



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

CEDULA DE NOTIFICACION

JUZGADO DE LO SOCIAL N° CUATRO

Autos núm. 001440/2009

CONCEPTO: DESPIDO

DEMANDANTE: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DEMANDADO: XXXXXXXXXXXX y **FONDO DE GARANTIA SALARIAL**

ADVERTENCIA DE RECURSO

Notifíquese a las partes con advertencia de que la resolución no es firme y contra la misma cabe recurso de suplicación para ante **LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**, que deberá anunciarse dentro de los **CINCO DIAS** siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del letrado que ha de interponerlo.

En Valencia, a veinte de enero de dos mil diez.

EL/LA SECRETARIO/A



DESTINATARIO: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

LDO: ORTIZ BERMEJO, Mª DOLORES



GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO CUATRO

VALENCIA

Expte. num. 1440/09

DESPIDO

SENTENCIA Nº 3/10

En Valencia, a catorce de enero de dos mil diez.

Vistos por la Ilma. Sra. D^a Ana Remuzgo Salas, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social numero CUATRO de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal del orden social nº 1440/09, en reclamación de DESPIDO promovidos por D. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx asistido por D^{ña}. MARIA DOLORES ORTIZ BERMEJO, frente a la empresa xxxxxxxx SL, representada por D. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, habiendo sido llamado el FONDO DE GARANTIA SALARIAL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Turnada que fue la demanda a que se refiere el encabezamiento a este Juzgado, en la que tras exposición de hechos, la parte actora solicitó que se dicte sentencia estimando sus pretensiones, fue admitida a tramite previa subsanación, y convocadas las partes a juicio oral en fecha 12 de enero de 2010, se celebró, ratificando la parte actora su demanda con oposición del demandado. Solicitado el recibimiento del juicio a prueba, fueron propuestas y practicadas las que son de ver en autos, tras lo cual elevaron los litigantes sus conclusiones a definitivas, y se declaró el juicio concluso y visto para Sentencia.

SEGUNDO.- En la substanciación de este procedimiento se han observado las prescripciones y formalidades legales.

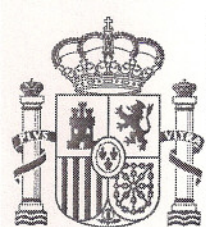
HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El trabajador demandante xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx con DNI/NIE número xxxxxxxx ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa xxxxxxxx, dedicada a la actividad económica de publicidad, con las circunstancias de antigüedad, categoría profesional y salario mensual con prorrata de pagas extras que se especifican: desde el 3 de junio de 2008, informático, y 1.632,60 euros. (no controvertido)

SEGUNDO.- En carta de despido de fecha 31 de agosto de 2009, cuyo tenor literal por obrar en autos, y a esos solos efectos se da por reproducido, la mercantil notificó al trabajador la extinción de la relación laboral, con la misma fecha de efectos, alegando según el artículo 52,C del ET que la situación económica que atraviesa la empresa por falta sustancial de clientes, ha llevado a un lamentable deterioro económico.



GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

En la misma carta se hacía constar que el importe de la indemnización ascendía a 1353,79 euros, de los que correspondía a la empresa el abono del 60%, por importe de 812,27 euros, que la mercantil se comprometía a entregar al trabajador en este acto.

El importe de dicha indemnización no consta entregado al trabajador.

TERCERO.- En el ejercicio 2008 la empresa obtuvo un resultado de beneficios por importe de 6.626,54 euros, siendo el importe neto de la cifra de negocios de 310.016,73 euros. (documental demandado, bloque 6)

CUARTO.- En fecha 10 de septiembre de 2009 la empresa mantenía una deuda con la Tesorería General de la Seguridad Social de 49.667,86 euros, constando iniciados expedientes administrativos de apremio por la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la TGSS, habiendo sido acordados embargos de saldos de cuentas corrientes de la mercantil. (documental demandado, bloque 3)

QUINTO.- El trabajador que acciona por despido no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a la presentación de la demanda la condición de representante de los trabajadores.

SEXTO.- Presentada papeleta de conciliación ante el SMAC el día 14 de septiembre de 2009, se celebró el preceptivo acto conciliatorio el día 1 de octubre de 2009, con el resultado intentado "sin avenencia". En fecha 18 de septiembre de 2009 se presentó demanda ante el RUE del Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Los hechos declarados probados lo han sido valorando en su conjunto la prueba practicada según el art. 97,2º Ley de Procedimiento Laboral, toda ella de carácter documental, constando en todo caso junto a cada hecho probado los concretos medios de prueba que guardan relación directa con su contenido.

Es por ello que aparece acreditada la existencia de relación laboral entre las partes con las circunstancias que aparecen concretadas en el hecho probado primero de la presente Resolución, que no ha sido controvertido, así como el hecho de que la empresa notificó al actor carta de despido objetivo, con efectos de 31 de agosto de 2009, por la que se le comunicaba la decisión de extinguir unilateralmente la relación laboral, alegando como causa del referido despido motivos económicos, en términos claramente vagos e imprecisos.

Frente a dicha comunicación, solicita la representación del actor se califique como despido nulo o subsidiariamente improcedente, considerando que al momento del despido no se puso a su disposición la indemnización, ni se alegó imposibilidad de hacerlo; a su vez, la carta no concreta las razones económicas que dan lugar a dicha decisión.

Para poder extinguir el contrato de trabajo por "causas objetivas" que en este caso es la modalidad elegida por la empresa, se exige el cumplimiento de

una serie de formalidades, que, con carácter principal, han de analizarse, dado que, precisamente, la primera pretensión que ejercita el actor es la declaración de nulidad; y así, tal habrá de ser el análisis inicial del hecho extintivo, resultando, de la práctica probatoria desarrollada en la "litis" que, efectivamente, la extinción de la relación mencionada, se ha operado, con incumplimiento, por parte del empresario, de uno de los requisitos "ad solemnitatem" que, al efecto, señala el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, consiste en la puesta a disposición de la indemnización legalmente procedente, o, en su caso, la indicación de no poder hacerlo, por mediar dificultades económicas. De ninguna manera ha quedado demostrado, siquiera indiciariamente que se hubiera intentado entregar cantidad alguna al trabajador, pese a corresponder a la empresa la aludida obligación legal, que exige la "simultanea puesta a disposición" y que determina, que de invocar una actitud supuestamente obstruccionista del trabajador, debiera probar cumplidamente su concurrencia, contra lo que a fecha de hoy, sigue sin haber entregado cantidad alguna, o consignado su importe, por lo que en suma, debe concluirse que no ha "puesto a disposición del trabajador" la indemnización legal impuesta por el legislador; pero a su vez, en modo alguno se deduce de la carta que hiciera uso de la facultad prevista en el artículo 53,1 del ET sobre imposibilidad de poner a su disposición dicha indemnización, todo lo cual determina, sin necesidad de ahondar en las causas motivadoras del despido y, vistos los artículos 51 a 53 del Estatuto de los Trabajadores, que proceda calificar la decisión empresarial como nula, en aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 51, 52 c), 53-1 y 4 y 55-3 del Estatuto de los Trabajadores y 108-1 122-2-b) y 123-2 de la Ley del procedimiento Laboral.

En efecto la jurisprudencia, reiterando un línea sostenida desde tiempo atrás, interpreta con gran rigurosidad, el cumplimiento del requisito que ha sido omitido por la empresa demandada, respecto del trabajador accionante, señalando en sentencia, por ejemplo, de 17-07-98 (rec. , en unificación de doctrina) que : "Centrándonos en la que nos ocupa, el Real Decreto-ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo, que liberalizó la del despido en relación con la legislación anterior, al regular en su artículo 40 la forma de dar efectividad al de carácter objetivo regulado en el artículo anterior, ya exigía poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la correspondiente indemnización, con la salvedad, en relación con el sistema actual, que aunque se declaraba el despido nulo por incumplimiento de los requisitos de forma, sus efectos se equiparaban al despido improcedente. En el Estatuto de los Trabajadores, se abandona esa referencia del salario de una semana por año de servicio de la regulación anterior, y el despido nulo que tiene lugar por ese incumplimiento formal, tiene como efecto la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. Por ello, ya esta Sala en sus Sentencias del 11 junio y 20 noviembre 1982 (RJ 1982\3960 y RJ 1982\6850), citadas en la del 29 abril 1988 (RJ 1988\3042), y posteriormente en la del 2 octubre 1986 (RJ 1986\5369), ha señalado como se cita en el recurso, «que el mandato legal sólo puede entenderse cumplido si, en el mismo acto en que el trabajador se sabe despedido y sin solución de continuidad, sin precisión de otro trámite ni

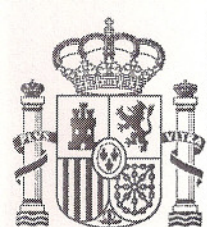
cualquier quehacer complementario, él dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la ley le confiere». Las modificaciones legales posteriores no pueden cambiar el sentido de esta doctrina y lejos de ello confirman su idoneidad y vigencia por cuanto:

a) Persisten las mismas expresiones de «poner a disposición del trabajador, simultáneamente» esa indemnización. El verbo poner tiene como una de sus acepciones la de entregar, dar, y en este sentido la emplea el legislador.

b) La acción o efecto de disponer, es el de usar uno cualquiera de los derechos inherentes a la propiedad o disposición de los bienes como determina el Real Diccionario de la Lengua.

c) Este poner a disposición lo matiza el legislador diciendo que la misma ha de hacerse simultáneamente, es decir, al mismo tiempo. De acuerdo con esta interpretación gramatical se exige la entrega de la cantidad, o el percibo sin dilación del que habla esa jurisprudencia.

TERCERO.- Desde otro canon interpretativo hay que tener en cuenta: 1. Inicialmente la declaración de nulidad producía los mismos efectos que la establecida para el despido disciplinario, y es sabido que en éste, cuyo efecto era la inmediata readmisión del trabajador, se producía esa nulidad, entre otros, en el caso de incumplimiento de los requisitos de forma escrita. 2. Las reformas posteriores vienen a poner de relieve la importancia que da el legislador a esa puesta a disposición. El texto de Procedimiento Laboral de 1990 (RCL 1990\922 y 1049), en su artículo 122 reiterando lo dispuesto en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, señalaba esta nulidad para el despido objetivo, entre otros supuestos, en el de falta de la comunicación escrita con expresión de su causa al igual que ocurría en el despido disciplinario, y con carácter autónomo independiente, en el supuesto de la falta de puesta a disposición que nos ocupa. 3. La publicación de la Ley 11/1994, del 19 mayo (RCL 1994\1422 y 1651), introdujo una profunda modificación en esta materia, por cuando, si bien mantiene la exigencia de forma del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, su incumplimiento no determina la declaración de nulidad, que se reserva únicamente para las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador. Por el contrario en el despido objetivo, con nueva redacción del apartado c) del artículo 52 según la Ley 8/1997 del 16 mayo (RCL 1997\1212 y 1271), sin perjuicio de recoger estas nuevas causas de nulidad, al igual que en el disciplinario, mantiene esa declaración de nulidad por incumplimiento de los requisitos formales del número primero del artículo, es decir: a) la comunicación escrita expresando la causa y b) en segundo lugar, con la misma expresión diferenciada establecida ya en el Decreto-Ley de 1977, por falta de puesta a disposición de la indemnización de veinte días por año de servicio. Ello únicamente puede significar que el legislador mantiene con la misma fuerza originaria la sanción de nulidad que se extiende a los dos requisitos, cuando se mitigó en relación con la forma escrita, con expresión de su causa para el despido disciplinario. Pero la voluntad del legislador de exigir esa puesta a disposición en los términos que señala la doctrina de la Sala anteriormente indicada, se pone de manifiesto cuando comprendiendo que si el despido se produce por causas económicas, y pueden darse situaciones en las



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

que es imposible cumplir la exigencia legal, autoriza la no puesta a disposición siempre que la misma se haga constar en la comunicación escrita como se expresa en el párrafo segundo del apartado b) del número 1 del artículo 53, manteniendo no obstante la sanción de nulidad si no se cumplen los requisitos establecidos en dicho número."

A su vez, y conforme pone de manifiesto la representación del actor, la carta de despido adolece de un evidente defecto formal en cuanto a la generalidad y abstracción de los términos utilizados en la misma, con referencias a "que la situación económica que atraviesa la empresa en la que Vd viene desarrollando su trabajo originada por una sustancial falta de clientes ha llevado a un lamentable deterioro económico que obliga de forma necesaria a adoptar la medida arriba mencionada".

No es posible olvidar la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo en cuanto a la interpretación del artículo 53,1,a del ET respecto al contenido mínimo de la comunicación escrita de despido, y la trascendencia de su exigencia, desde el momento en que según el artículo 120 en relación con el artículo 105,2 de la Ley de Procedimiento Laboral, al demandado no se le admitirán en juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido, y de la carga probatoria del empresario de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo, sentencias entre otras, de 9-12-1998, rec 590/97, o 21-05-08, rec 528/07. De este modo, cuando la aludida comunicación solo contiene, como en el supuesto enjuiciado, imputaciones genéricas o indeterminadas, sin dato alguno concreto, es evidente que atenta al principio de igualdad de partes, al constituir en definitiva esta ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador.

La aplicación de la anterior doctrina al caso de autos, obliga a concluir la declaración de nulidad del despido enjuiciado, con la consiguiente imposición al empresario de la obligación de readmitir al trabajador, según los artículos 53,4 del ET, y 123, en relación con el artículo 113, ambos de la Ley de Procedimiento Laboral, con abono de los salarios dejados de percibir, debiéndose estimarse por todo ello la demanda en el sentido expuesto. Añadir en todo caso a efectos dialécticos que no consta en autos acreditada, atendiendo al resultado de la prueba practicada, la concurrencia de causas de carácter económico que pudieran dar lugar a la extinción contractual producida.

SEGUNDO.- No ha lugar a la imposición de la sanción prevista en el artículo 97,3 de la Ley de Procedimiento Laboral al no apreciarse mala fe o notoria temeridad en los litigantes.

TERCERO.- Contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación conforme al artículo 189 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación:



GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

FALLO

Que Debo Estimar y Estimo la demanda formulada por xxxxxxxxxx
xxxxxxx, frente a la empresa xxxxx SL, habiendo sido llamado el
FONDO DE GARANTIA SALARIAL, declarando NULO el despido de fecha 31 de
agosto de 2009, condenando a la empresa a su inmediata readmisión con
abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta que
la readmisión tenga lugar de modo efectivo, a razón de 54,42 euros/día.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que frente a
ella cabe Recurso de Suplicación en legal forma, para ante la Sala de lo Social
del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá
anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación, bastando para
ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante de su
proposito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, de
cualquiera de ellos ante este Juzgado de lo Social; será requisito necesarios
que, al tiempo del anuncio se haga nombramiento del Letrado que ha de
interponerlo, y que el recurrente que no gozare del beneficio de justicia
gratuita, presente en la Secretaria del Juzgado, al hacer el anuncio, documento
o resguardo de consignación de la cantidad objeto de condena, pudiendo
sustituirse la consignación por el aseguramiento mediante aval bancario, en el
que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Igualmente y al tiempo de interponer el recurso, el recurrente que no
gozare del beneficio de justicia gratuita, deberá entregar en la Secretaria del
Juzgado resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del
deposito de 150,25 euros.

Así por esta mi Sentencia, la pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La presente sentencia se hace publica en el día de la
fecha mediante su inserción en el Libro de Sentencias de este Juzgado, lo cual
autorizo y de lo que yo el Secretario Judicial, Doy Fe.



GENERALITAT
VALENCIANA