido por escrito, se analizarán los requisitos ordinarios de la carta de despido, atendiendo a la jurisprudencia y doctrina judicial existente en la materia. Más adelante, se estudiarán las vías de subsanación del incumplimiento de los requisitos formales. Por último, se expondrán las conclusiones obtenidas del estudio realizado.

II. CONCEPTO Y CARACTERES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El poder de dirección y control del empresario, previsto en el artículo 20 del ET, tiene como corolario el otorgamiento de un poder disciplinario al empresario, el cual se pone de manifiesto en el artículo 58 del ET, que regula la posibilidad de imposición de sanciones por la comisión de faltas por parte de los trabajadores. El despido disciplinario, regulado en el art 49.1 k) en relación con el artículo 54 del ET, es sin lugar a duda la consecuencia más gravosa derivada de la aplicación de la potestad sancionadora concedida al empresario, dado que repercute tanto en las condiciones laborales del trabajador como en sus propias condiciones personales de vida (tal y como ha señalado el Tribunal Constitucional (TCo) en su sentencia de 24 de julio de 1995 [RTC\1995\125]).

Lo primero que cabe poner de manifiesto es que se trata de una especie enmarcable dentro del género del despido; es decir, que no todo despido tiene por qué ser necesariamente despido disciplinario⁵, de acuerdo con el concepto amplio de despido acogido tanto por la jurisprudencia como por la doctrina, en su práctica totalidad⁶. De ahí que se haya admitido por vía judicial la posibilidad de aplicación de la modalidad procesal del despido a cualquiera de las causas previstas en el artículo 49 del ET. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1990 [RJ\1990\192], partiendo de la base de que cuando el trabajador reacciona frente a la decisión extintiva del empresario basada en cualquiera de las causas del artículo 49 del ET «alegando la inexistencia o insuficiencia de la causa invocada lo que, en definitiva, se debate es la concurrencia o no de una extinción sin causa legal, es decir, de un despido», termina concluyendo la adecuación del procedimiento de despido en la impugnación de un cese por jubilación⁷.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 54 del ET, «El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador», la doctrina ha definido el despido disciplinario como «la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario fundada en un incumplimiento previo del trabajador»⁸.

De la definición transcrita anteriormente, es posible extraer los caracteres principales del despido disciplinario. En primer lugar, cabe poner de manifiesto que se trata de un acto unilateral del empresario, sin que quepa la intervención de la voluntad del trabajador despedido, lo que implica dejar fuera la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo⁹. Ello no es óbice a la consideración del despido como un acto recepticio, puesto que el despido es eficaz desde el momento en que el trabajador conoce la voluntad del

⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido disciplinario*, Difusión Jurídica, Madrid, 2008, p.11.

⁶ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización del despido disciplinario (un estudio de los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores)*, Comares, Granada, 1999, pp. 3 y 4.

⁷ En la misma línea, se pronuncian, entre otras, la STS de 29 de diciembre de 1992 [RJ\1992\10378] y la de 23 de octubre de 1993 [RJ\1993\8060].

⁸ ALONSO OLEA, M y CASAS BAAMONDE, M.ª E., *Derecho del Trabajo*, 15ª edic., Madrid, 1997, p. 431 en MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización del despido disciplinario (un estudio de los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores)*, Comares, Granada, 1999, p. 6.

⁹ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, p.13.

empresario de dar por finalizada la relación laboral, de lo contrario no se permitiría al trabajador reaccionar ante el despido, es decir, acceder a la tutela judicial efectiva¹⁰. La obligatoriedad de recepción de la comunicación escrita por el trabajador (art. 55.1 del ET) presupone la necesidad de notificación del despido a través de los cauces legales pertinentes, que serán analizados someramente en el epígrafe IV de este trabajo, dedicado a la carta de despido.

El hecho de que el despido se lleve a cabo de manera unilateral por parte del empresario, sin necesidad de acudir a los Tribunales, concibiéndose el mismo como un acto de autotutela privada¹¹, no implica que el mismo se pueda ejercitar libremente por el empresario, sino que está sometido a ciertos límites: la necesidad de justificación de la causa y su constancia por escrito. De ahí que el despido disciplinario sea considerado asimismo un acto causal y formal. La existencia de dichos límites, material y formal, responde a la necesidad de respetar el principio de estabilidad en el empleo, con la finalidad última de proteger la posición del trabajador frente al empresario¹². Más específicamente, «las formalidades consideradas pretenden servir de adecuado contrapeso para mantener el equilibrio entre el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo y el de aquel a la libertad de contratación y empleo»¹³. Es más, un «despido formalmente correcto» además de proteger a la parte débil de la relación, evitando indefensión al trabajador, puede ser positivo para el empresario, puesto que mediante la adopción de una decisión extintiva justa es posible que mejore su imagen de cara al personal¹⁴.

El hecho de que sea un acto causal implica que la decisión unilateral del empresario de dar por finalizada la relación laboral debe ir precedida de un incumplimiento contractual,

¹⁰ POQUET CATALÁ, R., «¿Es válido el despido efectuado a través de los nuevos medios tecnológicos?», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 187, 2016 [BIB 2016\2693], p. 9.

¹¹ HERNÁNDEZ GARCÍA, C., «El despido disciplinario. Concepto y causas» en *Aula de Formación*, Boletín Económico de ICE nº 2804, del 3 al 9 de mayo de 2004, p. 3.

¹² GÓMEZ GORDILLO, R., «Aspectos generales del despido disciplinario» en *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Gorelli (coord.), Tecnos, Madrid, 2004, p. 31.

¹³ MELLA MÉNDEZ, L. *La formalización...cit.*, pp. 15 y 16.

¹⁴ *Ibidem*.

grave y culpable por parte del trabajador (art. 54 del ET)¹⁵. El adjetivo contractual denota la necesidad de que las obligaciones incumplidas procedan del contrato de trabajo o de las normas que rigen el mismo¹⁶, lo que no ocurre en el caso de órdenes manifiestamente ilegales. Dicho incumplimiento debe producirse en el ámbito de la relación laboral, aunque no necesariamente en horario de trabajo, ni dentro de las instalaciones de la empresa¹⁷. El apartado 2 del citado artículo 54 concreta los incumplimientos contractuales que pueden dar lugar al despido disciplinario, y aunque sea una lista *numerus clausus*, la existencia de causas tan genéricas como «la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo» suponen que la práctica totalidad de los incumplimientos contractuales tengan cabida en dicha enumeración¹⁸. El hecho de que sea un acto culpable significa que debe concurrir dolo, culpa o negligencia en la actuación del trabajador (se habla en la enumeración de causas del art. 54.2 ET de faltas «injustificadas», disminución «voluntaria»)¹⁹. En el ámbito laboral, para poder apreciar la existencia de culpabilidad en la actuación del sujeto, debe determinarse tanto «la existencia de una integridad psicológica que permita al sujeto conocer el contenido ético y el alcance de sus actos» como «el mantenimiento de la capacidad volitiva,

¹⁵ El apartado 2 del artículo 54 del ET establece los incumplimientos contractuales que pueden dar lugar al despido, los cuales son:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

¹⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, p.15.

¹⁷ El TS en su reciente sentencia de 21 de septiembre de 2017 [RJ\2017\4310] aprecia la existencia de incumplimiento contractual en el caso de un trabajador que se apropia de bienes en un supermercado perteneciente a la empleadora pero distinto de su centro de trabajo, alegando que «No es solo que con ello cause un perjuicio económico directo a la empresa, sino que compromete además la situación personal de los trabajadores que prestan servicio en el establecimiento en el que estaba hurtando los productos, al ponerlos en el compromiso personal de verse obligados a enfrentarse a una compañera de su misma empresa».

¹⁸ GÓMEZ GORDILLO, R., «Aspectos generales...», *cit.*, pp. 37 a 39.

¹⁹ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, pp. 16 a 20.

entendida como posibilidad real del sujeto de determinar sus acciones» (STSJ de Castilla-La Mancha de 3 de marzo de 2016 [AS\2016\980]). Además debe ser un incumplimiento grave, es decir, de cierta intensidad, al ser el despido la máxima sanción imputable a un trabajador (así, en el art. 54.2 del ET se habla de «faltas repetidas» o «disminución continuada»)²⁰.

En la apreciación de las notas de gravedad y culpabilidad, la jurisprudencia ha desarrollado la teoría gradualista, de acuerdo con la cual la sanción de despido «ha de responder a las exigencias de proporcionalidad y adecuación entre el hecho cometido y la sanción impuesta, teniendo en cuenta todas las circunstancias concurrentes, llevando a cabo una tarea individualizadora de la conducta del trabajador a fin de determinar si procede o no mantener la sanción impuesta» (STS de 24 de febrero de 1990 [RJ\1990\1222])²¹. No se ha de atender únicamente a factores objetivos, sino que el «factor humano o personal» cobra una especial trascendencia en este ámbito²².

Finalmente, el carácter formal del despido es objeto de desarrollo en el siguiente epígrafe.

III. REQUISITOS FORMALES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El artículo 55.1 del ET establece, como requisitos obligatorios del despido disciplinario, la necesidad de que se hagan constar por escrito, en la denominada carta de despido, los hechos que motivan el despido y la fecha en que tendrá efectos. Se trata de una norma de derecho necesario absoluto²³, lo que implica que no puede ser suprimida por la voluntad de las partes, si bien cabe una ampliación de las exigencias allí requeridas por vía

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Se hacen eco de dicha doctrina sentencias posteriores como la STSJ de Madrid de 10 de abril de 2013 [AS\2013\2733], entre otras muchas.

²² Sentencias del TSJ de Aragón de 1 de junio de 2011 [AS\2011\1862] y de 20 de junio de 2012 [AS\2012\2717].

²³ En este sentido se pronuncian GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, p.195. y POQUET CATALÁ, R., «¿Es válido el despido...?», *cit.*, p.7.; si bien existen autores como MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 53., que califican la misma como norma de derecho necesario relativo.

convencional²⁴. Junto a ello, se establecen requisitos adicionales en caso de que el despido sea o bien un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, o bien un afiliado a un sindicato (apartados tercero y cuarto del citado artículo 55.1 del ET, respectivamente).

Los requisitos formales relativos a la carta de despido han sido tradicionalmente considerados por la jurisprudencia como requisitos *ad solemnitatem*²⁵, consideración acogida posteriormente por la doctrina judicial²⁶. Mayor divergencia se aprecia entre la doctrina, especialmente a raíz del cambio operado en la calificación del despido ante el incumplimiento de los requisitos formales, dado que si bien con la redacción inicial del ET de 1890 su incumplimiento daba lugar a la calificación del despido como nulo, en la actualidad su incumplimiento da lugar a la calificación de improcedencia. Existen autores como MELLA MÉNDEZ que consideran que a pesar del cambio normativo los requisitos formales son constitutivos²⁷, mientras que otros, como GORELLI HERNÁNDEZ y GÓMEZ ÁLVAREZ, consideran que dichas exigencias no pueden reputarse constitutivas porque, aun incumpliendo las mismas, puede existir despido²⁸.

El carácter imperativo antes señalado justifica el tratamiento otorgado al quebrantamiento de cualquiera de los dos requisitos ordinarios o de los requisitos especiales, considerándose el despido como improcedente²⁹; idéntica calificación a la recibida en caso de no acreditación de manera suficiente del incumplimiento alegado por el empresario como constitutivo del despido (artículo 55.4 del ET).

²⁴ Dicha previsión se regula en el párrafo segundo del artículo 55.1 ET, que señala expresamente que «por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido».

²⁵ Entre otras muchas, la STS de 18 de marzo de 1986 [RJ\1986\1492].

²⁶ Por citar algún ejemplo, STSJ de Asturias de 21 de enero de 2011 [AS\2011\1012] o STSJ de Madrid de 24 de enero de 2014 [JUR\2014\40347].

²⁷ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 18.: «...el referido cambio no implica la posibilidad de una resolución *ad nutum* por parte del empresario, pues la formalidad sigue siendo preceptiva para que el despido devenga originariamente eficaz o procedente y, por lo tanto, un requisito constitutivo».

²⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, p.196.

²⁹ En dicho sentido se pronuncia la sentencia del TS de 21 de septiembre de 2005 [RJ\2005\7650], que señala que ninguna norma condiciona los efectos de la declaración de improcedencia a que la omisión lo sea conjuntamente de todos o de varios requisitos, o de uno solo de ellos.

La importancia de la observancia de los requisitos formales reside en la finalidad que, de acuerdo con la jurisprudencia, reviste dicha comunicación escrita. En este sentido, el Tribunal Supremo considera que el requisito de constancia de los hechos imputados en la carta de despido reúne una doble finalidad: «de una parte, que el trabajador tenga un conocimiento claro, inequívoco y suficiente de los hechos que se le imputan como motivadores del despido, a fin de que pueda impugnarlos en su momento presentando su demanda ante el Órgano jurisdiccional competente, facilitándole la defensa en juicio y la proposición y práctica de las pruebas que estime oportuno [...] y de otra, la de delimitar fácticamente los términos de la controversia judicial ya que el demandado no puede alegar en el juicio hechos distintos de los recogidos en la carta de despido» (STS de 7 de junio de 1982 [RJ\1982\3931])³⁰.

Dichas finalidades establecidas por la doctrina del Tribunal Supremo han sido reiteradas y recopiladas por la doctrina judicial en sentencias posteriores: «la existencia formal en la comunicación por escrito responde a la triple finalidad de proporcionar un conocimiento adecuado de los hechos para poder impugnarlos sin indefensión, de determinar los motivos de la posible oposición y de proceder a la delimitación fáctica de una posible controversia judicial» (STSJ de Asturias de 21 de enero de 2011 [AS\2011\1012])³¹.

Respecto a la primera finalidad aludida, sentencias posteriores han concretado que la misma se entiende cumplida «cuando atendidas la naturaleza de la infracción, el grado de conocimiento de la misma por la empresa y la forma comisiva, la comunicación escrita, aun sin un detalle pormenorizado, ofrece una información de las imputaciones, que permita la defensa en juicio del trabajador» (STS 13 de junio de 1988 [RJ\1988\5274])³². Finalidad que no se entiende cumplida «cuando la aludida comunicación sólo contiene

³⁰ Argumento reiterado en la STS de 23 de septiembre de 1982 [RJ\1982\5264]), la STS de 18 de octubre de 1984 [RJ\1984\5297]), la STS de 18 de marzo de 1986 [RJ\1986\1492]), la STS de 26 de enero de 1987 [RJ\1987\128] y la STS de 13 de mayo de 1986 [RJ\1986\2538]) que se centran básicamente en la primera finalidad y la STS de 21 de septiembre de 1987 [RJ\1987\6228], que analiza la segunda finalidad.

³¹ Sin ánimo de exhaustividad, por citar algún ejemplo adicional se hacen eco asimismo de la jurisprudencia del Tribunal Supremo la STSJ de Andalucía de 30 de junio de 1992 [AS\1992\3193]), la STSJ de Cataluña de 13 de junio de 1996 [AS\1996\3364], la STSJ del País Vasco de 18 de marzo de 2003 [AS\2003\1370] o la STSJ de Madrid de 24 de enero de 2014 [JUR\2014\40347].

³² En la misma línea se pronuncian la STS de 14 de septiembre de 1988 [RJ\1988\6892], la STS de 5 de julio de 1988 [RJ\1988\5759] y la STS de 22 de febrero de 1993 [RJ\1993\1266].

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» (STS de 3 de octubre de 1988 [RJ\1988\7507] y STS de 28 de abril de 1997 [RJ\1997\3584]). Estas sentencias ponen de manifiesto que la finalidad última de la carta de despido es permitir al empleado el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de manera adecuada³³, no causándose indefensión al trabajador. Se pretende «hacer realidad el juego del principio de contradicción, restableciendo el equilibrio de las partes del contrato, roto por la decisión unilateral de una de ellas»³⁴.

La segunda de las finalidades, la delimitación de los términos de la controversia judicial, es de naturaleza eminentemente procesal y se encuentra recogida en el artículo 105.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), que señala expresamente que no se admitirán al demandado otros motivos de oposición a la demanda para justificar el despido que los contenidos en la comunicación escrita a que se refiere el artículo 55.1 del ET. Con ello se pretende evitar la sorpresa procesal, impidiéndose por los Tribunales que pueda justificarse el despido con «hechos y conductas distintas a las imputadas en la carta de despido» (STSJ de Andalucía de 1 de abril de 2008 [AS\2009\713]). No obstante, se ha admitido en casos excepcionales la posibilidad de ampliación de los hechos imputados, cuando tras la entrega de la comunicación escrita el empresario tiene conocimiento de hechos que refuerzan su decisión extintiva; opción condicionada a la vigencia del vínculo laboral existente³⁵. Así, se ha admitido dicha oportunidad en un supuesto en que la comunicación de despido contenía un plazo de preaviso (no obligatorio en el despido disciplinario, al contrario de lo que ocurre en el despido objetivo) y los incumplimientos ya producidos con anterioridad se habían reiterado en ese periodo de tiempo (STSJ de País Vasco de 14 de diciembre de 2010

³³ POQUET CATALÁ, R., «¿Es válido el despido...?», *cit.*, p.1.

³⁴ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 141.

³⁵ Señala expresamente el TS: «esta hipótesis de ampliación de una primera carta de despido no es admisible en buena lógica, porque no cabe en rigor integrar dos cartas de despido de distintas fechas en una sola, habida cuenta de que la declaración de voluntad que contiene la primera ha producido ya sus consecuencias legales» (STS de 30 de marzo de 2010 [RJ\2010\3741]).

[AS\2011\91]), puesto que en este caso la relación laboral seguía viva, existiendo un único despido con dos comunicaciones escritas.

Por su parte el Tribunal Supremo, en su sentencia de 27 de febrero de 2009 [RJ\2009\1841], ha admitido la posibilidad de introducir en la carta de despido que se pretende notificar al trabajador hechos «coetáneos con el infructuoso intento de comunicación del cese». Considera el Tribunal que en este caso, en puridad, nos encontramos ante «un único despido, con una única comunicación escrita, aunque compuesta por conductas temporalmente distintas, separadas en el tiempo».

Por el contrario, no se admite dicha oportunidad de ampliación cuando la nueva carta de despido se emite tras una comunicación previa que ha extinguido la relación laboral y en la cual se imputan nuevos hechos, no manifestados con anterioridad³⁶. Se considera que lo único que cabría en estos casos es efectuar un segundo despido que «no constituye por sí mismo un reconocimiento o aceptación de la vigencia de la relación que extinguió el primer despido» sino que se configura «como una medida preventiva para el supuesto de que la primera decisión extintiva no gane firmeza» (STS de 16 de enero de 2009 [RJ\2009\397])³⁷. Nos hallaríamos ante el denominado despido *ad cautelam*, el cual se tramita mientras se haya *sub iudice* el primer despido y se haya vinculado en su análisis y efectividad a la suerte que pueda correr el primero. Es decir, si el primer despido gana firmeza, el segundo «pierde incluso esa eficacia puramente cautelar y no puede declararse de nuevo extinguido lo que ya lo está de manera firme»; en caso contrario, este segundo despido podrá desplegar «una eficacia propia, sin perjuicio de lo que resulte de su

³⁶ Previamente se había admitido dicha posibilidad en caso de que la carta de despido inicial fuese formalmente correcta, y por tanto no se tratase de una subsanación sino de una ampliación, siempre que la misma se notificase al trabajador antes de la presentación de la demanda (STSJ de Extremadura de 21 de septiembre de 2006 [JUR\2006\279162], STSJ de Madrid de 14 de septiembre de 1995 [AS\1995\3318] o STSJ de Murcia de 7 de octubre de 2002 [AS\2002\3208]). Se argumentaba que en estos casos hablamos de «una comunicación dividida en dos partes, posibilidad nada extraña a la disciplina jurídica del despido, sino todo lo contrario» teniendo en cuenta que «la carta de despido no está revestida de especiales condiciones de solemnidad y mucho menos sometida a principio alguno de unidad de acto» (STSJ de Asturias de 13 de diciembre de 1996 [AS\1996\4033]).

A la luz de la doctrina del TS queda claro que estos supuestos deben ser reconducidos al despido *ad cautelam*, como se detalla a continuación, dado que la relación laboral ya no se encuentra vigente.

³⁷ Jurisprudencia reiterada en posteriores sentencias del TS, como son la sentencia de 30 de marzo de 2010 [RJ\2010\3741] y la de 2 de diciembre de 2014 [RJ\2014\6817].

En este sentido se pronuncian asimismo diversas sentencias, entre las que cabe citar como ejemplo la STSJ de Madrid de 21 de julio de 2014 [AS\2014\2393], la STSJ de Galicia de 15 de julio de 2010 [AS\2010\1772] o la STSJ de Madrid de 2 de febrero de 2017 [AS\2017\243].

impugnación». En estos casos se ha considerado por los Tribunales que de primeras los únicos hechos que pueden ser objeto de enjuiciamiento son los contenidos en la inicial carta de despido. Ello no obsta a la posibilidad del trabajador de ejercitar legítimamente una nueva acción por despido «preventivamente o “ad cautelam”» contra la segunda decisión extintiva tomada por la empresa (STS de 2 de diciembre de 2014 [RJ\2014\6817]).

Tampoco cabe confundir dicha posibilidad de ampliación de los hechos con la posibilidad de subsanación de los requisitos formales prevista en el artículo 55.2 del ET, en la cual se lleva a cabo un nuevo despido, diferenciado del precedente.

En definitiva, salvo en los casos reseñados previamente, la jurisprudencia es «contraria a la posibilidad de incorporar al despido disciplinario cartas "ampliatorias" en las que haga constar hechos posteriores» (STS ya citada de 27 de febrero de 2009 [RJ\2009\1841]), cabiendo únicamente efectuar un segundo despido que tenga naturaleza *ad cautelam*.

No obstante sí que parece admitirse la posibilidad de «cartas ampliatorias», aun en caso de que la relación laboral no siga vigente, únicamente en casos en que la nueva comunicación sea una mera concreción o aclaración de los hechos ya imputados en la carta de despido, no una subsanación de defectos formales del despido ya comunicado. Para ello se exige como requisitos que se trate precisamente de una carta de aclaración, no de la introducción de nuevos hechos, y que la misma sea comunicada al trabajador con anterioridad a la presentación de la demanda por despido (STSJ de Cataluña de 27 de abril de 2010 [JUR\2010\299233])³⁸. Incluso se ha admitido en alguna ocasión la posibilidad de su concreción en el acto del juicio oral, siempre que dicha concreción no introduzca «un elemento de innovación esencial susceptible de generar para los demandantes una situación de indefensión» (STSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2004 [JUR\2005\35188]). Aun con todo, considero que esta posibilidad tiene un ámbito de actuación muy limitado, dado que en la mayoría de los casos en que se estime suficiente

³⁸ No obstante en este caso el TSJ llega a la conclusión contraria, es decir, considera que no se trata una mera concreción o aclaración sino de un segundo despido por el hecho de que la segunda carta entregada al trabajador contiene nuevos hechos, que nada tienen que ver con los relatados en la carta inicial. Por su parte, se han pronunciado en sentido afirmativo sentencias como la del TSJ de Andalucía de 12 de diciembre de 1997 [AS\1997\5284] o la del TSJ de Castilla y León de 30 de julio de 2002 [AS\2003\250].

la carta de despido, la concreción de los hechos imputados en la misma mediante una carta posterior será innecesaria.

Se ha mencionado, asimismo, por la jurisprudencia una tercera finalidad, relativa al requisito de consignación de la fecha de efectos del despido, cual es «la de que el trabajador despedido conozca con precisión y exactitud la fecha o “dies a quo” a partir del cual empieza a contar el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción correspondiente ante los Tribunales» (STS de 18 de marzo de 1986 [RJ\1986\1493]).

Finalmente, se ha señalado también como cuarta finalidad de la carta de despido la acreditación de la situación legal de desempleo por el trabajador³⁹.

Atendiendo a la finalidad de la comunicación escrita, se ha considerado por la jurisprudencia que el incumplimiento de dichos requisitos formales sólo puede considerarse relevante «cuando la irregularidad ha supuesto una efectiva disminución de las garantías que la ley otorga al trabajador», dado el carácter instrumental atribuido a las formas, que implica que estas se apliquen «de acuerdo con la finalidad a la que sirven» (sentencia del Tribunal Supremo de 9 de abril de 1990 [RJ\1990\3427])⁴⁰.

Por último, cabe poner de manifiesto que, si bien la jurisprudencia en determinadas ocasiones⁴¹ ha considerado aplicables a los supuestos de extinción del art 49 del ET los requisitos de forma contenidos en el artículo 55 del ET, existen autores que discrepan⁴², considerando que los requisitos de forma únicamente son aplicables al despido disciplinario, amén de los requisitos específicos de forma previstos para el despido por causas objetivas. Por su parte, existe mayor consenso en la consideración de la innecesariedad de forma escrita para dar por finalizada la relación laboral en el período

³⁹ AA.VV. Memento Social, *Despido disciplinario. Carta de despido*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

⁴⁰ Doctrina reiterada en sentencias posteriores como la STSJ de Islas Canarias de 28 de enero de 2013 [AS\2013\1300].

⁴¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1990 [RJ\1990\1912].

⁴² MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 57.: «Así, no cabe imponer la observancia de la comunicación escrita en los supuestos de finalización “por causas previamente estipuladas, válidamente convenidas, ajenas a la voluntad de los contratantes o decididas por la libre voluntad del trabajador”», basándose en la STS de 30 de marzo de 1965.

de prueba⁴³, cuestión que también ha obtenido una respuesta negativa por parte de la jurisprudencia⁴⁴.

IV. LA CARTA DE DESPIDO

La extinción del contrato de trabajo por causas disciplinarias debe notificarse al trabajador a través de la carta de despido, la cual ha sido definida doctrinalmente como «el único medio hábil dispuesto por el legislador para que el empresario pueda hacer saber al trabajador su voluntad unilateral de extinguir el contrato en base a actos o conductas de éste que estima constitutivas de un incumplimiento contractual, grave y culpable, asegurando con ello la validez y eficacia del propio acto extintivo desde el mismo momento en que se realiza»⁴⁵. Teniendo en cuenta que el despido es un acto constitutivo con efectos extintivos⁴⁶, se considera dicha carta de despido como la primera fase del procedimiento de despido, equivalente a una demanda que debe reunir los requisitos de forma y contenido establecidos legalmente con la finalidad de que el trabajador tenga plenas garantías en dicho proceso⁴⁷.

1. CONTENIDO

Como ya se ha puesto de manifiesto, el contenido mínimo de la carta de despido, regulado en el artículo 55.1 del ET, lo constituye la mención de los hechos que motivan el despido y la fecha en que el mismo tendrá efecto.

1.1 Hechos que motivan el despido

Este extremo, exigido a la carta de despido, supone la necesidad de que el empresario mencione en la misma «los incumplimientos del trabajador que dan lugar a que se tome

⁴³ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 59.

⁴⁴ En este sentido se pronuncia la sentencia del TS de 2 de abril de 2007 [RJ\2007\3193].

⁴⁵ GARATE CASTRO, J., *La comunicación escrita del despido disciplinario*, Imprenta Universitaria, Santiago de Compostela, 1984, p. 15.

⁴⁶ STS de 27 de febrero de 2009 [RJ\2009\1841]: «la extinción del contrato se produce en el momento del despido, y no cuando se dicta la sentencia que resuelva sobre su calificación jurídica».

⁴⁷ AA.VV. Memento Despido. Otras formas de extinción del contrato de trabajo, *Despido disciplinario. Comunicación del despido*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

la decisión de dar por extinguido el contrato de trabajo»⁴⁸. Se considera necesario no solo la constancia de los hechos imputados, sino también de la fecha de comisión de los mismos⁴⁹. La necesidad de constancia de la fecha de comisión de los hechos que se imputan al trabajador conecta con el plazo de prescripción establecido en el artículo 60.2 del ET, dado que si el empresario ha impuesto la sanción fuera del plazo fijado por dicho artículo, la misma no será válida, al haber prescrito⁵⁰.

En el juicio de valoración de la suficiencia del requisito de mención de los hechos que motivan el despido, es doctrina jurisprudencial consolidada la no exigencia de exhaustividad en la explicación de las conductas imputadas, bastando con indicación clara y concreta de las mismas, de tal forma que el trabajador pueda identificarlas para la articulación de su defensa jurisdiccional. En palabras del TS: «esta exigencia no obliga a la empresa a una descripción exhaustiva de la conducta seguida por el trabajador, pues la carta de despido ni tiene formalidades sacramentales, ni tiene más finalidad que [...] la de ofrecer al trabajador la posibilidad de defensa, para lo que basta que se den las referencias suficientes para identificar la conducta reprochada» (STS de 30 de octubre de 1989 [RJ\1989\7461]). Lo anterior es indicativo de que la jurisprudencia se ha decantado por una interpretación finalista del precepto objeto de estudio.

Siguiendo dicha doctrina, el TS, en su sentencia de 22 de febrero de 1993 [RJ\1993\1266], considera que en un caso de manipulación documental en el que constaban en la carta los documentos alterados, junto con el procedimiento de alteración usado, detallando los gastos no acreditados y el perjuicio sufrido (pero sin mención de importes concretos o fechas, sino únicamente del periodo de tiempo en que se produjeron los hechos), el contenido es «sobradamente suficiente» sin necesidad de recurrir a «argumentos externos o hipotéticos» en la valoración de dicha carta. Por lo tanto, constando las fechas concretas

⁴⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, p. 212.

⁴⁹ Como se señala en la STSJ de Cataluña de 7 de enero de 2013 [JUR\2013\88888], en un supuesto de imputación de irregularidades en las ventas, o en la STSJ de Castilla y León de 20 de octubre de 2011 [JUR\2011\367622] en un supuesto de imputación de disminución voluntaria del rendimiento y de agresiones físicas a los representantes de la empresa, entre otras muchas. Señala expresamente la última sentencia referenciada: «En resumen la carta de despido requiere legalmente la observancia de determinadas formalidades, entre ellas, la concreción de los hechos achacados al supuesto infractor, lo que sólo es posible especificando debidamente tanto las acciones materiales que se le imputan, cuanto la fecha en que las mismas acontecieron».

⁵⁰ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, pp. 221 y 222.

e importes en un caso de apropiación de dinero y alteración de la contabilidad se comprende la valoración positiva del juicio de suficiencia de la carta (STSJ de Asturias de 21 de enero de 2011 [AS\2011\1012]).

Ahora bien, a pesar de la innecesaria exhaustividad en la imputación de los hechos, sí que es necesario que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento «claro, suficiente e inequívoco de los hechos» para que el mismo pueda comprender «sin dudas racionales el alcance de aquéllos», lo que no se logra si la carta solo contiene «imputaciones genéricas e indeterminadas», como ocurre en caso de que la misma únicamente contenga una referencia genérica a las causas del despido (STS de 28 de abril de 1997 [RJ\1997\3584]⁵¹). La razón estriba en la generalidad de las causas de despido, que supone que la mera referencia a alguna de ellas pueda situar en indefensión a trabajador, al poder tener éste «serias dificultades para conocer qué hechos en concreto son los que se le imputan»⁵². Es más, ni siquiera está establecido legalmente, como requisito, la calificación jurídica de los hechos, motivo por el cual los Tribunales no quedan vinculados por la calificación establecida por las empresas en la comunicación escrita (STS de 27 de febrero de 1986 [RJ\1986\944]⁵³).

Precisamente por ello, la ausencia de mención a alguno de los preceptos convencionales en que son subsumibles los hechos no conlleva la declaración de improcedencia de la carta de despido (STSJ de Valencia de 15 de junio de 2010 [AS\2010\2408])⁵⁴, lo que tampoco ocurre en caso de tipificación jurídica incorrecta de la conducta determinante del despido, debido a la cita errónea de los tipos sancionadores establecidos en el

⁵¹ En la misma línea se pronuncian la STS de 13 de diciembre de 1990 [RJ\1990\9780], en un caso en el que se transmite la misma carta de despido para distintos trabajadores, a pesar de la diversidad de funciones llevadas a cabo por cada uno de ellos, sin especificar datos ni fechas concretas; la STSJ de Andalucía de 20 de enero de 2005 [JUR\2005\146429] o la STSJ de Andalucía de 10 de noviembre de 2016 [AS\2016\1934].

⁵² MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 105.

⁵³ En el mismo sentido se pronuncia la STSJ de Cantabria de 17 de septiembre de 2001 [AS\2001\4065].

⁵⁴ En este supuesto la reincidencia del trabajador en la comisión de faltas graves es lo que determina la calificación de su conducta como falta muy grave, sancionable con despido, mencionándose por la empresa los preceptos convencionales en los que son subsumibles las diversas infracciones pero no el precepto que regula la reincidencia, si bien se hace alusión a la misma en la carta de despido. Señala el Tribunal al respecto que «cuestión distinta hubiera sido que la empresa no hubiera hecho mención alguna dentro de la carta de despido a la reincidencia y que por lo tanto no se hubiera aludido a una repetición en precedentes faltas ya sancionadas».

En la misma línea se pronuncia la STSJ de Galicia de 23 de diciembre de 2009 [AS\2010\763] en un supuesto en el que se alega la reiteración en la falta de asistencia al trabajo, pero sin mencionarse los preceptos convencionales en que son incardinables las conductas.

convenio colectivo, siempre que dicha conducta sea encuadrable en otro precepto de la normativa aplicable (STSJ de Castilla y León de 26 de enero de 2011 [AS\2011\2083]). En este sentido, se estima innecesaria la mención de «la normativa vigente a la hora de censurar la metodología de examinación» (STSJ de Navarra de 10 de abril de 2015 [AS\2015\1668]).

Se ha reputado, asimismo, comunicación insuficiente, en un supuesto de negligencia profesional, la imputación de la comisión de «deficiencias, omisiones y defectos graves» en los estudios llevados a cabo por el trabajador, sin hacer mención a «cómo y cuándo se produjeron», así como a las «circunstancias de tiempo y espacio» (STSJ de Madrid de 24 de enero de 2014 [JUR\2014\40347]). En la misma línea, se pronuncia el TSJ del País Vasco en su sentencia de 8 de julio de 2008 [AS\2008\2996], en un caso en el que se imputa la venta ilegal de materiales y documentos de la empresa, sin introducir otros elementos que concreten la conducta (aparte del modo de realización de las ventas); máxime teniendo en cuenta que la práctica de reventa era una práctica tolerada por la empresa, por lo que un «cambio en la permisibilidad» requiere una advertencia, lo que lleva a la necesidad de individualizar el acto imputado al trabajador.

Dicha doctrina se mantiene en la jurisprudencia posterior; concretamente, la sentencia del TS de 12 de marzo de 2013 [RJ\2013\4140], aprecia el contenido de la carta insuficiente porque en la misma únicamente se contienen reproches genéricos, no hechos: «acosos, insultos, amenazas y descalificaciones», sin especificar en qué consistieron dichas descalificaciones o el momento en que se produjeron, lo que a juicio del Tribunal impide no solo «organizar una defensa adecuada» sino también «valorar la gravedad de las mismas». A la misma conclusión llega el TSJ de Andalucía en su sentencia de 20 de abril de 2017 [JUR\2017\176076], en la que se considera que «la carta adolece de una absoluta inconcreción», al indicar únicamente la producción de diversas reclamaciones por mala atención de clientes, sin concretar en qué consistieron ni en qué momento se produjeron. En un supuesto similar, el TSJ de Castilla y León concluye que la mención a diversas quejas de los usuarios del servicio de fotocopias sin concretar días o clientes afectados es insuficiente (STSJ de Castilla y León de 4 de septiembre de 2001 [AS\2001\3897]). En un caso de imputación de posesión de gafas de sol de manera ilegal, se estima insuficiente la comunicación escrita al no constar en la misma la propietaria real del objeto y describir de manera genérica las circunstancias sobre el olvido de las gafas en el establecimiento y

posteriores actuaciones tendentes a su posesión por la trabajadora, no especificando tampoco fechas (STSJ de Asturias de 26 de septiembre de 2017 [JUR\2017\253713]). Igualmente, el TSJ de Murcia señala que la acusación de firma de un contrato sin la autorización debida precisa de la concreción de las personas afectadas y del día en que ocurrió el supuesto incidente, así como de los perjuicios causados para la empresa (STSJ de Murcia de 2 de julio de 2012 [JUR\2012\316648]).

Por su parte, el TSJ de Castilla-La Mancha, en su sentencia de 21 de diciembre de 2016 [JUR\2017\9111], valora que la mención a «ofensas verbales, y falta de respeto al empresario, y transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del puesto de trabajo» carece de la concreción requerida. Por ello, constando la mención a los insultos concretos lanzados, es lógica la consideración de la carta como suficiente (STSJ de Galicia de 11 de octubre de 2010 [JUR\2010\397382]). Realizar afirmaciones genéricas como «no hace un correcto seguimiento de las gestiones que realiza, cuestiona las instrucciones» en un supuesto de alegación de disminución voluntaria y habitual del rendimiento de la trabajadora tampoco se ha considerado suficiente por los Tribunales (STSJ de Galicia de 16 de diciembre de 2014 [AS\2015\129]).

Por el contrario, la sentencia del TSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2004 [AS\2005\1853] estima suficiente la mención a las diversas llamadas efectuadas en el extranjero con el móvil de la empresa por importe de 300 euros, no siendo necesario concretar las mismas, dado que la carta contiene hechos concretos y no imputaciones genéricas lo que permitió al trabajador comprender sin dudas razonables la conducta por la que se le despidió. De la misma manera, se ha contemplado como válida una descripción genérica de la conducta que posteriormente es complementada con detalles acerca de las fechas u objetos elaborados mediante el uso indebido de materiales del taller (STSJ de Asturias de 21 de febrero de 2014 [JUR\2014\74336]). En línea con lo anterior, la existencia de imputaciones genéricas no obsta a la calificación del despido como procedente, cuando las mismas vayan acompañadas de hechos suficientemente detallados y que permitan justificar el despido (STSJ de Islas Canarias de 20 de mayo de 2015 [JUR\2015\250720]⁵⁵).

⁵⁵ En la misma línea se pronuncia también dicho Tribunal en su reciente sentencia de 11 de mayo de 2017 [JUR\2017\223444] en un supuesto en el que pese a la existencia de ciertas expresiones genéricas se

Ahora bien, no basta con la descripción genérica de unos hechos en los que no se menciona la actuación llevada a cabo por el actor, sino que es necesario concretar la participación del autor en ellos (STSJ de Andalucía de 1 de abril de 2008 [AS\2009\713]). Tampoco se admite la realización de afirmaciones de carácter general acompañadas de valoraciones o calificaciones jurídicas, pero sin exponer los hechos concretos, como ocurre cuando se habla de «la existencia de indicios de hurto, estafa, extorsión y apropiación indebida», sin especificarlos y sin concretar el tiempo y las joyas sustraídas, entre otras conductas imputadas (STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2014 [JUR\2015\30471]). Igual ocurre en el caso de que la carta contenga meras suposiciones, no solo en cuanto a la acción, sino en cuanto al momento de su producción, tal y como señala el TSJ de Cataluña en un supuesto en el que se imputa la sustracción y desviación de clientes de la empresa captados durante la jornada laboral (STSJ de Cataluña de 16 de septiembre de 2013 [JUR\2013\345466]).

A la vista de la jurisprudencia reseñada, lo que está claro es que debe atenderse a cada supuesto en particular, no pudiendo establecerse reglas genéricas que sirvan para cualquier despido disciplinario, y por ello, a pesar de que en general se considera necesario el establecimiento de la fecha de comisión de los hechos, su omisión no lleva a la consideración de improcedencia de la carta de despido cuando no ha generado indefensión al trabajador⁵⁶. Es más, no se considera imprescindible citar las fechas de comisión de las faltas cuando del relato de hechos probados «se desprende la constancia suficiente de cuáles son las imputadas y el período de tiempo en que se consideran cometidas» (STS de 28 de junio de 1985 [RJ\1985\3491]). Lo cual no ocurre en el caso de imputación de faltas injustificadas o de puntualidad, dado que en dicho supuesto se ha considerado necesario citar no solo los días concretos sino también las horas (STSJ de Andalucía de 18 de octubre de 2012 [JUR\2013\126161]).

Asimismo, se estima innecesaria la cita de fechas concretas en el caso de conductas continuadas, siempre que la descripción de los hechos sea lo suficientemente explícita

detallan «determinadas conductas del actor que podrían calificarse de acoso laboral», las cuales además van acompañadas de otras conductas detalladas lo suficientemente como para ser justificativas por sí solas del despido.

⁵⁶ Como ocurre en la sentencia del TSJ de País Vasco de 18 de marzo de 2003 [AS\2003\1370] en la que «la carta no pormenoriza las fechas y las horas, hace una remisión general, pero concreta las obras y la actividad» y la del TSJ de Cataluña de 13 de junio de 1996 [AS\1996\3364].

como para que se puedan conocer las causas del despido, tal y como ha señalado el TS en su sentencia de 21 de mayo de 2008 [RJ\2008\4336], que versa sobre el consumo de sustancias psicoactivas, o el TSJ de Aragón en un supuesto de prestación de servicios para una empresa de la competencia (sentencia de 30 de octubre de 2013 [JUR\2014\15721]), así como el TSJ de Valencia en sendos supuestos de transgresión de la buena fe contractual por alteración de los precios de los productos, así como del peso de las frutas y de acoso sexual (sentencias de 2 de febrero de 2010 [AS\2010\1977] y de 7 de marzo de 2017 [AS\2017\758], respectivamente). En el supuesto de imputación de faltas injustificadas o de puntualidad cometidas por costumbre, se considera suficiente la mención a «permanente falta de asistencia los sábados cuando tiene una jornada laboral de 7,00 a 10,00 horas en dicho día y el abandono de su puesto de trabajo con una antelación en la salida de entre 15 a 60 minutos todos los días», no siendo necesaria una mayor concreción (STSJ de Asturias de 9 de febrero de 2007 [JUR\2007\218154]).

En definitiva, el eje central sobre el que versa la interpretación del requisito objeto de análisis es «su objetivo: el de facilitar que el trabajador pueda defenderse en juicio de manera adecuada de las imputaciones del empresario»⁵⁷. Ello exige una lectura no «excesivamente rigorista» por parte de la jurisprudencia, situándose la misma «en una posición de analizar el requisito legal no como un obstáculo meramente formal a la decisión extintiva», sino al contrario, adoptando una interpretación esencialmente finalista⁵⁸, admitiéndose la posibilidad de considerar como válidas las cartas que adolecen de cierta inconcreción en supuestos en los que consta expresamente el conocimiento por el trabajador de los hechos imputados.

En dicho sentido, se pronuncia el TSJ de Aragón, en su sentencia de 27 de mayo de 2008 [JUR\2008\347803], valorándose que a pesar «de lo desafortunado de la redacción de la carta de despido» (dado que en la misma únicamente se transcribe la definición de la causa prevista en el artículo 54.2 d) del ET) la trabajadora tuvo conocimiento de los hechos tanto por las conversaciones mantenidas con la empresa como por el hecho de haber reconocido la empleada los hechos expuestos en dichas conversaciones, por lo que se considera cumplido el criterio de suficiencia de consignación de los hechos. A idéntica

⁵⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, p.216.

⁵⁸ CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario. Requisitos ordinarios: la carta de despido» en *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Gorelli (coord.), Tecnos, Madrid, 2004, p. 176.

conclusión llega el TSJ de Extremadura en un supuesto en el que los hechos habían sido reconocidos por el trabajador en una comparecencia previa efectuada ante el Ayuntamiento en el que había sido demandado (sentencia de 6 de marzo de 2002 [AS\2002\1764]).

Se ha contemplado también como suficiente la alegación de no realización de las gestiones especificadas en los informes, sin concretar en qué consistían dichas gestiones, cuando ha sido el propio trabajador el que ha redactado dichos informes (STSJ de Extremadura de 21 de marzo de 2002 [AS\2002\2003]). En la misma línea, en un supuesto de uso no autorizado del correo electrónico, se ha apreciado innecesaria la reproducción de su contenido, así como de su fecha de envío, al ser los datos conocidos por el trabajador (STSJ de Valencia de 27 de abril de 2001 [AS\2001\2048]).

Precisamente por la finalidad aludida del precepto, se ha considerado irrelevante la existencia de errores en la narración de los hechos de la carta de despido, si ha quedado demostrado que el trabajador tenía «pleno y cabal conocimiento de los hechos que se le imputaban» (STSJ de Extremadura de 30 de diciembre de 2009 [AS\2010\688]). Igualmente, se ha aceptado como válida una carta de despido que, a pesar de contener una minuciosa explicación de «los accesos injustificados a carpetas de dirección del centro», concreta erróneamente las fechas de acceso puestas como ejemplo, dado que al tratarse de una «conducta continuada, delimitada temporalmente», el trabajador ha tenido conocimiento suficiente de los hechos imputados (STSJ de Aragón de 30 de mayo de 2012 [AS\2012\2547]). Se han admitido, asimismo, cartas con redacción defectuosa, un poco confusa, pero que se estima concretan de manera suficiente los hechos (STSJ de Galicia de 23 de diciembre de 2009 [AS\2010\763]).

Se reputa igualmente innecesaria la especificación de los hechos en casos en que el lapso temporal entre la comisión de los hechos y la comunicación del despido es muy reducido. Así, en el caso de un despido por «malos tratos de palabra» ocurridos el mismo día de entrega de la carta de despido, se ha considerado superflua su especificación, dado que la trabajadora tenía pleno conocimiento de los mismos, no habiéndose provocado ningún tipo de indefensión (STSJ de Asturias de 14 de febrero de 1997 [AS\1997\478])⁵⁹. No

⁵⁹ Lo mismo cabe predicar del caso en que dichos malos tratos hayan sido vertidos el día anterior a la entrega de la carta de despido (STS de 27 de diciembre de 1985 [RJ\1985\6480]).

obstante, un mínimo de concreción es requerido, y por ello la remisión «al incidente acaecido en esta misma fecha con las gratificaciones de los clientes a la plantilla», no cumple los estándares mínimos requeridos, dado que en dicho caso el trabajador puede intuir la causa del despido, pero no tiene por qué saber exactamente el comportamiento sancionado (STSJ de Valencia de 10 de enero de 2012 [AS\2012\1258]).

Junto a lo anterior, se contempla como suficiente la carta de despido en la que no se menciona expresamente la conducta imputada al trabajador, pero sí se remite al expediente contradictorio cursado y a los hechos determinantes de su incoación, dado que ello revela un conocimiento suficiente por parte del trabajador de los hechos imputados (STS de 29 de abril de 1991 [RJ\1991\3394])⁶⁰. Asimismo, se admite la carta acompañada de documentos informativos, como puede ser la denuncia penal previa, dado que la conjunción de ambos documentos ofrece al trabajador un conocimiento suficiente (STSJ del País Vasco de 1 de julio de 2002 [AS\2002\2852]). Lo que no cabe es pretender completar una carta insuficiente mediante la alusión a futuros documentos informativos, como pueda ser una futura denuncia no presentada (STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2014 [JUR\2015\30471]). Tampoco se ha aceptado la aportación de mensajes de whatsapp «adjuntos o anexos a la comunicación de despido» para suplir la ausencia de concreción fáctica de la carta de despido, puesto que ello implicaría para el trabajador «la labor de interpretar qué pasajes o expresiones concretas, de entre todas las conversaciones mantenidas por whatsapp, son considerados por la empresa como insultos, vejaciones o humillaciones» (STSJ de Castilla-La Mancha de 20 de diciembre de 2017 [JUR\2018\52369]).

En definitiva, la jurisprudencia considera que la deficiencia de la comunicación escrita «no condiciona la calificación del despido si el Juez ha dado por cierto, tras convencerse a través de la prueba practicada, que el despedido ha tenido una clara y segura conciencia de lo que se le imputaba», dado que en ese caso no se ha generado indefensión⁶¹. Por

⁶⁰ Señala expresamente el Tribunal Supremo: «cuando la comunicación del despido que le es entregada es consecuencia de expediente disciplinario tramitado, en el que ha tenido cumplido conocimiento de los cargos que se le hacen, los cuales se mantienen inalterados para la decisión extintiva, no puede producirse indefensión en la impugnación que de ésta se haga».

En igual sentido se pronuncia la STSJ de Madrid de 23 de diciembre de 2008 [AS\2009\1340], en un supuesto en el que se había entregado previamente el pliego de cargos al trabajador, aludiéndose al mismo en la carta de despido.

⁶¹ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 94, con cita de la STCT de 1 de diciembre de 1983.

tanto, es posible “subsana” la deficiente comunicaci3n escrita mediante la acreditaci3n del previo conocimiento por el trabajador de los hechos imputados, conclusi3n acorde con la interpretaci3n flexible del concepto adoptada por la jurisprudencia.

Ahora bien, no cabe sancionar con el despido unas ausencias injustificadas ya amonestadas previamente, dado que «la posibilidad del despido se condiciona al hecho de persistir en su proceder» (STS de 18 de enero de 2000 [RJ\2000\1059]). Por ello, la carta de despido conteniendo 3nicamente la referencia a las ausencias ya sancionadas no puede reputarse v3lida, dado que la correcta defensa del trabajador precisa del conocimiento de las fechas en que el mismo haya faltado nuevamente al trabajo.

En la valoraci3n del cumplimiento del requisito de expresi3n de los hechos que motivan el despido, se «debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas (tipo de imputaci3n, posici3n del trabajador despedido en la organizaci3n del trabajo, posibilidad en el momento de concreci3n de unos u otros aspectos de la conducta reprochada, etc.)», lo cual lleva a la conveniencia de «consentir un amplio margen a la apreciaci3n del Juez de lo Social que conoce del asunto en la instancia» (STS de 22 de febrero de 1993 [RJ\1993\1266]). Teniendo en cuenta lo anterior, se ha estimado suficiente una carta de suspensi3n de empleo y sueldo que *a priori* podr3a considerarse demasiado vaga y gen3rica porque previamente se hab3a despedido al trabajador (despido dejado sin efectos con la posterior carta), y adem3s el actor tuvo conocimiento en d3as posteriores de cu3les eran los actos de apropiaci3n imputados, consider3ndose que el «juicio de valor sobre la posible indefensi3n del trabajador» efectuado por el juez de instancia fue adecuado (STSJ del Pa3s Vasco de 13 de junio de 2000 [JUR\2001\37072]).

No obstante, dicho margen concedido al Juzgador de instancia «no impide al Tribunal de suplicaci3n la revisi3n de dicha valoraci3n si 3sta se ha apartado manifiestamente del criterio de suficiencia marcado por la doctrina jurisprudencial» (STS reci3n aludida de 22 de febrero de 1993). Es el caso de lo que ocurre en la STSJ de Cantabria de 7 de febrero de 2008 [AS\2008\1218] en el que el TSJ concluye, contrariamente a lo valorado por el juez de instancia, que a pesar de la «aparente exhaustividad y extensi3n» de la carta de despido, la misma no concreta las personas con las que el trabajador mantuvo los roces, o las 3rdenes incumplidas, ni tampoco las fechas de comisi3n de las citadas conductas⁶².

⁶² A similar conclusi3n llega el TSJ de Madrid en su sentencia de 5 de febrero de 2008 [JUR\2008\113725] en un supuesto similar, en el que ni se concretan las 3rdenes desobedecidas ni los d3as en que tuvieron lugar

Asimismo, en la STSJ de Castilla y León de 17 de abril de 2013 [AS\2013\1519] se considera que, ante la falta de detalle cronológico, cuantitativo y circunstancial de las conductas imputadas, la carta adolece de inconcreción en términos formales, reprochando al juzgador de instancia haber acreditado por ciertos unos hechos que ni siquiera constaban en la carta de despido⁶³.

En ocasiones, se ha valorado por los Tribunales la actitud procesal de la actora para determinar si el derecho de defensa ha quedado perturbado⁶⁴, lo que no implica que la oposición a las imputaciones de la carta de despido deba confundirse «con un reconocimiento de la determinación de unos hechos que no han sido concretados», no pudiendo «convertirse la prueba posterior de algunos hechos calificables como incumplimientos en una vía para concluir que -al ser aquéllos ciertos- la trabajadora los conocía, aunque no figurasen en la carta, porque tal razonamiento circular envuelve una petición de principio y elimina la garantía del conocimiento concreto de las imputaciones por el trabajador» (STS de 28 de abril de 1997 [RJ\1997\3584]). En este sentido se pronuncia la sentencia del TSJ de Cataluña de 8 de noviembre de 2017 [AS\2018\309], que considera que la admisión por la trabajadora de los hechos contenidos en la carta de despido no puede dar lugar a la declaración de procedencia de una carta indeterminada y genérica⁶⁵. En la misma línea ha señalado el TSJ de Madrid, en su sentencia de 22 de mayo de 2017 [JUR\2017\182212], que no puede argumentarse el conocimiento por la trabajadora de los hechos, y posteriormente intentar demostrar su comisión, dado que de esta manera «se subvierte el orden lógico del proceso y se anula la garantía de la comunicación escrita, pues si de entrada la empresa no comunica los hechos por los que

las conductas. El único hecho realmente identificado a juicio del Tribunal es la pérdida de un teléfono móvil, pero «sin explicación de la ocasión y circunstancia en que se produjo», lo que determina que el despido sea considerado improcedente.

⁶³ Señala expresamente el Tribunal: «el enjuiciamiento de un despido llevado a cabo en los términos antes examinados hubo de ser enjuiciamiento estrictamente circunscrito a la satisfacción o no de la formalidad exigida por el artículo 55.11 del Estatuto [...] Como precipitado de todo lo anterior, no hubo de consignarse en hechos probados de la sentencia de instancia absolutamente nada relacionado con unos hechos que de ninguna manera se encontraban plasmados en la comunicación a través de la que se actuó el despido objeto de discusión».

⁶⁴ Mención expresa se hace en las ya citadas STSJ de Asturias de 21 de enero de 2011 [AS\2011\1012] y STSJ de Cataluña de 13 de junio de 1996 [AS\1996\3364].

⁶⁵ Dispone el Tribunal: «La carta es genérica e indeterminada, no describe suficientemente la conducta imputada a la trabajadora, de ahí que, como bien argumenta el Juez, no es posible reclamar una calificación de procedencia por una conducta cuyo verdadero significado y alcance se desconoce».

va a sancionar con el despido, la actora no puede organizar debidamente su defensa y por ello no es posible probar después que ciertos hechos - no manifestados en la carta - fueron cometidos por la actora y que ésta por tanto sabía de qué se la acusaba».

En relación con lo anterior, conviene traer a colación la sentencia del TSJ de Cataluña de 2 de octubre de 2000 [AS\2001\886], que pone de manifiesto que el incumplimiento de los requisitos formales no puede subsanarse en el acto del juicio mediante la práctica de pruebas que acrediten conductas encuadrables en los genéricos y vagos términos de la carta de despido⁶⁶. Tampoco es posible corregir la deficiente comunicación escrita mediante la concreción de los hechos en el acto de conciliación, puesto que «es en el momento de la notificación escrita del despido cuando ello debió haberse hecho, sin que quepa subsanación posible salvo por el cauce previsto en el artículo 55.2 del ET» (STSJ de País Vasco de 8 de junio de 2010 [AS\2010\2854]).

Lo que no es necesario es la especificación de la *notitia criminis*, es decir, de «los hechos o medios a partir de los cuales la empresa tuvo conocimiento de una conducta del trabajador que podría constituir infracción disciplinaria muy grave», así como tampoco se exige la exposición de los medios de prueba que pueda utilizar la empresa en el juicio, dado que «la limitación probatoria legalmente prevista se refiere a los hechos alegados en la carta de despido, no a los medios de prueba que eventualmente se hayan expuesto en tal carta» (STSJ de Islas Canarias de 27 de marzo de 2017 [AS\2017\1715]).

En otro orden de cosas, a pesar de la independencia de la jurisdicción penal y laboral, nada impide que los tribunales de lo social adopten el relato fáctico de la sentencia penal, no causándose indefensión al trabajador (STSJ de Cantabria de 17 de septiembre de 2001 [AS\2001\4065]).

Por otro lado, es posible que se imputen nuevos hechos en la carta de despido no contenidos en el expediente contradictorio previo, siempre que éste no sea obligatorio; de lo contrario, el despido será declarado improcedente. Ahora bien, la improcedencia se predicará solo respecto de los hechos no alegados previamente, manteniendo su «validez y eficacia, sin merma ni obstáculo alguno, en relación con los restantes hechos imputados» (STS de 4 de julio de 1991 [RJ 1991\5868]).

⁶⁶ En la misma línea se pronuncia el TSJ de Islas Canarias en su sentencia de 17 de julio de 2001 [JUR\2002\11695].

1.2 Fecha de efectos del despido

La carta de despido debe mencionar, asimismo, la fecha de efectos del despido, la cual no tiene por qué coincidir con la fecha de comisión de los hechos, la fecha de emisión de la carta o la fecha de notificación del despido al trabajador, pudiendo elegir el empresario la fecha que estime conveniente⁶⁷. Este requisito tiene una doble finalidad: de un lado, señala la fecha de extinción del contrato, permitiendo al trabajador conocer de manera fehaciente la fecha en que debe dejar de prestar servicios a la empresa; de otro lado, permite al trabajador conocer de manera precisa la fecha de comienzo del plazo de caducidad de 20 días hábiles, establecido en el artículo 59.3 del ET, para accionar contra el despido: el día siguiente a aquel en que se produzca el despido⁶⁸.

En principio, lo óptimo es que coincidan las fechas del despido efectivo y la que figura en la carta como de efectividad del despido; si no coinciden y la fecha del despido efectivo es anterior a la que figura en la carta, se habrán producido dos despidos, el primero de ellos improcedente, por incumplimiento de requisitos formales. Si la fecha que figura en la carta es anterior a la del despido efectivo, habrá que atender a esta última, no a la fijada en la carta (STSJ de Extremadura de 27 de noviembre de 1997 [AS\1997\4234], con alusión a la STCT de 6 noviembre 1986) porque «el despido y la subsistencia del vínculo laboral son términos antagónicos y situaciones incompatibles». En este sentido, se ha señalado que la fecha de efectos del despido debe fijarse «no a partir del anuncio al trabajador por parte del empresario de que en un día futuro se prescindirá de sus servicios sino del día en que efectivamente se prescinde» de aquéllos (STS de 11 de febrero de 1984 [RJ\1984\859]⁶⁹). Ahora bien, si se ha producido una prestación de servicios de hecho con posterioridad a la fecha de efectividad del despido, no de conformidad con la entidad empleadora sino «por el desconocimiento unilateral de la orden empresarial», primará la fecha de efectividad fijada en la carta, puesto que «esa vía de hecho no puede

⁶⁷ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, pp. 117 y 118.

⁶⁸ CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario...» *cit.*, p. 178.

En dicho sentido se han pronunciado asimismo los Tribunales: «Se trata sin duda de una dato clave, no sólo porque marca la fecha de extinción del contrato sino también porque determina el día a quo del plazo de caducidad para ejercitar la acción de que dispone el trabajador para reaccionar frente el despido» (STSJ de Asturias de 10 de mayo de 2016 [JUR\2016\139438]).

⁶⁹ Doctrina acogida por sentencias posteriores como la STSJ de Islas Canarias de 18 de abril de 2001 [JUR\2001\181187].

suponer ni una continuidad del vínculo, frente a la eficacia del acto extintivo empresarial, ni una ampliación del plazo de caducidad» (STS de 13 de junio de 2000 [RJ\2000\6891]).

Cabe señalar que no puede considerarse como fecha de efectos del despido una fecha anterior a la notificación de la carta, dado el carácter receptivo del despido, ya puesto de manifiesto previamente (STSJ de Madrid de 14 de abril de 2008 [JUR\2008\161726]). En idéntico sentido, se ha pronunciado el TS posteriormente en su sentencia de 11 de marzo de 2014 [RJ\2014\1904], argumentando que «carece de efecto jurídico alguno que la carta señale que los efectos se producen con anterioridad a su notificación» porque ello supondría otorgar al despido unos efectos retroactivos no previstos en nuestro ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el despido se comunique con posterioridad a la fecha establecida en la carta como fecha de efectos, será considerada aquella como fecha de despido, tanto a efectos extintivos de la relación jurídica como a efectos del cómputo del plazo de caducidad del despido.

Frente a la jurisprudencia anterior, que había considerado en alguna ocasión que la falta de mención de la fecha de efectividad del despido no daba lugar a la nulidad del mismo⁷⁰, la jurisprudencia actual es clara al respecto, señalando que la falta de mención de la fecha de efectos provoca la improcedencia del despido (STS de 21 de septiembre de 2005 [RJ\2005\7650]). Cabe señalar, no obstante, que con anterioridad ya existían pronunciamientos de los Tribunales en la línea sentada por la actual doctrina del TS⁷¹.

Para llegar a la conclusión reseñada, el TS se apoyaba en una triple fundamentación. En primer lugar, se atiende al contenido legal de los artículos 55.4 del ET y 108.1 de la LPL (en la actualidad LRJS), que señalan que la omisión de los requisitos de forma dan lugar a la calificación del despido como improcedente, reforzándose dicha conclusión por la posibilidad de subsanación de los requisitos de forma prevista en el artículo 55.2 del ET. En segundo lugar, se alude al hecho de que no se exige una omisión conjunta, sino que

⁷⁰ STS de 28 de junio de 1986 [RJ\1986\3754]: «la omisión de la fecha no es por sí sola suficiente para declarar la nulidad, máxime si se tiene en cuenta que tal requisito es fundamental cuando se discute sobre la caducidad del despido y aquí no se cuestiona tal problema».

⁷¹ Por citar un ejemplo, la STSJ de Asturias de 18 de junio de 1999 [AS\1999\2330] considera que el carácter solemne de la carta de despido conlleva que la falta de mención de los dos requisitos establecidos en el artículo 55.1 del ET lleve a la falta de eficacia de dicho despido, debiendo considerarse el mismo como improcedente. En palabras del Tribunal: «puesto que las normas indicadas significan la presunción de «iure» de que, a falta de descripción de la conducta imputada y fijación de fecha de efectos del despido, el trabajador queda indefenso y su cese es improcedente».

basta con la omisión de cualquiera de los requisitos de forma. Finalmente, se hace referencia a la finalidad del requisito que viene siendo objeto de estudio, señalándose que «son razones de seguridad jurídica» las que aconsejan que su falta de mención de lugar a la improcedencia del despido, al causar indefensión al trabajador. Es decir, que si el trabajador tiene constancia de la fecha de efectos del despido con posterioridad a la interposición de la demanda de despido, el mismo devendrá improcedente en todo caso, de acuerdo con la doctrina sentada por el Tribunal Supremo.

Doctrina de la que se han hecho eco los diversos Tribunales; en la misma línea se pronuncia la STSJ de Madrid de 14 de abril de 2008 [JUR\2008\161726], al indicar que la falta de mención de la fecha de efectos causó indefensión a la trabajadora, al inducir a error a la misma. Por su parte, la STSJ de Cantabria de 18 de julio de 2006 [JUR\2006\250410] valora que, ante la falta de referencia a la fecha de efectos, no puede considerarse como tal la fecha en que la trabajadora fue dada de baja en la Seguridad Social.

No es necesario que en la carta se haga constar «específicamente día, mes y año», habiéndose estimado suficiente la referencia a un evento futuro si dicha referencia permite concluir «inequívocamente el momento desde el cual la empresa da por rota la relación laboral», como ocurre en caso de que se señale como fecha de efectividad del despido la del alta médica por curación (STS de 18 de marzo de 1986 [RJ\1986\1493]). En este aspecto, se ha considerado válido un pacto en el que se suspendía la sanción de despido hasta la completa rehabilitación del trabajador, puesto que, aunque el trabajador no supiera de manera exacta el momento de levantamiento de la suspensión, sí que sabía con certeza «que la duración de esos compromisos comprendía el período que iba desde la iniciación del tratamiento rehabilitador hasta la superación con éxito de la rehabilitación mediante la entrega de un informe médico final que así lo explique, momento a partir del cual se dejaría sin efecto dichas obligaciones», siendo por tanto dicha fecha la fecha de efectividad del despido (STSJ de Andalucía de 23 de mayo de 2012 [AS\2012\1852]).

La doctrina establecida por el Tribunal Supremo ha sido reiterada en su sentencia posterior de 27 de marzo de 2013 [RJ\2013\3379], en la que, ante la falta de constancia de la fecha de efectos, se postula asimismo la improcedencia del despido. Siguiendo la postura anterior, se ha señalado que, en ausencia de mención de la fecha de efectividad del despido, no puede considerarse como tal la de recepción de la carta, porque ello

implicaría «una tarea interpretativa que es ajena al requisito formal indicado, que exige que en la carta se haga constar la fecha en que tendrá efectos el despido y no permite excluir el cumplimiento de dicho requisito» (STSJ de Andalucía de 23 de noviembre de 2017 [JUR\2018\10355]). Por ello, circunstancias como que el demandante dejase de trabajar al día siguiente de recibir la carta de despido o que formulase reclamación previa son irrelevantes, no permitiendo llegar a la conclusión pretendida de hacer coincidir la fecha de efectos con la de recepción de la carta. A idéntica conclusión llega el TSJ de Valencia en un supuesto en el que todavía es más patente la indeterminación de la fecha de efectos, al no coincidir la fecha de notificación señalada en la sentencia de instancia con la fecha de notificación reseñada en la demanda (sentencia de 2 de mayo de 2017 [JUR\2017\249266]).

No obstante, atendiendo a la finalidad de la comunicación escrita, dicho requisito ha sido interpretado de manera flexible por la jurisprudencia, de manera acorde con la interpretación efectuada del requisito de constancia de los hechos que motivan el despido. En este sentido se ha pronunciado el TS en su sentencia de 30 de septiembre de 1987 [RJ\1987\6436], indicando que, si en la carta se aprecia de manera clara el propósito de que el despido se lleve a efecto de modo inmediato, aunque no se mencione expresamente la fecha de efectos, no cabe considerar que se ha incumplido el requisito formal establecido, puesto que las partes no han podido tener ninguna duda sobre la fecha de efectos del despido, no habiéndose causado indefensión. Doctrina acogida por sentencias posteriores, como la de 10 de mayo de 2016 del TSJ de Asturias [JUR\2016\139438], donde señala el Tribunal que, a pesar de la ausencia de mención a la fecha de efectos del despido, no cabe apreciar que se haya producido un incumplimiento de los requisitos formales si no se ha causado indefensión a la trabajadora, máxime si la carta de despido permite extraer como conclusión que el despido «se consume en la fecha de la carta», al acompañarse a la misma propuesta detallada de saldo y finiquito. En definitiva, «al supuesto ideal de indicación expresa de la fecha del despido se equipara aquél en que esta es “perfectamente determinable”» atendiendo a las circunstancias concurrentes, no situando en indefensión al trabajador⁷².

⁷² MELLA LÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, pp. 122 y 123.

Al respecto señala el TS que «es la carencia de la fecha del despido la determinante de la nulidad, no la ausencia de expresión formal de la misma si ésta es perfectamente determinable» (STS de 10 de julio de 1982 [RJ\1982\4598]).

2. OTROS REQUISITOS

Existen otros requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, que, si bien no aparecen explicitados en los preceptos que regulan el despido disciplinario, son también aplicables al mismo.

De un lado, se regula en el artículo 64.4.c) del ET el derecho del comité de empresa a «ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves», en las que obviamente se incluye el despido disciplinario. Derecho que también se predica respecto de los delegados de personal por remisión del artículo 62.2 del ET a las competencias previstas para los comités de empresa, y respecto de los delegados sindicales por remisión del artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a los derechos de información establecidos para el comité de empresa. Este derecho va acompañado del correlativo deber del empresario de informar a los representantes de los trabajadores de los despidos disciplinarios efectuados en la empresa, indicando tanto la identidad del trabajador despedido, como los hechos que justifican el despido y la fecha de efectividad del mismo⁷³. Ahora bien, únicamente se obliga a informar de la decisión tomada, no a dar audiencia previa. Por ello se ha considerado intrascendente si dicho trámite se ha cumplido antes o después de que la decisión empresarial haya surtido efectos (STS de 18 de diciembre de 2008 [RJ\2008\8253]⁷⁴). Cuestión diferente es que, por vía convencional, se establezca el requisito de comunicación a los representantes de los trabajadores «para proceder a la imposición de las anteriores sanciones», dado que en dicho caso la comunicación necesariamente tiene que ser previa o simultánea a la

⁷³ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *El Despido Disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, Aranzadi, Navarra, 2009, p. 25.

⁷⁴ En idéntico sentido se pronuncian otras sentencias, como la STSJ de Galicia de 13 de julio de 2010 [JUR\2010\318515], la STSJ de Islas Baleares de 26 de mayo de 2008 [JUR\2008\347901] o la STSJ de Andalucía de 1 de febrero de 2017 [AS\2017\821]. Por el contrario, el mismo TSJ de Andalucía en su sentencia de 27 de abril de 2017 [AS\2017\1893], considera que, atendiendo al breve plazo de caducidad existente, «dicha información ha de ser previa o simultánea a la adopción del despido»; por ello «la comunicación con posterioridad, varios meses de producirse el despido «no supone cumplir con su obligación de información al Comité de Empresa de la imposición de estas sanciones conforme a las reglas de la buena fe».

Teniendo en cuenta las diferencias sustanciales entre ambas sentencias, comunicación dos días después del despido frente a comunicación meses más tarde, no puede apreciarse una contradicción sustancial entre ambas, si bien no parece factible imponer una comunicación previa o simultánea si nada dice el Convenio Colectivo aplicable. Otra cosa es que dicha comunicación deba ser remitida con la máxima premura posible y, sobre todo, antes de que transcurra el plazo de caducidad para impugnar el despido, «tras el cual la información en cuestión pierde gran parte de su utilidad» (MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 423).

imposición, no bastando con que la misma se produzca con posterioridad (STSJ de Galicia de 28 de octubre de 2014 [JUR\2015\31201]). Junto a lo anterior, existe la posibilidad de que el convenio colectivo de aplicación fije un plazo concreto de comunicación a los representantes de los trabajadores, que deberá ser observado por la empresa, e incluso es posible prever garantías adicionales, como la comunicación previa a los representantes de cara a la presentación de atenuantes o cualesquiera circunstancias que contribuyan al esclarecimiento de los hechos (STSJ de Galicia de 25 de septiembre de 2014 [AS\2014\2702]).

No obstante, el incumplimiento de dicho requisito no da lugar a la improcedencia, al no figurar el mismo en el artículo 55 del ET, sino que únicamente daría lugar a una infracción administrativa grave tipificada en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tal y como ha tenido ocasión de señalar el TS en su sentencia de 21 de marzo de 1991 [RJ\1991\1886]⁷⁵. Ello se debe a que «tal requisito no añade garantía alguna en beneficio del trabajador, en cuanto no incide en el camino de formación de la decisión empresarial que ya ha sido adoptada y, puede, que hasta comunicada al propio trabajador» (STSJ de Valencia de 9 de mayo de 2002 [AS\2003\978]⁷⁶).

Sin embargo, en caso de que dicho requisito se hubiese establecido convencionalmente como una garantía previa al despido, su incumplimiento daría lugar a la calificación de improcedencia del despido (STSJ de Galicia de 28 de octubre de 2014 [JUR\2015\31201], citada anteriormente⁷⁷). Misma apreciación merece el supuesto en que fijada «la exigencia formal de la comunicación a los representantes de los trabajadores en un concreto plazo después de haberlo puesto en conocimiento del trabajador», dicha previsión convencional sea incumplida (STSJ de Madrid de 20 de enero de 2015

⁷⁵ Jurisprudencia reiterada en sentencias posteriores, como la recién citada STSJ de Andalucía de 1 de febrero de 2017 [AS\2017\821].

⁷⁶ En idéntico sentido se pronuncia el TSJ de Galicia en su sentencia de 9 de mayo de 2008 [AS\2008\1824]. Postura adoptada asimismo por la doctrina; en concreto, MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, pp. 414 y 415., manifiesta que se trata de «una manifestación típica del deber de colaboración, que, en orden al normal desarrollo de la actividad sindical y relaciones colectivas, recae sobre el empresario», no afectando «a las garantías del trabajador frente a su despido», dado que no tiene como finalidad que los representantes puedan defender al trabajador en una audiencia previa.

⁷⁷ Idéntico caso se contempla en la STSJ de Islas Canarias de 4 de octubre de 2016 [AS\2017\1635].

[JUR\2015\48592]). No ocurre lo mismo en caso de que el convenio colectivo se limite a reproducir el tenor literal del artículo 64.4.c) del ET, en cuyo caso las consecuencias serían de índole administrativa únicamente (STSJ de Galicia de 13 de julio de 2010 [JUR\2010\318515]), salvo que se disponga expresamente una consecuencia jurídica distinta (STSJ de Andalucía de 1 de febrero de 2017 [AS\2017\821]).

Además, el empresario debe adjuntar a la carta de despido una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas, tal y como establece el artículo 49.2 del ET; es lo que comúnmente se conoce como finiquito. En la misma, se debe incluir tanto las cantidades que se estimen adeudadas al trabajador en el momento de extinción del vínculo contractual, indicando el concepto de que se trate, como los posibles descuentos a practicar sobre el total debido⁷⁸. En el momento de la firma del finiquito es posible contar con la presencia de un representante legal de los trabajadores, si así lo solicita el trabajador, extremo que deberá hacerse constar en el mismo.

Se deben distinguir dos aspectos claramente diferenciados del finiquito: efecto extintivo y liquidatorio; es decir, se debe diferenciar la «simple constancia y conformidad a una liquidación de lo que es aceptación de la extinción de la relación laboral» (STS de 22 de diciembre de 2014 [RJ\2015\80], que recoge la doctrina existente en la materia). En este sentido, para considerar que el finiquito supone aceptación de la extinción del contrato «debería incorporar una voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación, un mutuo acuerdo sobre la extinción, o una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario», debiendo reconocerse a los finiquitos, como expresión de la libre voluntad de los firmantes, «la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponden en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan» (STS de 22 de marzo de 2011 [RJ\2011\3559]). Únicamente podría negarse valor liberatorio y/o extintivo al finiquito en caso de la existencia de defectos esenciales en la declaración de voluntad, falta de objeto cierto o contrariedad con norma imperativa u orden público, correspondiendo a los tribunales el control externo de los mismos, mediante el recurso a las reglas de interpretación de los contratos del Código Civil.

Así, se ha admitido la posibilidad de que, tras un despido disciplinario, empresario y trabajador lleguen a un acuerdo y lo reflejen en el finiquito «entendiéndose por la jurisprudencia que a la inicial voluntad extintiva del empresario se superpone el mutuo

⁷⁸ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *El Despido Disciplinario: Forma, ...cit.*, p. 46.

acuerdo entre empresario y trabajador y es éste el que pone fin al contrato» (STS de 22 de marzo de 2011 [RJ\2011\3559]). Es el caso de la STS de 22 de noviembre de 2004 [RJ\2005\1057], en la que el trabajador firma un finiquito que incorpora expresamente la manifestación de voluntad de extinguir la relación laboral, al señalar su tenor literal: «Con el percibo de dicha cantidad, y en el día de la fecha queda extinguido el contrato de trabajo con la empresa de conformidad de ambas partes», y ello con independencia de la procedencia o improcedencia del despido que le había sido notificado unos días antes. En la misma línea, ha considerado el TS que un finiquito que señala que «con la percepción total a la que asciende la presente liquidación por extinción de contrato...se tiene por resuelta y por saldada y finiquitada la relación laboral a la fecha de la extinción y liquidación» es indicativo de la voluntad del trabajador de dar por extinguida una relación laboral cuyo vínculo se mantenía vigente hasta ese momento, negándose la posibilidad al trabajador de recurrir el despido, precisamente porque la relación laboral se había extinguido previamente por mutuo acuerdo (STS de 26 de febrero de 2008 [RJ\2008\3864]⁷⁹).

Posteriormente, el TS en su sentencia de 26 de febrero de 2013 [RJ\2013\4121] parece que cierra la posibilidad de extinción del contrato por mutuo acuerdo acordada tras el despido, si bien no deniega la posibilidad de otorgar al mismo eficacia transaccional siempre que haya «concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito»⁸⁰.

Así, se ha otorgado eficacia extintiva y liberatoria a un documento de finiquito en el que, tras reconocerse la improcedencia del despido, se procedía al abono de una indemnización inferior a la legal, considerando que «el acuerdo alcanzado, al menos en el ámbito teórico,

⁷⁹ En idéntico sentido se pronuncia el TSJ de Cataluña en su sentencia de 25 de enero de 2011 [AS\2011\1014], en la que valora que al manifestar el trabajador la conformidad con la decisión extintiva empresarial se ha producido «un pacto válido entre las partes que concluía la relación laboral suscrita», otorgando al finiquito pleno valor liberatorio.

En línea opuesta se pronuncia el TSJ de Andalucía en su sentencia de 11 de octubre de 2011 [JUR\2011\411184], en la que partiendo de la base de que el despido extingue la relación laboral, rechaza la posibilidad de alterar la causa de extinción «por el hecho de que, con posterioridad, el trabajador pueda mostrar una voluntad de no continuar con ese vínculo contractual, o que ambas partes se pongan de acuerdo para no seguir con él», considerando que para que dicho acuerdo tenga eficacia sería necesario el previo restablecimiento del nexo contractual. En definitiva, veda la posibilidad de otorgar eficacia extintiva al documento de finiquito. En similares términos se pronuncia el TSJ de País Vasco en su sentencia de 25 de enero de 2011 [JUR\2014\179306]; sin embargo no niega la posibilidad de reconocer al mismo la eficacia de un acuerdo transaccional, siempre que el trabajador perciba algo a cambio.

⁸⁰ A la misma conclusión llega la doctrina; en concreto MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *El Despido Disciplinario: Forma, ...cit.*, p. 47.

beneficiaba a ambas partes, en cuanto que ninguna de ellas asumía el riesgo de las resultas del pleito», sin necesidad de que la indemnización concedida tuviese que ser necesariamente «de idéntica cuantía a la que se habría tenido derecho en caso de mantener la reclamación judicial y de alcanzar una Sentencia que calificara el despido como improcedente» (STSJ de Castilla-La Mancha de 6 de abril de 2010 [AS\2010\1598]⁸¹). Del mismo modo, el TSJ de Madrid ha admitido eficacia extintiva y liberatoria a la firma de un finiquito acompañado de una diligencia de conformidad con acuerdo transaccional en la que, admitiéndose la improcedencia del despido efectuado con anterioridad, se pone a disposición de la trabajadora indemnización inferior a la legal (STSJ de Madrid de 21 de julio de 2011 [AS\2011\2475]). Se tiene en cuenta para otorgar eficacia al citado documento de finiquito no solo los términos del acuerdo transaccional, sino también el hecho de que el mismo se efectuase en documento separado a la carta de despido y que la trabajadora fuese abogada en ejercicio.

Por el contrario, se ha negado capacidad liberatoria y extintiva a un documento de finiquito que acompaña a la decisión extintiva empresarial que implica la renuncia a la mitad de la indemnización estipulada legalmente (STS de 21 de julio de 2009 [RJ\2009\5528]⁸²). Se atiende no solo al hecho de que el mismo se haya impreso en «formato normalizado», sin la presencia de representantes de los trabajadores (requisito no obligatorio, pero recomendable), sino también al «trastorno de ansiedad generalizado sufrido por el trabajador y conocido por la empresa», así como a la dificultad en la determinación del salario real que correspondía al trabajador. Lo anterior es indicativo de que en la valoración de la eficacia del documento de saldo y finiquito debe atenderse tanto a los términos en que el mismo está redactado como a las circunstancias concurrentes en cada caso concreto.

⁸¹ En sentido similar se pronuncia el TSJ de Cataluña en su sentencia de 30 de octubre de 2012 [JUR\2013\20867]).

Habiéndose otorgado eficacia liberatoria a un documento de saldo y finiquito que contiene la mitad de la indemnización prevista legalmente, por considerar que el trabajador manifestó su voluntad extintiva de manera libre y sin vicios de consentimiento, con mayor razón se comprende la eficacia liberatoria otorgada a un finiquito en el que se concede al trabajador la indemnización establecida para el despido improcedente, la cual es aceptada por el trabajador junto con la liquidación de haberes y partes proporcionales de las pagas extraordinarias, mostrando el trabajador su conformidad con la decisión extintiva empresarial (STSJ de Madrid de 17 de marzo de 2008 [AS\2008\1531]).

⁸² En idéntico sentido se pronuncia el TSJ de Islas Canarias en su sentencia de 22 de abril de 2010 [JUR\2010\418839].

Por su parte, se ha rechazado la validez liberatoria y extintiva del finiquito, al existir vicio de consentimiento, en un supuesto en el que el mismo es presentado a la firma media hora antes de que finalizase la jornada laboral de la trabajadora, puesto que ello «impide apreciar la existencia de un tiempo mínimamente razonable para que la trabajadora pudiese materialmente reflexionar sobre lo que le convenía» (STSJ de Galicia de 8 de marzo de 2016 [JUR\2016\86067]). Junto a lo anterior, se tiene en cuenta el hecho de que el documento no cumpliera función transaccional alguna, dado que se pone a disposición de la trabajadora una indemnización notoriamente inferior a la legal, establecida arbitrariamente por la empresa, desconociendo la trabajadora el importe de la indemnización estipulada legalmente.

Respecto al posible valor liberatorio de un finiquito, se ha denegado la reclamación de cantidad efectuada por un trabajador tras la firma de un finiquito que contenía el desglose de cantidades debidas, dado que se considera que con la firma del finiquito se ha producido «una transacción para el cobro en el momento de la firma» (STSJ de Galicia de 26 de septiembre de 2012 [JUR\2012\368314]). Lo que está claro es que, ante la falta de mención de alguno de los conceptos debidos, como es el caso de la indemnización por despido en caso de reconocimiento del mismo como improcedente, no cabe otorgar fuerza liberatoria al finiquito suscrito, dado que lo contrario supondría una vulneración del artículo 1283 del CC⁸³ (STS de 22 de marzo de 2011 [RJ\2011\3559]). Únicamente cabe otorgar eficacia liberatoria al finiquito respecto de las partes sobre las que haya habido acuerdo, como pueden ser los conceptos salariales allí indicados (STS de 23 de diciembre de 2011 [RJ\2012\248]).

En este sentido, conviene señalar que en caso de no existencia de transacción sobre la causa extintiva «la declaración genérica de no presentar ulterior reclamación carece de eficacia impeditiva de cara a impugnar el despido acordado por la empresa» (STS de 22 de diciembre de 2014 [RJ\2015\80])⁸⁴. En estos casos nos encontramos ante una renuncia de derechos prohibida por el artículo 3.5 del ET, puesto que no pueden aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprendan derechos que no tienen relación con

⁸³ Dicho artículo señala lo siguiente: «Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los que los interesados se propusieron contratar».

⁸⁴ En el mismo sentido se pronuncia el TS en sus sentencias de 14 de junio de 2011 [RJ\2011\5337] y 26 de febrero de 2013 [RJ\2013\4121].

el objeto de la controversia (art. 1815.2 del CC⁸⁵), lo cual ocurre en caso de que no conste la voluntad de las partes de transigir sobre el despido.

Por último, cabe poner de manifiesto que el incumplimiento de lo previsto en el artículo 49.2 del ET no implica la calificación de improcedencia del despido (sirva como ejemplo la STSJ de Castilla-La Mancha de 16 de febrero de 2015 [JUR\2015\75461]), sino que únicamente supondría la comisión de una infracción administrativa grave tipificada en el artículo 7.4 de la LISOS⁸⁶, pudiendo en este caso el trabajador acumular el procedimiento de reclamación de cantidad al de despido (art 26.4 de la LRJS)⁸⁷.

Teniendo en cuenta que se considera despido «toda resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador o empresario», es claro que para que dicha voluntad «pueda ser conocida es necesario que sea manifestada exteriormente y para que surta sus efectos con respecto a la relación laboral, que llegue a conocimiento del trabajador». Por ello, solo desde el momento de la manifestación de dicha voluntad extintiva por el empleador se puede entender producido el despido (STSJ de Castilla y León de 25 de abril de 2011 [JUR\2011\176092]). En consecuencia, a pesar de que no se menciona expresamente en la legislación que regula la materia objeto de estudio la necesidad de constancia de la voluntad de despedir, quizá porque pueda parecer algo obvio, siendo innecesaria su reiteración⁸⁸, su mención es imprescindible, de tal manera que, ante la falta de expresión tácita o expresa de la voluntad de despedir, en la comunicación efectuada al trabajador requiriéndole la cesación de los servicios prestados, no se aprecia la existencia de un despido. Tal es el caso de la STSJ de Andalucía de 17 de enero de 2018 [JUR\2018\95474] en la que la empresa, tras la declaración de improcedencia del despido, había procedido a readmitir al trabajador y posteriormente, con la revocación de la sentencia de instancia, remite comunicación al trabajador dándole de baja en la empresa, dado que ello únicamente supone «poner fin a la situación laboral provisional por alteración de la situación procesal».

⁸⁵ Señala dicho artículo: «La renuncia general de derechos se entiende sólo de los que tienen relación con la disputa sobre que ha recaído la transacción».

⁸⁶ CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario...», *cit.*, p. 179.

⁸⁷ Posibilidad admitida por los Tribunales incluso en casos en que se reclamen, junto con las retribuciones propias del documento de finiquito, otras retribuciones no abonadas todavía por la empresa (STSJ de Andalucía de 20 de julio de 2017 [JUR\2017\310616]).

⁸⁸ GARATE CASTRO, J., *La comunicación escrita del...cit.*, p. 31.

Del mismo modo, se ha negado virtualidad extintiva a la firma de una carta de despido por el empresario, elaborada por el contable a instancia del propio trabajador, para cobrar el paro, al no existir «una voluntad unilateral empresarial extintiva del vínculo». Es decir, considera el Tribunal que debe prevalecer «la voluntad interna de la empresa de no despedir (lo que en la sentencia se declara probado) frente a la manifestación de voluntad plasmada con la firma de la carta de despido», dado que el trabajador era consciente de la inexistencia de voluntad de la empresa de despedirle, no existiendo por tanto «ningún interés jurídico digno de protección para mantener la prevalencia de la voluntad manifestada» (STSJ de Valencia de 13 de mayo de 2010 [JUR\2010\298718]).

Junto al requisito anterior, es necesario que la carta de despido aparezca firmada por el empresario (persona física) o representantes (en caso de que se trate de persona jurídica), o al menos que se deduzca inequívocamente que procedía del mismo (STS de 21 de julio de 1988 [RJ\1988\6222]⁸⁹). Además del empresario, es posible la firma de la carta de despido por apoderado (STS de 9 de marzo de 1990 [RJ\1990\2040]), admitiéndose la posibilidad de que dicho apoderamiento sea tácito (STSJ de Castilla y León de 26 de enero de 2011 [AS\2011\2083]⁹⁰). Es más, se argumenta que «es indiferente quién sea la persona que firme la carta cuando no se discute que la decisión ha sido tomada por el empresario, siendo lo esencial que la empresa efectivamente sea la que haya tomado como tal la decisión de despedir», por ello «las mayores o menores facultades de la persona que firme la comunicación no desnaturaliza el hecho esencial de que se está ante una medida adoptada válidamente por el empresario que es quien puede en todo caso hacerla efectiva» (STSJ de Cataluña de 22 de junio de 1993 [AS\1993\2998]).

Por lo cual, «aun en el caso de que el firmante de la carta no tuviera facultades para despedir», no cabe cuestionar la validez del despido si la empresa lo ratifica posteriormente (STSJ de Madrid de 20 de enero de 2014 [AS\2014\402]). A idéntica solución llega el TSJ de Murcia en un caso en el que la carta aparece firmada por un administrativo, y no por el administrador de la empresa, puesto que la actuación posterior

⁸⁹ Doctrina adoptada por posteriores sentencias como la STSJ de Islas Canarias de 26 de febrero de 2008 [JUR\2008\183276].

⁹⁰ Señala expresamente la citada sentencia: «No puede discutirse que una decisión de una persona o una orden de trabajo o la comunicación de una decisión empresarial no deja de ser susceptible de atribución a la empresa en tanto en cuanto tal actuación se produzca como trabajador de la misma y en el ejercicio de las funciones atribuidas».

de la empresa, dando de baja al trabajador, ratifica la decisión adoptada por el intermediario (STSJ de Murcia de 7 de julio de 2009 [JUR\2009\355238]).

Ahora bien, su ausencia no invalida la carta de despido siempre que el trabajador tenga constancia suficiente de que la misma procede de la empresa, sea porque se ha entregado en mano por el empresario o por la concurrencia de cualesquiera otra circunstancias que permitan determinar sin lugar a dudas su autoría⁹¹. No ocurre lo mismo en caso de falta de constancia de la firma y del sello de la empresa en la carta de despido (aun constando el membrete de la compañía), en cuyo caso la autoría de la carta queda indeterminada, entendiéndose que el despido no ha tenido lugar (STSJ de Cataluña de 21 de julio de 2004 [JUR\2004\283315]).

3. PLAZO PARA EFECTUAR EL DESPIDO

El empresario debe llevar a cabo el despido dentro de unos límites temporales establecidos en el artículo 60.2 del ET, que se concretan en el establecimiento de dos plazos de prescripción: la denominada prescripción corta, que se subdivide en plazos de 10, 20 o 60 días en función de la gravedad de la falta, siendo el aquí relevante el de 60 días al ser el indicado para la comisión de faltas muy graves, y la prescripción larga, que es de 6 meses en todo caso⁹². La finalidad del establecimiento de dichos plazos pretende garantizar la seguridad jurídica (principio establecido en el art. 9.3 de la Constitución Española), operando los mismos «como presunción de abandono por parte del empresario de sus facultades disciplinarias» y preservando el principio de buena fe que rige las relaciones laborales (STSJ de Cataluña de 16 de enero de 2014 [AS\2014\635]).

El inicio del cómputo del plazo de prescripción corto se sitúa en el día siguiente a aquel en que el empresario tuvo conocimiento de los hechos cometidos por el trabajador (artículo 60.2 del ET en relación con el artículo 5 del CC). Este conocimiento debe ser «un conocimiento real, efectivo y cierto», no siendo posible sustituir dicho conocimiento «por la mera posibilidad de haber tenido la empresa noticia de los hechos acontecidos, sin que ese conocimiento hubiese tenido lugar, y menos aún cabe admitir a este respecto la aplicación de ficciones o suposiciones», como ha señalado el TS en su sentencia de 11

⁹¹ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización... cit.*, pp. 134.

⁹² En primer lugar se aplica el plazo corto, y sólo cuando haya transcurrido el mismo sin que la empresa haya tenido conocimiento de la infracción, entra en juego el plazo largo (GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido... cit.*, p.32).

de octubre de 2005 [RJ\2005\8007], en la que acaba concluyendo que, por el mero hecho de consignación en la contabilidad empresarial del asiento correspondiente a una determinada operación, no puede presuponerse que la empresa conoce dicha operación, especialmente en el caso de una entidad bancaria en el que se llevan a cabo multitud de asientos contables a diario. Por ello en caso de que se trate de hechos de «conocimiento puntual, directo e inmediato» por el empresario, el inicio del plazo se sitúa en el día siguiente al de comisión de los hechos (STSJ de Andalucía de 10 de enero de 2013 [AS\2013\1631]); mientras que en caso de infracciones realizadas de forma oculta comenzará cuando concluyan «las investigaciones internas comenzadas a raíz de la noticia de la posible comisión de la falta» y pueda entenderse que la empresa tuvo un «conocimiento completo y adecuado de la realidad y alcance de los hechos» (STSJ de Islas Canarias de 11 de mayo de 2017 [JUR\2017\223444]⁹³). Se argumenta en este sentido que «no puede prescribir el derecho a resolver el contrato cuando por ignorar los incumplimientos contractuales cometidos, el patrono desconoce esa posibilidad por causa ajena a él»; por lo cual «mientras no prescriben las responsabilidades de todo tipo del trabajador por hechos ilícitos (penales o civiles), no es lógico que sí prescriba el derecho del patrono a rescindir el contrato de trabajo por esos hechos ilícitos» (STS de 19 de septiembre de 2011 [RJ\2012\687]).

Lo anterior no implica, por ejemplo, la necesidad de tener que esperar a la declaración de ilegalidad de una huelga para proceder a la imputación de los incumplimientos contractuales que procedan, al no ser requisito determinante para el conocimiento por la empresa de la participación del actor en la misma (STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2014 [AS\2014\1216]).

En el caso de faltas continuadas, concibiendo como tales «aquéllas que responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito» (STS de 15 de julio de 2003 [RJ\2004\5410]), los hechos «han de ser considerados en plenitud, sin que proceda aislar los hechos concretos en que

⁹³ Es decir, no basta con un «conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas», sino que se requiere un «conocimiento cabal, pleno y exacto» de los hechos, y dicho conocimiento se adquiere «cuando el mismo llega a un órgano de la misma dotado de facultades sancionadoras o inspectoras» (STS de 11 de octubre de 2005 [RJ\2005\8007]).

Dicha doctrina establecida por el TS ha sido reiterada en sentencias posteriores como la ya citada del TSJ de Islas Canarias de 11 de mayo de 2017 [JUR\2017\223444], o la del TSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2013 [AS\2013\1100].

se manifiestan», por lo que el plazo se empieza a computar desde el conocimiento por la empresa de la última de las faltas cometidas, es decir, en el momento de finalización de la investigación (STS de 21 de marzo de 1991 [RJ\1991\1886]⁹⁴).

Si bien la llamada prescripción larga, a tenor del artículo 60.2 del ET, opera a los 6 meses de la comisión de la falta «en todo caso», dicha previsión legal ha sido matizada por los Tribunales, que han considerado la existencia de dos excepciones a la citada regla. La primera de ellas alude a las faltas continuadas, en las cuales el plazo se empieza a contar, no desde el día en que se cometió cada falta, sino desde el momento de comisión de la última falta, dada la necesidad de su apreciación «de forma conjunta a efectos de su sanción» (STS de 15 de julio de 2003 [RJ\2004\5410]). En el caso de faltas permanentes por ocultación de los hechos por el trabajador, el plazo se computa desde que cesa la actividad de ocultación y la empresa tiene noticia de la conducta irregular, «por cuanto que en tales supuestos la falta es una acción permanente que no adquiere carácter definitivo, sino cuando cesa la posibilidad de tenerla encubierta por quien la está cometiendo» (STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2013 [AS\2013\1100]⁹⁵).

En cuanto a la posible interrupción de dichos plazos de prescripción, se ha entendido que la misma procede en caso de instrucción de un procedimiento penal para aclarar la conducta del trabajador implicado en los hechos (STSJ de Cataluña de 16 de enero de 2014 [AS\2014\635]), interrupción que dura hasta que se dicte sentencia firme, momento

⁹⁴ En el mismo sentido se pronuncia la STSJ de Galicia de 14 de diciembre de 2010 [AS\2011\744].

⁹⁵ En palabras del TS, dicha ocultación «no requiere ineludiblemente actos positivos, basta para que no empiece a computarse la prescripción, que el cargo que desempeña el infractor obligue a la vigilancia y denuncia de la falta cometida, pues en este supuesto, el estar de modo continuo gozando de una confianza especial de la empresa, que sirve para la ocultación de la propia falta, es una falta continua de lealtad que impide mientras perdura que se inicie el cómputo de la prescripción» (STS de 11 de octubre de 2005 [RJ\2005\8007]).

A pesar de la distinción establecida por el TS en su sentencia de 19 de septiembre de 2011 [RJ\2012\687] en cuanto al inicio de los plazos de prescripción corta y larga en el caso de faltas ocultas, estimando que la prescripción larga se inicia desde que la empresa tuvo noticia de los hechos y la corta desde que la empresa tuvo un conocimiento completo de los mismos tras la incoación de la investigación pertinente, (distinción adoptada por sentencias como la del TSJ de Islas Canarias de 11 de mayo de 2017 [JUR\2017\223444]); existe alguna sentencia posterior, como la del TSJ de Galicia de 22 de febrero de 2013 [AS\2013\921], que señala expresamente que el cómputo de la prescripción, ya sea corta o larga, se inicia con el «conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos».

Debe considerarse correcta la postura adoptada por el TS, al ser una postura constante que ya se deja vislumbrar en sentencias anteriores como la de 15 de julio de 2003 [RJ\2004\5410], donde señala que «el “dies a quo” de la prescripción no puede situarse en la fecha posterior en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, sino en la fecha en que cesó aquella posibilidad de ocultamiento, o sea, desde que el empleado después sancionado cesó en su puesto de trabajo».

en el que se puede considerar que la empresa tiene un «conocimiento completo y exacto de la conducta sancionada» (STS de 9 de febrero de 2009 [RJ\2009\1714]⁹⁶); lo cual no obsta a la posibilidad de la empresa de proceder a sancionar al trabajador en un momento anterior, si lo estima conveniente (STS de 4 de octubre de 2017 [RJ\2017\4317]). También se interrumpe la prescripción por la incoación de un expediente disciplinario contradictorio previo «que resulte necesario para conocer los hechos y determinar su autoría, o porque así lo exija la norma colectiva pactada que resulte de aplicación» (STSJ de Andalucía de 10 de enero de 2013 [AS\2013\1631]⁹⁷); así como por la remisión de la carta de despido por cualquier medio válido para el fin pretendido, aunque la carta sea recibida por la trabajadora con posterioridad al transcurso del plazo de 60 días, porque se estima que el empresario no es responsable de la dilación en que incurra el servicio de Correos en la entrega a la destinataria del burofax (STSJ de Islas Baleares de 26 de febrero de 2016 [JUR\2016\68359]⁹⁸).

4. COMUNICACIÓN DEL DESPIDO

El carácter recepticio del despido conlleva la necesidad de su notificación al trabajador por parte del empresario, con la finalidad de que el mismo tenga un conocimiento suficiente del despido y pueda reaccionar ante el mismo⁹⁹. Para ello, el empresario

⁹⁶ Basándose en la aludida doctrina jurisprudencial la STSJ de Asturias de 24 de junio de 2011 [AS\2011\2384] llega a la solución contraria en un caso en el que, siendo los hechos de general conocimiento (accidente de autobús) «a poca actividad indagatoria que desplegara la empresa, pudo llegar a obtener un conocimiento incluso más completo y adecuado, pero sobre todo, y sin menoscabo de lo anterior, mucho más ágil», sin necesidad de esperar a la firmeza del proceso penal.

⁹⁷ En cambio, respecto del trámite de audiencia previa de los afiliados a un sindicato, pese a la similitud existente entre ambas formalidades, se ha optado por considerar que únicamente suspende el cómputo del plazo prescriptivo (no lo interrumpe) y ello «siempre que el período asignado o consumido para su evacuación sea razonable» (STS de 31 de enero de 2001 [RJ\2001\2136]). En consecuencia, tras la terminación del trámite se reanuda el plazo descontándose los días invertidos en el mismo, no computándose el plazo desde el principio, como sí ocurre en caso de interrupción de la prescripción. Por su parte, MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *El Despido Disciplinario: Forma, ...cit.*, pp. 53 a 55., considera que únicamente en caso de expedientes potestativos (aquellos necesarios para conocer los hechos, pero no preceptivos de conformidad con el orden normativo) se interrumpe el plazo prescriptivo, mientras que en caso de expedientes disciplinarios impuestos legal o convencionalmente y del trámite de audiencia al delegado sindical, se produce la suspensión de dicho plazo.

⁹⁸ Establece al respecto el TSJ de Cataluña en su sentencia de 13 de enero de 2005 [AS\2005\471]: «Es necesario pues distinguir con claridad entre el momento en que el despido se produce, a efectos del término final del plazo de prescripción de la falta de los 60 días naturales, a fin de que la falta no pueda considerarse prescrita; y por otro lado el momento en que el despido tiene efectos por haber llegado a conocimiento del trabajador, a fin de iniciar el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido de los 20 días hábiles».

⁹⁹ Por todas, sirva la STSJ de Castilla y León de 11 de febrero de 2014 [JUR\2014\58648], que señala expresamente: «Es necesario recordar que el despido es un acto recepticio, para el que no es suficiente con que haya una voluntad empresarial de extinguir el contrato, sino que precisa que éste la haga valer ante el

«deberá hacer todos los esfuerzos precisos para lograr tal finalidad, cumpliendo con su obligación de notificación cuando "apuró todas las garantías y formalidades para que su decisión llegara a conocimiento del despedido"» (STSJ de Cataluña de 24 de enero de 2011[AS\2011\1358], con cita de la STCT de 18 de diciembre de 1979).

Respecto al lugar de entrega de la carta de despido, se ha estimado válida tanto la entrega directa de la carta al trabajador en el centro de trabajo como también su entrega en el domicilio facilitado por el trabajador (STSJ de Cataluña de 11 de mayo de 2010 [AS\2011\391]). En este último caso, se han contemplado diversas vías de comunicación como el correo ordinario o certificado, el burofax, el telegrama, o el conducto notarial. Se ha mostrado preferencia especialmente por medios que permitan acreditar la notificación efectuada por el empresario, como puede ser el certificado del servicio de correos, al que se ha otorgado validez probatoria (STSJ de Madrid de 1 de julio de 2003 [JUR\2004\92927]), o permitan dejar constancia del aviso de dicha notificación para su posterior retirada, como el aviso del servicio de correos del burofax remitido (STSJ de Madrid de 13 de mayo de 2010 [JUR\2010\229607]¹⁰⁰).

En este sentido, se ha reputado correcta la notificación efectuada por correo certificado con acuse de recibo dado que «cumple la finalidad de que la decisión empresarial llegue a conocimiento del trabajador despedido» no obstante a dicha validez el rehúse de la carta por el trabajador despedido, puesto que «lo contrario supondría dejar a disposición de la parte» los efectos del cumplimiento formal del requisito de comunicación escrita del despido observado por la empresa (STS 9 de noviembre de 1988 [RJ\1988\8563]), equiparándose a los casos de rehúse del recibo de la carta, los casos de no recogida de la comunicación tras el aviso dejado por el Servicio de Correos (STS de 9 de abril de 1990 [RJ\1990\3428]¹⁰¹). Es éste el supuesto contemplado por la STSJ de Asturias de 20 de

trabajador y requiere, en consecuencia, la puesta en conocimiento de esa voluntad extintiva» puesto que «el fin específico de la carta de despido es que el trabajador tenga conocimiento fehaciente de la decisión empresarial y que pueda reaccionar a tiempo frente a la misma».

¹⁰⁰ En la misma línea se pronuncia MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 159., que matiza no obstante que «la certificación de la carta no es requisito esencial para la validez de la notificación, sino un simple medio para probar "su existencia"».

¹⁰¹ No obstante sí que conviene señalar que algún pronunciamiento judicial posterior matiza la conclusión anterior, señalando que «no puede afirmarse con carácter genérico que se deba entender que el destinatario rehúsa la notificación que se le dirige por el mero hecho de no recoger el correspondiente acuse de recibo que se le entrega en su domicilio», debiendo atender a los datos concretos de cada caso para decidir si se puede estimar o no un rehúse de la recepción de la notificación, concluyendo el Tribunal que al no existir

febrero de 2015 [JUR\2015\70685] en el que se remite la carta de despido por burofax al domicilio de la actora, conocido no solo por la comunicación de la anterior empresa adjudicataria del servicio sino también por confirmación vía SMS de la trabajadora; intento fallido de notificación por correos al constar el destinatario como desconocido. Se alega por el Tribunal que ello «evidencia una conducta concurrente del todo omisiva o negligente por parte de la trabajadora para impedir la entrega del burofax remitido o del aviso del mismo», máxime cuando la empresa, ante la falta de notificación del burofax a la trabajadora le pide nuevamente por whatsapp (medio de comunicación usado por la empresa) que confirmase su domicilio, al que se le iba a remitir nueva comunicación, indicándole que en todo caso tenía disponible la citada carta en la empresa, y la trabajadora no lleva a cabo ninguna actuación posterior tendente a conocer el contenido de la carta (vía confirmación domicilio o recogida de la carta en la empresa).

En consecuencia, en estos casos el plazo de caducidad para impugnar la acción de despido establecido en el art. 59.3 del ET se computa desde la fecha en que el servicio de correos deja aviso del intento de entrega del burofax, y no desde la fecha en que el trabajador acude a recoger el mismo a la oficina de correos (STSJ de Asturias de 23 de enero de 2018 [JUR\2018\63028]¹⁰²). Y ello sin perjuicio de que «en caso de eficacia demorada en la carta de despido, hay que estar no a la fecha de recepción de la carta sino a la de eficacia del despido» para establecer el *dies a quo* de la acción de despido (STSJ de Madrid de 5 de julio de 2002 [JUR\2002\252472]).

ninguna actuación maliciosa a pesar del retraso en la recogida de la notificación no puede hablarse de notificación rehusada (STSJ de Madrid de 23 de octubre de 2009 [AS\2009\2989]).

Ahora bien, en un supuesto previo el mismo Tribunal había entendido que ante la ausencia de justificación en el retraso de la recogida de la carta por el trabajador cabía considerar que la notificación se había efectuado correctamente en el momento de intento de entrega del burofax (STSJ de Madrid de 10 de septiembre de 2002 [JUR\2002\286262]). En idéntico sentido se pronuncian sentencias posteriores como la STSJ de Asturias de 23 de enero de 2018 [JUR\2018\63028]).

¹⁰² Otras sentencias que otorgan eficacia receptiva al aviso de correos no atendido son: STSJ de Madrid de 11 de febrero de 2011 [AS\2011\1716] y STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de diciembre de 2015 [AS\2005\3738].

En la misma línea se había pronunciado ya el TS en su sentencia de 9 de abril de 1990 [RJ\1990\3428], en la cual señaló que el «*dies a quo* de inicio del plazo de caducidad de la acción de despido no depende del arbitrio del trabajador despedido, sea rehusando el recibo de la carta que lo acuerda, sea como sucede en el caso enjuiciado, no recogiendo de Lista de Correos la carta certificada que por conducto notarial se le había enviado a su domicilio y que, ante su ausencia, se hallaba depositado en la referida oficina; cuyo contenido podía suponer al habersele instruido expediente disciplinario».

A idéntica conclusión se ha llegado en casos en que se ha producido un cambio de domicilio no comunicado al empresario por el trabajador, considerándose que la variación del domicilio debe ser comunicada a la empresa «por quien realizó la designación inicial», sin que pueda atribuirse a la empresa un retraso en la recepción de la carta de despido del que es causante el trabajador, puesto que «la tesis contraria que sostiene el motivo parte de la exigencia de una diligencia extraordinaria a la empresa para excusar la falta de negligencia propia» (STS de 23 de mayo de 1990 [RJ\1990\4493]¹⁰³). Es decir, frente a la negativa del trabajador a recibir la carta, se exime a la empresa de cualquier responsabilidad y se entiende cumplido el requisito de notificación de la carta de despido (STSJ de País Vasco de 21 de diciembre de 2010 [AS\2011\1313]. Es el caso de la STSJ de Cataluña de 26 de noviembre de 2012 [AS\2013\603], en la que, ante la falta de notificación del cambio de domicilio de la trabajadora, se considera válida la notificación efectuada en el domicilio del que tenía constancia la empresa¹⁰⁴.

La conclusión anteriormente señalada es todavía más patente en casos en que, efectuada la comunicación en mano, el trabajador se niega a recoger la carta de despido y firmar su recepción (STSJ de Galicia de 16 de octubre de 2001 [AS\2001\3078]), dado que «una notificación se considera efectuada en el momento en que el destinatario de la misma rehúsa recibirla» y «no hay duda en cuanto a que podemos hablar de notificación rehusada en aquellos casos en que el destinatario manifiesta explícitamente su voluntad de no hacerse cargo de ella» (STSJ de Madrid de 11 de febrero de 2011 [AS\2011\1716]).

Para apreciar la actitud elusiva del trabajador de recibir la comunicación escrita se debe de atender a las circunstancias concurrentes, a la existencia de factores que puedan influir en la actitud del receptor de la carta de despido (STS de 12 de abril de 2012 [RJ\2011\4367]). Por ello, en caso de que la trabajadora no sólo no se personase al trabajo

¹⁰³ Se hacen eco de dicha doctrina diversas sentencias, entre ellas, la del TSJ de Cataluña de 11 de mayo de 2010 [AS\2011\391] o la STSJ de Madrid de 28 de enero de 2011 [AS\2011\1375].

La doctrina se muestra conforme con la posición jurisprudencial, considerando que en el rehúse de la recepción de la carta de despido por el trabajador «no obliga al empresario a intentar otros medios de entrega», siendo suficiente con acreditar la voluntad negativa del trabajador para entender cumplido el requisito formal de notificación por escrito de la carta de despido (CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario...», *cit.*, p. 175).

¹⁰⁴ En sentido similar se pronuncia la STSJ de Madrid de 27 de mayo de 2014 [JUR\2014\243881], estimando que «el hecho de que la trabajadora tuviera su residencia habitual en otro domicilio es irrelevante a estos efectos en tanto que lo determinante es que lo hubiera puesto en conocimiento de la empresa y ésta conociera aquel». Pero es que además se tiene en cuenta que el burofax no fue devuelto por desconocido, lo cual muestra que la trabajadora sí residía en el domicilio en el que se efectuaron las comunicaciones.

para justificar su no comparecencia a pesar de haberle sido concedida al alta, sino que además rehuyese hacerse cargo de las notificaciones remitidas en su casa, o de personarse para conocer el contenido de los burofax remitidos, se concluye que «en éste caso sí se dan las circunstancias reveladoras de la conducta de la trabajadora que rehúsa conocer, sabedora de que ha faltado al trabajo como venía obligada por su alta médica, de las consecuencias de su conducta» (STSJ de Andalucía de 4 de febrero de 2016 [JUR\2017\71648]). En un supuesto similar se estima que habiendo habido un expediente previo en el que el trabajador reconoce los hechos imputados en el pliego de cargos, y evitando el trabajador tras la incapacidad temporal acudir a la empresa, pese a la falta de abono de la paga extra de Navidad, la notificación fue cursada correctamente, siendo la actitud del destinatario la causante de la imposibilidad material de recibo de la carta de despido (STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de diciembre de 2005 [AS\2005\3738]).

Ahora bien, el empresario debe acreditar haber hecho uso de cualquiera de los medios de comunicación considerados válidos judicialmente, dado que de lo contrario la comunicación se tendrá por no efectuada, no pudiendo recaer en el trabajador la prueba de que la misma se haya llevado a cabo por el empresario, puesto que la carga de la prueba de los requisitos formales del despido recae sobre el empresario (STSJ de Castilla-La Mancha de 1 de marzo de 2012 [AS\2012\283]). Es decir, el empresario debe «preconstituir la prueba» frente a una eventual alegación del incumplimiento de la notificación por parte del trabajador, o dicho de otra manera, asegurarse de tener la posibilidad de probar la notificación efectuada¹⁰⁵. Decisión conforme con la doctrina del TS, que considera que «no constando probada la fecha de recepción de la carta [...] ha de estarse a lo declarado por el trabajador» dado que es obligación de la empresa «utilizar un procedimiento de fehaciencia y si no lo hizo ha de soportar sus consecuencias puesto que a ella incumbía la prueba de la caducidad» (STS de 27 de septiembre de 1984 [RJ\1984\4489]¹⁰⁶).

Así, se ha argumentado que constando un único domicilio de manera certera en la empresa, la notificación remitida al mismo mediante burofax debe estimarse válida (STSJ

¹⁰⁵ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...*cit., p. 172.

¹⁰⁶ En este sentido, aun admitiéndose la validez del correo ordinario, dicha vía de comunicación es vista con recelo por parte de la doctrina, prefiriéndose el recurso al correo certificado (GARATE CASTRO, J., *La comunicación escrita del...*cit., p. 65).

de Castilla y León de 11 de febrero de 2014 [JUR\2014\58648]¹⁰⁷). Por su parte, se ha estimado sobradamente suficiente intentar reiteradamente notificar al trabajador tanto la incoación del expediente como el posterior despido, dejando «cuatro avisos de intento de entrega de otros tantos burofax» en el domicilio del trabajador, el cual constaba a la empresa que seguía siéndolo (STSJ de Andalucía de 9 de noviembre de 2017 [JUR\2018\11095]).

Por el contrario, se ha considerado que el empresario no ha hecho uso de todos los medios disponibles a su alcance en un supuesto en el que no se notificó la carta en una segunda dirección conocida por la empresa, estimando el Tribunal que, a pesar de la no comunicación del cambio de domicilio por la empleada, ninguna indefensión se había generado al ser una vivienda en conflicto respecto de la que se había requerido a la trabajadora su abandono. Es más, se concluye que la notificación fallida efectuada en la primera dirección llevaba a la necesidad de «extremar la diligencia para una correcta notificación del despido» (STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2008 [JUR\2008\368229]). En el mismo sentido se argumenta que ante un cambio de domicilio no comunicado al empresario, pero conocido por el mismo al haberse producido el traslado del trabajador, es preceptiva su comunicación en el nuevo domicilio para que se tenga por consumado el despido (STSJ de País Vasco de 26 de marzo de 2002 [AS\2002\2388]¹⁰⁸).

Igualmente, se reputa insuficiente la comunicación efectuada en el domicilio que figuraba en el contrato y en las nóminas, pero no en el que constaba en la solicitud de trabajo, especialmente teniendo en cuenta que por el trabajo del demandante era factible que el trabajador tuviese un domicilio cercano al lugar de trabajo, aun cuando la notificación hubiese sido igualmente fallida al encontrarse el trabajador en el extranjero, dado que así la empresa «habría agotado los medios razonables que le eran exigibles para comunicar su decisión de despido» (STSJ del País Vasco de 21 de diciembre de 2010 [AS\2011\1313]).

¹⁰⁷ En la misma línea se pronuncian también la STSJ de Cataluña de 24 de febrero de 2015 [JUR\2015\111235], en la que se intentó la comunicación en dos ocasiones en el domicilio facilitado por el trabajador mediante burofax, o la STSJ de Cataluña de 24 de enero de 2011 [AS\2011\1358].

¹⁰⁸ Señala expresamente el Tribunal que: «una cosa es que, en orden a estimar prescrita la facultad de sancionar una falta, no pueda perjudicar a la empresa la tardanza en producirse la notificación, derivada del cambio de domicilio del trabajador que éste no ha comunicado [...] y otra, bien distinta, que pueda considerarse cumplido el requisito de notificación con el simple intento realizado en el domicilio de constancia, cuando resulta baldío y la empresa conoce que se había trasladado».

Se ha tenido en cuenta también el hecho de que el trabajador tuviese conocimiento de que el despido se había producido, aunque formalmente no hubiese recibido la carta de despido. Por ello, en supuestos en que haya sido imposible localizar al trabajador para notificarle el telegrama que contenía la decisión extintiva empresarial, pero sabiendo el mismo con certeza que el despido había tenido lugar, no solo por no haber acudido a trabajar sino también por la suerte que habían corrido el resto de trabajadores, se ha valorado que el mismo se había producido y la acción de despido había caducado (STSJ de Aragón de 22 de abril de 2002 [AS\2002\1970]). Lo mismo ocurre en caso de que la empresa haya dejado de abonar al trabajador la prestación de incapacidad temporal (STSJ de Aragón de 11 de octubre de 1999 [AS\1999\6423]).

Junto con los tradicionales medios de comunicación, se ha apreciado recientemente por algún Tribunal la posibilidad de comunicación del cese extintivo vía whatsapp y correo electrónico (STSJ de Andalucía de 5 de octubre de 2017 [JUR\2018\13631]¹⁰⁹).

En otro orden de cosas, si bien es cierto que la notificación debe efectuarse al trabajador, se ha considerado suficiente la remisión de la carta de despido efectuada por el notario a la hija del trabajador, al ser la persona que se hallaba presente en el domicilio en el momento de entrega de la comunicación escrita, no quedando «obligado el empresario a acreditar que la hija del trabajador entregó efectivamente la carta a su padre» porque en dicho caso la fecha de recepción quedaría al arbitrio del trabajador (STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de noviembre de 1996 [AS\1996\4565]). En este sentido se ha valorado que, ante la ausencia del trabajador o paradero desconocido, la comunicación de la carta «a los familiares de su entorno más inmediato», que residen en el domicilio conocido por la empresa, reúne la diligencia debida exigida al empresario en la entrega de la carta.

Incluso se ha estimado válida la notificación por conducto notarial efectuada a una vecina del trabajador tanto por ser éste el efecto querido por la legislación notarial como por el

¹⁰⁹ Dispone el Tribunal: «La norma no exige, y tampoco lo hace la jurisprudencia, que la notificación se haga mediante burofax, sin perjuicio de ser éste un medio fehaciente de comunicación que ofrece evidentes garantías», por ello, no habiéndose desvirtuado la conclusión del juez de instancia, a quien corresponde valorar las pruebas, la conclusión es que la notificación se produjo en tiempo y forma.

Parte de la doctrina se muestra recelosa con el uso de estos nuevos medios electrónicos, al menos en lo que se refiere al SMS y al whatsapp, POQUET CATALÁ, R., «¿Es válido el despido...?», *cit.*, p.12.; por el contrario, CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario...» *cit.*, p. 175., se muestra conforme con el uso de dichos medios «siempre que la vía de transmisión de la voluntad del empleador sea suficientemente fiable en cuanto a su emisor, a la efectiva recepción por su destinatario, así como al contenido de los transmitido».

hecho de que no puedan imputarse «los defectos en las notificaciones a quien ha puesto para ello todos los medios adecuados a la finalidad perseguida» (STSJ de Valencia de 30 de abril de 1996 [AS\1996\1304], con cita de la doctrina jurisprudencial existente en la materia). Asimismo, se ha admitido por la jurisprudencia la posibilidad de que, dada la negativa del trabajador a la recepción de la carta de despido, la misma sea firmada por testigos; firma sustitutiva de la del trabajador que acredita que la notificación se ha efectuado de manera correcta (STS de 12 de marzo de 1986 [RJ\1986\1308]).

Partiendo del hecho de que el despido debe ser notificado por escrito al trabajador, es claro que no pueden considerarse válidos los despidos efectuados de manera verbal, al prescindir de los requisitos formales establecidos legalmente¹¹⁰. Lo mismo cabe predicar respecto del despido tácito, que es aquel que se deduce de «hechos concluyentes reveladores de la intención inequívoca de la empresa de poner fin a la relación jurídicolaboral» (STS de 16 de noviembre de 1998 [RJ\1998\9747]). En este sentido, se ha considerado que, imposibilitar el acceso al trabajador al centro de trabajo para realizar sus tareas de limpieza mediante el cambio de las cerraduras, es constitutivo de un despido tácito que debe ser declarado improcedente, máxime si se tiene en cuenta que se produce una contratación paralela de las tareas de limpieza que venía llevando a cabo el trabajador (STSJ del País Vasco de 6 de junio de 2006 [AS\2007\986]). Idéntica conclusión se aprecia en el caso de que la empresa haya procedido a dar de baja al trabajador en el régimen de la Seguridad Social (STSJ de Madrid de 11 de marzo de 2008 [JUR\2008\152484]).

Por el contrario, se ha negado que la baja del trabajador en la Seguridad Social debida a un error administrativo pueda dar lugar a estimar que se ha producido un despido tácito, al no concurrir la voluntad unilateral de la empresa de dar por finalizada la relación laboral (STSJ de Andalucía de 29 de septiembre de 2016 [JUR\2017\34770]). A idéntica conclusión se llega en caso de que, tras la no reincorporación del trabajador en situación de incapacidad temporal, sin aducir justificación alguna y sin atender a los requerimientos efectuados por la empresa, ésta proceda a su baja en la Seguridad Social (STSJ de Castilla-La Mancha de 6 de octubre de 2015 [AS\2015\1925]), o en caso de cierre del local por cambio de centro de trabajo y suspensión de la prestación efectiva del trabajo

¹¹⁰ Como han señalado, entre otras, la STSJ de Andalucía de 11 de enero de 2011 [JUR\2012\75518] y la STSJ de Cataluña de 13 de diciembre de 2011 [JUR\2012\36878].

durante el periodo de duración de las obras de acondicionamiento del nuevo local (STSJ de Castilla-La Mancha de 4 de febrero de 2013 [AS\2013\755]).

En cualquier caso, el trabajador debe accionar contra dichos despidos carentes de forma dentro del plazo de caducidad de 20 días hábiles, al ser dicho plazo aplicable no solo a los despidos verbales sino incluso a los tácitos (STS de 14 de abril de 2000 [RJ\2000\3957]), correspondiendo al trabajador la carga de la prueba de que se ha producido un despido verbal (STS de 19 de diciembre de 2011 [RJ\2012\3501]). POQUET CATALÁ, R., teniendo en cuenta la inversión de la carga de la prueba en el caso de despidos verbales, y las dificultades que ello conlleva para el trabajador, se muestra conforme con la posición jurisprudencial de rebajar los requisitos de prueba requeridos normalmente, exigiéndose al trabajador que solicite al empresario una confirmación de su decisión extintiva, como medio de prueba del no abandono del puesto de trabajo¹¹¹. Por su parte GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T. afirman que la situación de que realmente se ha producido un despido y, en concreto, el momento en que efectivamente se ha producido, es más difícil de demostrar si cabe en caso de un despido tácito¹¹², habiéndose considerado por la doctrina judicial que dicho momento debe situarse en el momento en que dicha voluntad extintiva es clara y concluyente (caso de disminución progresiva de funciones) o en el momento de falta de ocupación efectiva (caso de cierre del centro de trabajo)¹¹³.

V. VÍAS DE SUBSANACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES

En el caso de que la carta de despido adolezca de defectos formales, existe la posibilidad de llevar a cabo un nuevo despido en los 20 días subsiguientes al primer despido efectuado, tal y como dispone el art. 55.2 del ET. La literalidad del precepto pone de relieve que no se trata de una subsanación del primer despido, sino de un nuevo despido

¹¹¹ POQUET CATALÁ, R., « ¿Es válido el despido...? », *cit.*, p.8.

¹¹² GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, pp. 25 y 26.

¹¹³ AA.VV. Memento Social, *Despido disciplinario. Carta de despido*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

a partir del cual se inicia nuevamente el cómputo del *dies a quo* del plazo de caducidad para accionar contra el despido, y ello con la finalidad de no perjudicar los derechos de defensa del trabajador afectado (STS de 10 de noviembre de 2004 [RJ\2004\8010]¹¹⁴).

Dicha posibilidad se contrae a su realización en el plazo de 20 días fijado por la ley, plazo coincidente con el plazo previsto para la acción de despido en el art. 59.3 del ET con el propósito de que el trabajador pueda conocer con antelación a su finalización la regularidad o no del despido desde el punto de vista formal¹¹⁵. Se trata de un plazo de caducidad que «tiene su razón de ser en una combinación del derecho de todo empresario a corregir cualquier defecto formal en la carta y los derechos de defensa del trabajador que la recibió» (STS de 10 de noviembre de 2004 [RJ\2004\8010]). Por ello, si la subsanación se produce dentro de plazo se considera válido el segundo despido, en caso de que sea extemporánea, habrá de tenerse en cuenta únicamente el primer despido, al no tener el segundo ningún valor¹¹⁶. Debe señalarse que el plazo de 20 días dispuesto por el legislador es un plazo de naturaleza civil, no procesal, lo que implica que no se excluyen los días inhábiles, como señala la recién citada sentencia del TS¹¹⁷.

Junto con los requisitos anteriores, esta posibilidad de “subsanación” del despido se supedita al cumplimiento de dos requisitos adicionales: la puesta a disposición de los salarios devengos entre ambos despidos, y el mantenimiento del trabajador en alta en la

¹¹⁴ Con ello se pretende «inmunizar la situación jurídica del trabajador frente a los efectos de la agresión que sufre» de tal manera que los efectos del despido se generen solo tras la observancia de los requisitos de forma (MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 482).

¹¹⁵ MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 490.

¹¹⁶ En la misma línea se pronuncian sentencias posteriores, como la STSJ de Andalucía de 18 de octubre de 2012 [JUR\2013\126161], que recalca que «la subsanación tardía no constituye un nuevo despido y por tanto no provoca efecto alguno».

En la doctrina la posición no es unánime, y si bien existen autores como CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario...» *cit.*, p. 183., que consideran que el empresario puede efectuar un nuevo despido aunque haya transcurrido el plazo de 20 días, argumentado que sería un absurdo exigir al empresario que esperase toda la tramitación procesal; otros como MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, pp. 488 y 489. o MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *El Despido Disciplinario: Forma, ...cit.*, pp. 280 y 28., señalan que la posibilidad de corrección de defectos formales se contrae al plazo indicado. No obstante, matizan la conclusión anteriormente señalada, alegando que la posibilidad de corrección de errores se supedita a la falta de presentación de demanda por el trabajador despedido, dado que, en caso de presentación de la misma con anterioridad al transcurso del citado plazo, decae la posibilidad del empresario de hacer uso de la facultad prevista en el art. 55.2 del ET. Aun así, esta posibilidad se dará con escasa frecuencia, ante la necesidad de interponer el trámite de conciliación previa con anterioridad a la presentación de la demanda.

¹¹⁷ Postura adoptada asimismo por la doctrina; MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, pp. 490 y 491.

Seguridad Social en dicho periodo, previstos en el art 55.2 del ET. En caso contrario, la subsanación será ineficaz, no teniendo el nuevo despido los efectos previstos en el art. 55.2 del ET, aun habiéndose efectuado en plazo, debiendo atenderse únicamente a lo dispuesto en el primer despido (STSJ de Cataluña de 14 de marzo de 2012 [AS\2012\1393]¹¹⁸).

Al igual que ocurría en la notificación del primer despido, en la comunicación del segundo despido la empresa debe utilizar «las fórmulas que puedan considerarse inequívocamente idóneas para que la decisión extintiva llegue a conocimiento del trabajador», y en este sentido, ante la negativa del trabajador de recibir el burofax en su domicilio y la no recogida de la notificación tras el aviso dejado por el Servicio de Correos, se ha de concluir que el nuevo despido se ha efectuado dentro del plazo de subsanación, siendo imputable únicamente al actor la demora en la notificación de la carta de despido (STSJ de Islas Canarias de 23 de junio de 2014 [AS\2015\15]).

Cuando en la carta se imputen nuevos hechos, no relacionados con los anteriores, no se tratará de una mera subsanación y el supuesto no será encuadrable en el art. 55.2 del ET. Así ocurre en caso de que, acreditada la producción del despido verbal a través de posteriores actos concluyentes como la emisión de un certificado de empresa a efectos de desempleo o la solicitud de baja en la Seguridad Social del trabajador, se produzca un posterior despido disciplinario imputando nuevos incumplimientos contractuales, en cuyo caso dicho despido carece de validez (STSJ de La Rioja de 7 de junio de 2017 [JUR\2017\182504]). No obstante lo anterior, si la empresa ha manifestado su decisión de dejar sin efecto la primera carta, y entrega una segunda carta con una nueva fecha de efectos, la lógica obliga a pensar que es contra esta segunda decisión extintiva contra la que debe accionar el trabajador, computándose el *dies a quo* del plazo de caducidad desde la fecha de efectos fijada en la segunda carta (STCo de 11 de septiembre de 2006 [RTC\2006\265]¹¹⁹).

¹¹⁸ Por el contrario MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...*cit., p. 495. y CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario...» *cit.*, p. 175., consideran que la falta de abono de los salarios no condiciona la validez del nuevo despido. A idéntica conclusión llega MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...*cit., p. 501., respecto del requisito de solicitud del alta del trabajador en la Seguridad Social.

¹¹⁹ Señala el TCo: «lo que resulta claro es que el efecto de la defectuosa subsanación por la empresa de su primera comunicación extintiva no puede ser nunca el de privar a la trabajadora de su acción por despido», y ello porque «la interpretación más acorde con la efectividad del derecho a la tutela judicial de la trabajadora, a la que obliga la vigencia del principio pro actione en el ámbito del acceso a la jurisdicción, será la de considerar que es contra esta segunda decisión extintiva —y no contra una anterior que la propia

En definitiva, hay que distinguir esta posibilidad de subsanación de los casos en que la empresa, tras dejar sin efecto un primer despido en el acto de conciliación readmitiendo al trabajador, lleva a cabo un nuevo despido, puesto que «una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, la primera acción de despido se ha agotado y los efectos del primer despido han desaparecido, por lo que la actividad posterior tendente a despedir no entraña una subsanación del despido precedente» (STS de 16 de noviembre de 2012 [RJ\2013\347]). En consecuencia en estos casos no opera el plazo de 20 días naturales previsto por el legislador para el supuesto de subsanación.

Junto a la posibilidad de subsanación *ex ante* que establece el Estatuto, existe una posibilidad de subsanación *ex post*, tras la declaración de improcedencia del despido por los Tribunales, prevista en el art. 110.4 de la LRJS. Es decir, que si intentada la subsanación por la vía del art. 55.2 del ET, el Tribunal sigue considerando el despido improcedente por razones formales, la empresa tiene la posibilidad de efectuar un nuevo despido en el plazo de 7 días desde la notificación de la sentencia (la cual debe ser firme), condicionado a que se haya optado por la readmisión del trabajador (STSJ de Castilla y León de 21 de abril de 2010 [AS\2010\1802]¹²⁰). Al igual que ocurría en el supuesto del art. 55.2 del ET, se trata de una nueva decisión extintiva distinta e independiente de la primera, aunque basada en las mismas causas.

Aunque no se menciona expresamente en el precepto la necesidad de abonar los salarios de tramitación, así como dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, la doctrina considera que son de aplicación analógica las previsiones contenidas en el artículo 55.2 del ET, dado que debe restablecer la relación laboral previa, actuando como si nunca se hubiese extinguido¹²¹. En este supuesto se acepta la posibilidad de que «el abono de los salarios, la readmisión del anterior despido y el nuevo despido» sean simultáneos, «sin

empresa ha dejado sin efecto— contra la que la trabajadora debe accionar y ello en el plazo de caducidad que la Ley establece a tal efecto».

¹²⁰ Ello muestra que se trata de opciones que se prevén «de forma cumulativa y no alternativa» (MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 505).

¹²¹ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, p. 282 y p.300 y MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 516.

También la doctrina judicial se pronuncia en dicho sentido; entre otras, cabe señalar la STSJ de Valencia de 26 de noviembre de 2012 [AS\2013\263]).

Nuevamente la doctrina considera que el incumplimiento de dichos requisitos no condicionan la validez del nuevo despido (MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 519).

que sea preciso dar trabajo alguno al despedido antes de reiterar el despido» (STSJ de Cataluña de 14 de noviembre de 2007 [AS\2007\3594], basándose en la doctrina del TS).

Partiendo de la doctrina jurisprudencial sentada por el TS respecto al cómputo del plazo de 20 días del art. 55 del ET, se ha considerado que en el caso del artículo 110.4 de la LRJS este plazo tiene la misma naturaleza, al ser un trámite preprocesal, debiendo considerarse días naturales (STSJ de Valencia de 26 de noviembre de 2012 [AS\2013\263]¹²²). En este caso, el transcurso del plazo cierra definitivamente la posibilidad de despedir al trabajador por los mismos hechos, y ello aun cuando no hubiese transcurrido el plazo de prescripción de las faltas¹²³.

En supuestos en que sea necesaria la tramitación de un expediente contradictorio, los días invertidos en este trámite se descuentan del cómputo del plazo, siempre que dicho expediente «se inicie dentro de los siete días y tenga una duración razonable» (STS de 8 de junio de 2009 [RJ\2009\4447]¹²⁴). Lo mismo ocurre en caso de que sea necesario dar audiencia previa al delegado sindical (STS de 10 de noviembre de 1995 [RJ\1995\8400]). Por su parte, respecto a la prescripción de las faltas es pertinente indicar que el primer despido efectuado interrumpe el cómputo del plazo de 60 días previsto en el art. 60.2 del ET, por aplicación del artículo 1973 del CC (STSJ de Asturias de 17 de mayo de 1996 [AS\1996\1509]¹²⁵). En otras palabras, las faltas solo podrían considerarse prescritas

¹²² Se argumenta por la citada sentencia que «pese a que ya ha existido un despido anterior, el que se puede hacer es uno nuevo que nada tiene que ver con el anterior, pues así lo indica el propio precepto del artículo 110.4 de la Ley de la Jurisdicción social, al indicar que "dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido que surtirá efectos desde su fecha"». Postura adoptada también por la doctrina (MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, pp. 508 y 509).

¹²³ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *El Despido Disciplinario: Forma, ...cit.*, p. 63.

¹²⁴ Señala expresamente el Tribunal: «se han de compaginar dos exigencias que configuran el mandato legal: por un lado, la seguridad jurídica y la propia pretensión de despido exigen que ante la declaración de improcedencia del mismo por defectos formales, la actuación empresarial que tienda a corregirlos procediendo a completar las formalidades omitidas, ha de tener un plazo breve de actuación, siete días, pero por otro, la exigencia de ese plazo no puede vaciar de contenido real la posibilidad de llevar a cabo un nuevo despido por parte de la empresa cuando se hayan completado aquellas exigencias legales incumplidas».

¹²⁵ En palabras del TS: «constituiría una previsión carente de efectos si se entendiera que el periodo de tiempo transcurrido desde la fecha del primer despido y hasta la declaración judicial de su nulidad fuera computable a efectos del plazo de prescripción de las faltas imputadas, las mismas en ambos despidos, dado que tal plazo, por su cortedad, estaría ampliamente cumplido cuando se realizara el segundo despido» (STS de 8 de junio de 2009 [RJ\2009\4447]).

En definitiva, de acuerdo con el TS, es inaplicable el plazo de prescripción de las faltas previsto en el art. 60.2 del ET, conclusión idéntica a la que han llegado GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido...cit.*, pp. 300 a 302 y MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización...cit.*, p. 513.

cuando ya lo estuviesen en la fecha del primer despido (STSJ de Castilla y León de 21 de abril de 2010 [AS\2010\1802]).

Por último, cabe señalar que el empresario no tiene la posibilidad de retractarse de la decisión extintiva adoptada, siendo únicamente posible la restitución del vínculo laboral extinguido si el trabajador acepta la readmisión (STS de 11 de diciembre de 2009 [RJ\2010\2117]¹²⁶).

VI. CONCLUSIONES

El despido disciplinario se ha configurado como un acto unilateral, formal, causal y recepticio, lo cual conlleva el sometimiento del mismo a determinados requerimientos con la finalidad de que el trabajador tenga conocimiento fehaciente de la decisión extintiva, los motivos que llevan a la misma y la fecha en que se considera que dicha decisión despliega sus efectos. Junto a lo anterior, es necesario que el mismo sea efectuado en un determinado periodo de tiempo desde la fecha de comisión de las faltas y que se notifique al trabajador por los cauces legales pertinentes.

La legislación vigente procura asimismo satisfacer las necesidades del empresario, otorgándole la posibilidad de efectuar un nuevo despido que subsane los defectos formales del anterior, posibilidad admitida con anterioridad o con posterioridad a la calificación del despido como improcedente adoptada por los Tribunales, siempre que dicha comunicación reúna unos requisitos tendentes a asegurar que el nuevo despido se ha efectuado con todas las garantías posibles, preservando el derecho de defensa del trabajador afectado.

El estudio llevado a cabo ha permitido poner de manifiesto la existencia de una sólida posición jurisprudencial respecto del incumplimiento de cualquiera de los requisitos formales de la carta de despido, ya sean la falta de mención de los hechos que motivan el

¹²⁶ En este sentido señala el TS que «la eficacia extintiva y constitutiva del despido determinan que el trabajador no esté obligado a aceptar la posible retractación de la empresa emitida antes de haberse constituido la relación procesal o de haberse presentado papeleta de conciliación ante el correspondiente organismo administrativo», por lo que el rechazo a la readmisión ofrecida no puede considerarse como falta injustificada al trabajo o como dimisión del trabajador. Ahondando aún más en la cuestión señala que, «atribuir eficacia vinculante a la retractación empresarial [aun mediando error excusable y comunicación readmisoria con toda suerte de garantías para el empleado] no sólo sería del todo distorsionador del proceso por despido, sino que difícilmente satisfaría el exigible -y constitucional- derecho a la tutela judicial efectiva».

despido o la falta de fecha de efectos, reputándose en todo caso el mismo como improcedente. Dicha calificación obedece a la finalidad perseguida por la carta de despido, cual es la de poner en conocimiento del trabajador despedido los hechos que motivan la decisión empresarial, con la suficiente precisión y antelación, para que el mismo pueda impugnar la decisión empresarial si lo estima pertinente. Se reputa innecesario una explicación exhaustiva, con detalles anecdóticos o superfluos, de los hechos que justifican la decisión empresarial. Ello no implica que una explicación demasiado somera, que se remita a las causas legalmente previstas, sea suficiente; es decir, un mínimo de concreción es requerido. En cuanto a la fecha de efectos, no se estima necesario expresar una fecha concreta, bastando con la remisión a hechos futuros que permitan al trabajador conocer el momento en que el despido produce efectos, de cara a computar el *dies a quo* del breve plazo de caducidad establecido en la normativa vigente para impugnar el despido. El espíritu finalista está presente también en la consideración de cuándo se entiende notificado el despido, entendiéndose cumplido dicho requisito si el trabajador ha podido tener conocimiento del mismo, aunque formalmente no se haya podido comunicar dicho despido al empleado.

Es precisamente la finalidad última perseguida por la carta de despido la que justifica la interpretación flexible de dichos requisitos llevada a cabo por la jurisprudencia y doctrina judicial, que ha contemplado la posibilidad de considerar válidas cartas de despido que adolecen de cierta inconcreción respecto de los datos fácticos que motivan la decisión empresarial, siempre que el trabajador haya tenido previo conocimiento de los hechos, y no se le cause en consecuencia ningún tipo de indefensión. Idéntica apreciación merece la falta de mención de la fecha de efectos, siempre que la misma pueda deducirse inequívocamente del contenido de la carta de despido.

La existencia de una posición unánime en general, tanto en la doctrina judicial como en la jurisprudencia, junto con la interpretación flexible y/o finalista adoptada, dotan de las garantías suficientes a una institución que tiene severas consecuencias para el trabajador, al suponer la pérdida del empleo sin derecho a indemnización. Únicamente cabe apreciar discrepancias en algunos aspectos puntuales, como el valor otorgado a la propuesta de saldo y finiquito o la consideración que merece la desatención del aviso de intento de notificación del burofax, que no enervan el buen criterio adoptado en la interpretación de los requisitos formales de la carta de despido.

Es cierto que existen voces críticas respecto de las reformas legislativas que se han llevado a cabo en la materia, considerando que el abaratamiento de los costes del despido disciplinario favorece el uso generalizado del mismo, pero dentro del margen otorgado por el legislador a los jueces, la actuación de los mismos debe ser valorada positivamente, al haber adoptado una postura que vela principalmente por los intereses del trabajador, pero sin dejar de lado los intereses del empresario.

Al final, lo importante es la adopción de la diligencia debida, tanto por el empresario como por el trabajador a la hora de efectuar los trámites pertinentes, para evitar que el transcurso de los plazos previstos por el legislador, o el incumplimiento de los requisitos formales procesales debidos, impidan a los Tribunales entrar a conocer del fondo del asunto.

Como última apreciación, es conveniente señalar que, a pesar de la existencia de unas líneas jurisprudenciales claramente definidas en la interpretación de los requisitos que debe reunir la carta de despido, no cabe imponer soluciones generalizadas, que sirvan para todos los casos, sino que serán las circunstancias concretas de cada caso las que determinarán la solución definitiva del mismo.

VII. BIBLIOGRAFÍA

1. OBRAS DOCTRINALES

AA.VV. Memento Despido. Otras formas de extinción del contrato de trabajo, *Despido disciplinario. Comunicación del despido*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

AA.VV. Memento Social, *Despido disciplinario. Carta de despido*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

CRUZ VILLALÓN, J., «Forma del despido disciplinario. Requisitos ordinarios: la carta de despido» en *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Gorelli (coord.), Tecnos, Madrid, 2004.

GARATE CASTRO, J., *La comunicación escrita del despido disciplinario*, Imprenta Universitaria, Santiago de Compostela, 1984.

GÓMEZ GORDILLO, R., «Aspectos generales del despido disciplinario» en *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Gorelli (coord.), Tecnos, Madrid, 2004.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T., *El despido disciplinario*, Difusión Jurídica, Madrid, 2008.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., «La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo» en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 115, 2012, pp. 275 a 314 [ISSN 0213-0750].

HERNÁNDEZ GARCÍA, C., «El despido disciplinario. Concepto y causas» en *Aula de Formación*, Boletín Económico de ICE nº 2804, del 3 al 9 de mayo de 2004, pp. 1 a 8.

MALO OCAÑA, M.A., «La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico», en *Revista de Historia Económica - Journal of Iberian and Latin American Economic History*, Año nº 23, nº 1, 2005, pp. 83 a 116 [ISSN 0212-6109].

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., *El Despido Disciplinario: Forma, Lugar, Tiempo, Calificación y Efectos*, Aranzadi, Navarra, 2009.

MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización del despido disciplinario (un estudio de los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores)*, Comares, Granada, 1999.

POQUET CATALÁ, R., «¿Es válido el despido efectuado a través de los nuevos medios tecnológicos?», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 187, 2016, pp. 1 a 13 [BIB 2016\2693].

2. LEGISLACIÓN

Constitución Española de 29 de diciembre de 1978.

Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.

Decreto de 26 de octubre de 1956, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo (completado por el Decreto de 4 de julio de 1958 por el que se aprueba el texto refundido del Procedimiento Laboral y el Procedimiento Especial para los Seguros Sociales y el Mutualismo Laboral).

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (vigente hasta el 11 de diciembre de 2011).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (convertido en ley mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. SENTENCIAS CITADAS

STCo de 24 de julio de 1995 [RTC\1995\125]

STCo de 11 de septiembre de 2006 [RTC\2006\265]

STS de 7 de junio de 1982 [RJ\1982\3931]

STS de 10 de julio de 1982 [RJ\1982\4598]

STS de 23 de septiembre de 1982 [RJ\1982\5264]

STS de 11 de febrero de 1984 [RJ\1984\859]

STS de 27 de septiembre de 1984 [RJ\1984\4489]

STS de 18 de octubre de 1984 [RJ\1984\5297]

STS de 28 de junio de 1985 [RJ\1985\3491]

STS de 27 de diciembre de 1985 [RJ\1985\6480]

STS de 27 de febrero de 1986 [RJ\1986\944]

STS de 12 de marzo de 1986 [RJ\1986\1308]

STS de 18 de marzo de 1986 [RJ\1986\1492]

STS de 13 de mayo de 1986 [RJ\1986\2538]

STS de 28 de junio de 1986 [RJ\1986\3754]

STS de 26 de enero de 1987 [RJ\1987\128]

STS de 21 de septiembre de 1987 [RJ\1987\6228]

STS de 30 de septiembre de 1987 [RJ\1987\6436]

STS de 13 de junio de 1988 [RJ\1988\5274]

STS de 5 de julio de 1988 [RJ\1988\5759]

STS de 21 de julio de 1988 [RJ\1988\6222]

STS de 14 de septiembre de 1988 [RJ\1988\6892]

STS de 3 de octubre de 1988 [RJ\1988\7507]

STS 9 de noviembre de 1988 [RJ\1988\8563]
STS de 30 de octubre de 1989 [RJ\1989\7461]
STS de 24 de febrero de 1990 [RJ\1990\1222]
STS de 26 de febrero de 1990 [RJ\1990\192]
STS de 9 de marzo de 1990 [RJ\1990\2040]
STS de 9 de abril de 1990 [RJ\1990\3427]
STS de 9 de abril de 1990 [RJ\1990\3428]
STS de 23 de mayo de 1990 [RJ\1990\4493]
STS de 4 de julio de 1991 [RJ 1991\5868]
STS de 13 de diciembre de 1990 [RJ\1990\9780]
STS de 21 de marzo de 1991 [RJ\1991\1886]
STS de 29 de abril de 1991 [RJ\1991\3394]
STS de 29 de diciembre de 1992 [RJ\1992\10378]
STS de 22 de febrero de 1993 [RJ\1993\1266]
STS de 23 de octubre de 1993 [RJ\1993\8060]
STS de 10 de noviembre de 1995 [RJ\1995\8400]
STS de 28 de abril de 1997 [RJ\1997\3584]
STS de 16 de noviembre de 1998 [RJ\1998\9747]
STS de 18 de enero de 2000 [RJ\2000\1059]
STS de 14 de abril de 2000 [RJ\2000\3957]
STS de 13 de junio de 2000 [RJ\2000\6891]
STS de 31 de enero de 2001 [RJ\2001\2136]
STS de 15 de julio de 2003 [RJ\2004\5410]
STS de 10 de noviembre de 2004 [RJ\2004\8010]
STS de 22 de noviembre de 2004 [RJ\2005\1057]
STS de 21 de septiembre de 2005 [RJ\2005\7650]
STS de 11 de octubre de 2005 [RJ\2005\8007]
STS de 2 de abril de 2007 [RJ\2007\3193]
STS de 26 de febrero de 2008 [RJ\2008\3864]
STS de 21 de mayo de 2008 [RJ\2008\4336]
STS de 18 de diciembre de 2008 [RJ\2008\8253]

STS de 16 de enero de 2009 [RJ\2009\397]
STS de 9 de febrero de 2009 [RJ\2009\1714]
STS de 27 de febrero de 2009 [RJ\2009\1841]
STS de 8 de junio de 2009 [RJ\2009\4447]
STS de 21 de julio de 2009 [RJ\2009\5528]
STS de 11 de diciembre de 2009 [RJ\2010\2117]
STS de 30 de marzo de 2010 [RJ\2010\3741]
STS de 22 de marzo de 2011 [RJ\2011\3559]
STS de 14 de junio de 2011 [RJ\2011\5337]
STS de 19 de septiembre de 2011 [RJ\2012\687]
STS de 19 de diciembre de 2011 [RJ\2012\3501]
STS de 23 de diciembre de 2011 [RJ\2012\248]
STS de 12 de abril de 2012 [RJ\2011\4367]
STS de 16 de noviembre de 2012 [RJ\2013\347]
STS de 26 de febrero de 2013 [RJ\2013\4121]
STS de 12 de marzo de 2013 [RJ\2013\4140]
STS de 27 de marzo de 2013 [RJ\2013\3379]
STS de 11 de marzo de 2014 [RJ\2014\1904]
STS de 2 de diciembre de 2014 [RJ\2014\6817]
STS de 22 de diciembre de 2014 [RJ\2015\80]
STS de 21 de septiembre de 2017 [RJ\2017\4310]
STS de 4 de octubre de 2017 [RJ\2017\4317]

STSJ de Andalucía de 30 de junio de 1992 [AS\1992\3193]
STSJ de Andalucía de 12 de diciembre de 1997 [AS\1997\5284]
STSJ de Andalucía de 20 de enero de 2005 [JUR\2005\146429]
STSJ de Andalucía de 1 de abril de 2008 [AS\2009\713]
STSJ de Andalucía de 11 de enero de 2011 [JUR\2012\75518]
STSJ de Andalucía de 11 de octubre de 2011 [JUR\2011\411184]
STSJ de Andalucía de 23 de mayo de 2012 [AS\2012\1852]
STSJ de Andalucía de 18 de octubre de 2012 [JUR\2013\126161]

STSJ de Andalucía de 10 de enero de 2013 [AS\2013\1631]
STSJ de Andalucía de 4 de febrero de 2016 [JUR\2017\71648]
STSJ de Andalucía de 29 de septiembre de 2016 [JUR\2017\34770]
STSJ de Andalucía de 10 de noviembre de 2016 [AS\2016\1934]
STSJ de Andalucía de 1 de febrero de 2017 [AS\2017\821]
STSJ de Andalucía de 20 de abril de 2017 [JUR\2017\176076]
STSJ de Andalucía de 27 de abril de 2017 [AS\2017\1893]
STSJ de Andalucía de 20 de julio de 2017 [JUR\2017\310616]
STSJ de Andalucía de 5 de octubre de 2017 [JUR\2018\13631]
STSJ de Andalucía de 9 de noviembre de 2017 [JUR\2018\11095]
STSJ de Andalucía de 23 de noviembre de 2017 [JUR\2018\10355]
STSJ de Andalucía de 17 de enero de 2018 [JUR\2018\95474]
STSJ de Aragón de 11 de octubre de 1999 [AS\1999\6423]
STSJ de Aragón de 22 de abril de 2002 [AS\2002\1970]
STSJ de Aragón de 27 de mayo de 2008 [JUR\2008\347803]
STSJ de Aragón de 1 de junio de 2011 [AS\2011\1862]
STSJ de Aragón de 30 de mayo de 2012 [AS\2012\2547]
STSJ de Aragón de 20 de junio de 2012 [AS\2012\2717]
STSJ de Aragón de 30 de octubre de 2013 [JUR\2014\15721]
STSJ de Asturias de 17 de mayo de 1996 [AS\1996\1509]
STSJ de Asturias de 13 de diciembre de 1996 [AS\1996\4033]
STSJ de Asturias de 14 de febrero de 1997 [AS\1997\478]
STSJ de Asturias de 18 de junio de 1999 [AS\1999\2330]
STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2004 [AS\2005\1853]
STSJ de Asturias de 9 de febrero de 2007 [JUR\2007\218154]
STSJ de Asturias de 21 de enero de 2011 [AS\2011\1012]
STSJ de Asturias de 24 de junio de 2011 [AS\2011\2384]
STSJ de Asturias de 21 de febrero de 2014 [JUR\2014\74336]
STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2014 [JUR\2015\30471]
STSJ de Asturias de 20 de febrero de 2015 [JUR\2015\70685]
STSJ de Asturias de 10 de mayo de 2016 [JUR\2016\139438]

STSJ de Asturias de 26 de septiembre de 2017 [JUR\2017\253713]
STSJ de Asturias de 23 de enero de 2018 [JUR\2018\63028]
STSJ de Cantabria de 17 de septiembre de 2001 [AS\2001\4065]
STSJ de Cantabria de 18 de julio de 2006 [JUR\2006\250410]
STSJ de Cantabria de 7 de febrero de 2008 [AS\2008\1218]
STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de noviembre de 1996 [AS\1996\4565]
STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de diciembre de 2005 [AS\2005\3738]
STSJ de Castilla-La Mancha de 6 de abril de 2010 [AS\2010\1598]
STSJ de Castilla-La Mancha de 1 de marzo de 2012 [AS\2012\283]
STSJ de Castilla-La Mancha de 4 de febrero de 2013 [AS\2013\755]
STSJ de Castilla-La Mancha de 16 de febrero de 2015 [JUR\2015\75461]
STSJ de Castilla-La Mancha de 6 de octubre de 2015 [AS\2015\1925]
STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de diciembre de 2015 [AS\2005\3738]
STSJ de Castilla-La Mancha de 3 de marzo de 2016 [AS\2016\980]
STSJ de Castilla-La Mancha de 21 de diciembre de 2016 [JUR\2017\9111]
STSJ de Castilla-La Mancha de 20 de diciembre de 2017 [JUR\2018\52369]
STSJ de Castilla y León de 4 de septiembre de 2001 [AS\2001\3897]
STSJ de Castilla y León de 30 de julio de 2002 [AS\2003\250]
STSJ de Castilla y León de 21 de abril de 2010 [AS\2010\1802]
STSJ de Castilla y León de 26 de enero de 2011 [AS\2011\2083]
STSJ de Castilla y León de 25 de abril de 2011 [JUR\2011\176092]
STSJ de Castilla y León de 20 de octubre de 2011 [JUR\2011\367622]
STSJ de Castilla y León de 17 de abril de 2013 [AS\2013\1519]
STSJ de Castilla y León de 11 de febrero de 2014 [JUR\2014\58648]
STSJ de Cataluña de 22 de junio de 1993 [AS\1993\2998]
STSJ de Cataluña de 13 de junio de 1996 [AS\1996\3364]
STSJ de Cataluña de 2 de octubre de 2000 [AS\2001\886]
STSJ de Cataluña de 21 de julio de 2004 [JUR\2004\283315]
STSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2004 [JUR\2005\35188]
STSJ de Cataluña de 14 de noviembre de 2007 [AS\2007\3594]
STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2008 [JUR\2008\368229]

STSJ de Cataluña de 13 de enero de 2005 [AS\2005\471]
STSJ de Cataluña de 27 de abril de 2010 [JUR\2010\299233]
STSJ de Cataluña de 11 de mayo de 2010 [AS\2011\391]
STSJ de Cataluña de 24 de enero de 2011[AS\2011\1358]
STSJ de Cataluña de 25 de enero de 2011 [AS\2011\1014]
STSJ de Cataluña de 13 de diciembre de 2011 [JUR\2012\36878]
STSJ de Cataluña de 14 de marzo de 2012 [AS\2012\1393]
STSJ de Cataluña de 30 de octubre de 2012 [JUR\2013\20867]
STSJ de Cataluña de 26 de noviembre de 2012 [AS\2013\603]
STSJ de Cataluña de 7 de enero de 2013 [JUR\2013\88888]
STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2013 [AS\2013\1100]
STSJ de Cataluña de 16 de septiembre de 2013 [JUR\2013\345466]
STSJ de Cataluña de 16 de enero de 2014 [AS\2014\635]
STSJ de Cataluña de 24 de febrero de 2015 [JUR\2015\111235]
STSJ de Cataluña de 8 de noviembre de 2017 [AS\2018\309]
STSJ de Extremadura de 27 de noviembre de 1997 [AS\1997\4234]
STSJ de Extremadura de 6 de marzo de 2002 [AS\2002\1764]
STSJ de Extremadura de 21 de marzo de 2002 [AS\2002\2003]
STSJ de Extremadura de 21 de septiembre de 2006 [JUR\2006\279162]
STSJ de Extremadura de 30 de diciembre de 2009 [AS\2010\688]
STSJ de Galicia de 16 de octubre de 2001 [AS\2001\3078]
STSJ de Galicia de 9 de mayo de 2008 [AS\2008\1824]
STSJ de Galicia de 23 de diciembre de 2009 [AS\2010\763]
STSJ de Galicia de 13 de julio de 2010 [JUR\2010\318515]
STSJ de Galicia de 15 de julio de 2010 [AS\2010\1772]
STSJ de Galicia de 11 de octubre de 2010 [JUR\2010\397382]
STSJ de Galicia de 14 de diciembre de 2010 [AS\2011\744]
STSJ de Galicia de 26 de septiembre de 2012 [JUR\2012\368314]
STSJ de Galicia de 22 de febrero de 2013 [AS\2013\921]
STSJ de Galicia de 25 de septiembre de 2014 [AS\2014\2702]
STSJ de Galicia de 28 de octubre de 2014 [JUR\2015\31201]

STSJ de Galicia de 16 de diciembre de 2014 [AS\2015\129]
STSJ de Galicia de 8 de marzo de 2016 [JUR\2016\86067]
STSJ de Islas Baleares de 26 de mayo de 2008 [JUR\2008\347901]
STSJ de Islas Baleares de 26 de febrero de 2016 [JUR\2016\68359]
STSJ de Islas Canarias de 18 de abril de 2001 [JUR\2001\181187]
STSJ de Islas Canarias de 17 de julio de 2001 [JUR\2002\11695]
STSJ de Islas Canarias de 26 de febrero de 2008 [JUR\2008\183276]
STSJ de Islas Canarias de 22 de abril de 2010 [JUR\2010\418839]
STSJ de Islas Canarias de 28 de enero de 2013 [AS\2013\1300]
STSJ de Islas Canarias de 23 de junio de 2014 [AS\2015\15]
STSJ de Islas Canarias de 20 de mayo de 2015 [JUR\2015\250720]
STSJ de Islas Canarias de 4 de octubre de 2016 [AS\2017\1635]
STSJ de Islas Canarias de 27 de marzo de 2017 [AS\2017\1715]
STSJ de Islas Canarias de 11 de mayo de 2017 [JUR\2017\223444]
STSJ de La Rioja de 7 de junio de 2017 [JUR\2017\182504]
STSJ de Madrid de 14 de septiembre de 1995 [AS\1995\3318]
STSJ de Madrid de 5 de julio de 2002 [JUR\2002\252472]
STSJ de Madrid de 10 de septiembre de 2002 [JUR\2002\286262]
STSJ de Madrid de 1 de julio de 2003 [JUR\2004\92927]
STSJ de Madrid de 5 de febrero de 2008 [JUR\2008\113725]
STSJ de Madrid de 11 de marzo de 2008 [JUR\2008\152484]
STSJ de Madrid de 17 de marzo de 2008 [AS\2008\1531]
STSJ de Madrid de 14 de abril de 2008 [JUR\2008\161726]
STSJ de Madrid de 23 de diciembre de 2008 [AS\2009\1340]
STSJ de Madrid de 23 de octubre de 2009 [AS\2009\2989]
STSJ de Madrid de 13 de mayo de 2010 [JUR\2010\229607]
STSJ de Madrid de 28 de enero de 2011 [AS\2011\1375]
STSJ de Madrid de 11 de febrero de 2011 [AS\2011\1716]
STSJ de Madrid de 21 de julio de 2011 [AS\2011\2475]
STSJ de Madrid de 10 de abril de 2013 [AS\2013\2733]
STSJ de Madrid de 20 de enero de 2014 [AS\2014\402]

STSJ de Madrid de 24 de enero de 2014 [JUR\2014\40347]
STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2014 [AS\2014\1216]
STSJ de Madrid de 27 de mayo de 2014 [JUR\2014\243881]
STSJ de Madrid de 21 de julio de 2014 [AS\2014\2393]
STSJ de Madrid de 20 de enero de 2015 [JUR\2015\48592]
STSJ de Madrid de 2 de febrero de 2017 [AS\2017\243]
STSJ de Madrid de 22 de mayo de 2017 [JUR\2017\182212]
STSJ de Murcia de 7 de octubre de 2002 [AS\2002\3208]
STSJ de Murcia de 7 de julio de 2009 [JUR\2009\355238]
STSJ de Murcia de 2 de julio de 2012 [JUR\2012\316648]
STSJ de Navarra de 10 de abril de 2015 [AS\2015\1668]
STSJ del País Vasco de 13 de junio de 2000 [JUR\2001\37072]
STSJ de País Vasco de 26 de marzo de 2002 [AS\2002\2388]
STSJ del País Vasco de 1 de julio de 2002 [AS\2002\2852]
STSJ del País Vasco de 18 de marzo de 2003 [AS\2003\1370]
STSJ del País Vasco de 6 de junio de 2006 [AS\2007\986]
STSJ del País Vasco de 8 de julio de 2008 [AS\2008\2996]
STSJ de País Vasco de 8 de junio de 2010 [AS\2010\2854]
STSJ de País Vasco de 14 de diciembre de 2010 [AS\2011\91]
STSJ de País Vasco de 21 de diciembre de 2010 [AS\2011\1313]
STSJ de País Vasco de 25 de enero de 2011 [JUR\2014\179306]
STSJ de Valencia de 30 de abril de 1996 [AS\1996\1304]
STSJ de Valencia de 27 de abril de 2001 [AS\2001\2048]
STSJ de Valencia de 9 de mayo de 2002 [AS\2003\978]
STSJ de Valencia de 2 de febrero de 2010 [AS\2010\1977]
STSJ de Valencia de 13 de mayo de 2010 [JUR\2010\298718]
STSJ de Valencia de 15 de junio de 2010 [AS\2010\2408]
STSJ de Valencia de 10 de enero de 2012 [AS\2012\1258]
STSJ de Valencia de 26 de noviembre de 2012 [AS\2013\263]
STSJ de Valencia de 7 de marzo de 2017 [AS\2017\758]
STSJ de Valencia de 2 de mayo de 2017 [JUR\2017\249266]

VIII. ANEXO.

1. MODELO CARTA DE DESPIDO

En [●], a [●] de mayo de 2018.

Muy señor mío:

Dadas sus reiteradas faltas de asistencia al trabajo en el mes de abril, que se concretan en sus ausencias los días 3, 4, 5 y 19 al trabajo, sin haber aportado justificación alguna, y sus faltas de puntualidad los viernes de dicho mes (a saber, 6, 13, 20 y 27), consistentes en su llegada entre 45 minutos y una hora tarde, la Dirección de la Empresa ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo, al tratarse de incumplimientos contractuales, graves y culpables incardinables en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Únicamente la justificación de dichas ausencias y retrasos podría haber enervado la eficacia de la sanción decidida por la empresa, pero usted ha preferido ignorar los diversos requerimientos efectuados por el jefe de personal entre la última semana de abril y la primera de mayo, absteniéndose de presentar justificación alguna.

En virtud de los hechos reseñados, se ha estimado pertinente proceder a su despido disciplinario.

La decisión de despido adoptada por la Empresa tendrá efectos a partir del próximo martes, día [●] de mayo de 2018, momento a partir del cual deberá proceder a la devolución del material facilitado por la empresa para el desempeño de sus tareas.

A partir de la fecha de efectos del despido, estará disponible en las dependencias de la Empresa la liquidación de haberes correspondientes.

Le rogamos firme la presente carta como prueba de su recepción, advirtiéndole de que en caso de negativa su firma podrá ser sustituida por la de los testigos presentes en el momento de su entrega, que darán fe de la recepción.

Atentamente,

Fdo.: La Dirección de la empresa

Recibí: Nombre del trabajador

Fdo.: Primer testigo

Fdo.: Segundo testigo