

JUR 2010\309010

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Principado de Asturias núm. 2231/2010 (Sala de lo Social, Sección 1), de 26 julio

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 1463/2010.

Ponente: Ilma. Sra. D^a. Carmen Hilda González González.

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 02231/2010

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

NIG: 33044 34 4 2010 0101496

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0001463 /2010

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEM : 0000044 /2010 del JDO. DE LO SOCIAL nº: 006

Recurrente/s:Julieta

Abogado/a: MANUEL VICENTE VALLINA RODRIGUEZ

Recurrido/s: TOYS GYM S.L., FOGASA

Abogado/a: ISABEL COSSIO FERNANDEZ, ABOGADO DEL ESTADO

SENTENCIA Nº 2231/10

En OVIEDO, a veintiséis de Julio de dos mil diez.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la de lo Social del T.S.J. de ASTURIAS, formada por los Ilmos. Sres. D. JORGE GONZÁLEZ RODRIGUEZ, Presidente, D^a. CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, y D. LUIS CAYETANO FERNÁNDEZ ARDAVIN, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 1463/2010, formalizado por el Letrado D. MANUEL VICENTE VALLINA RODRIGUEZ, en nombre y representación de Dña.Julieta , contra la sentencia número 226/10 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 6 de OVIEDO en el procedimiento DEMANDA 44/2010, seguidos a instancia de Dña.Julieta , frente a la empresa TOYS GYM S.L., representada por la Letrada Dña. ISABEL COSSIO FERNANDEZ y el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, representado por el ABOGADO DEL ESTADO, siendo Magistrado-Ponente la Ilma Sra. D^a CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D^a Julieta presentó demanda contra la empresa TOYS GYM S.L., y el FONDO DE GARANTIA SALARIAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 226/10, de fecha dieciocho de Marzo de dos mil diez .

SEGUNDO.- En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º D^a Julieta , comenzó a prestar sus servicios para la empresa TOYS GIM S.L. el 15-06-05, en virtud de contrato de trabajo de duración determinada a jornada parcial a razón de 17 horas semanales, las que posteriormente se ampliaron a 22 y finalmente a 31 horas semanales, con la categoría profesional de Monitor/Instructor, con un salario diario en cómputo anual de 29,06 euros brutos, sujeta en cuanto a sus condiciones laborales al Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasios.

2º El 30-06-09 la empresa cursó la baja de la actora en la TGSS, accionando la demandante por despido, alcanzándose un acuerdo en la conciliación administrativa celebrada el 23-07-09, reconociendo la empresa la improcedencia del despido readmitiendo a la trabajadora en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad al mismo.

3º La aquí demandante presentó demanda en reclamación de salarios adeudados con fecha 29-07-09, siguiéndose al efecto los autos nº 603/2009 ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Oviedo, en los que se dictó sentencia con fecha 30-11-09 por la que estimando parcialmente la demanda, se condenó a la empresa a abonar a la actora la cantidad de 3.880,04 euros en concepto de salarios correspondientes a los meses de enero a mayo de 2009 y parte proporcional de la extra de verano.

4º La empresa demandada prestaba servicios para, entre otros, el Ayuntamiento de Llanera, habiendo facturado las cantidades siguientes: en el año 2007, 49.449 euros, en el año 2008, 28.630 euros, y en el año 2009, 11.055 euros.

En el año 2007 los ingresos totales ascendieron a 61.597,44 euros, en el año 2008 a 44.728,94 euros, y en el año 2009 a 31.681,83 euros.

La empresa presentó en el Registro Mercantil las cuentas correspondientes a los ejercicios 2007 y 2008 (el 2009 todavía no concluyó el plazo), registrando en el año 2007 unas pérdidas de 1.760,50 euros, en el año 2008 unas pérdidas de 13.852 euros, y en el año 2009 de 14.505,55 euros.

En las cuentas del año 2009 figura dentro del activo como cantidades líquidas en Caja y Bancos, la cantidad total de 267,87 euros.

En la misma fecha que la actora cesaron también los otros cuatro trabajadores de la empresa.

El 24-12-09, la empresa presentó ante la Agencia Tributaria la baja en la actividad.

Por acuerdo tomado en Junta Universal documentada notarialmente, se acordó la disolución de la sociedad TOYS GIM S.L.

5º El 23-12-09 le fue remitida vía burofax a la trabajadora una comunicación del siguiente tenor literal: "Por medio de la presente le comunico que la empresa a la cual represento ha tomado la decisión de proceder a la amortización de su puesto de trabajo sobre la base de lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, siendo la causa que motiva tal decisión la que a continuación se detalla:

Debido a la situación económica por la que atraviesa la empresa desde hacer tres años con pérdidas en su cuenta de resultados y junto a la situación económica actual que, ha provocado una caída paulatina en el número de usuarios del gimnasio. Así como el incremento de los costes laborales, debido a las largas incapacidades temporales de los trabajadores, hacen precisa una reestructuración inmediata de la actividad de la misma, ante la imposibilidad de hacer frente a los costes que representa su continuidad en el mercado.

En consecuencia nos vemos en la obligación de proceder a la amortización de su puesto de trabajo, al concurrir las causas económicas y organizativas prevista en el artículo 52 c del Estatuto de los Trabajadores , con efectos del día de hoy.

Lamentamos comunicarle que de momento no podemos hacer frente, por falta de liquidez, al importe correspondiente a su liquidación que incluye la indemnización legal prevista de 20 días por año de antigüedad cuyo importe es de 2.709,47 # y la parte de vacaciones pendientes de disfrutar del año 2009, ni a la cantidad equivalente de 30 días de su salario correspondiente por falta de preaviso.

Le recordamos el derecho que le asiste de solicitar el 40 % de la indemnización legal que le corresponde, al Fondo de Garantía Salarial.

Rogándole acuse recíbil de la presente comunicación, y le agradecemos los servicios prestados durante su relación laboral.

6º Por Dª.Julieta se presentó solicitud de celebración de acto de conciliación por despido nulo o subsidiariamente improcedente el día 04-01-2010, el que tuvo lugar el 18-01-2010 con la sola asistencia de la parte conciliante, por lo que se tuvo por Intentado sin Efecto.

7º La demandante no ostenta ni ha ostentado cargo sindical ni representativo alguno.

8º En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

TERCERO.- En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que desestimando la demanda presentada por Dª.Julieta contra la empresa TOYS GIM S.L., debo declarar y declaro PROCEDENTE el despido por causas objetivas del que fue objeto la actor el 23-12-2009, declarándose convalidada la extinción del contrato de trabajo que aquel produjo, debiendo la empresa demandada abonar a la demandante en concepto de diferencia de indemnización la cantidad de 1.625,68 euros, así como la de 871,80 euros por omisión del plazo de preaviso.

CUARTO.- Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Dña.Julieta formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO.- Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha veintiuno de mayo de dos mil diez.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso se señaló el día uno de julio de dos mil diez para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO El recurso de suplicación interpuesto por la actora contra la sentencia de instancia, que declara procedente su despido por causas objetivas, denuncia que tal decisión infringe el artículo 53-1 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 122-2 de la Ley de Procedimiento Laboral, argumentando que el despido debió declararse nulo ya que la comunicación extintiva solo pone de manifiesto, de forma general, que hay una mala situación económica sin ofrecer datos concretos, no refleja de una manera real la causa por la que es despedida, pues en el acto del juicio se adujeron motivos distintos, y no se le ha abonado la indemnización legalmente establecida.

Razona la sentencia de instancia, para rechazar la declaración de nulidad del despido, que fue en la fase de conclusiones cuando la actora introdujo una nueva cuestión, relativa a que la carta no cumple los requisitos formales exigidos, y que, además, la carta contiene los datos suficientes como para que la demandante conozca realmente cuales son las causas que fundamentan el despido acordado, al expresar las razones económicas que condujeron a extinguir su contrato, concretamente la reducción en la facturación en los tres últimos ejercicios, la disminución del número de usuarios del gimnasio y el incremento de los costes laborales.

SEGUNDO La adopción del acuerdo de extinción del contrato, al amparo de lo prevenido en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, exige la observancia por la empresa de determinados requisitos que, de no ser cumplidos, determinan que la decisión extintiva sea nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio (artículo 53-4 del Estatuto de los Trabajadores).

Tales requisitos son la comunicación escrita al trabajador, expresando la causa, y poner a su disposición, simultáneamente, la indemnización de veinte días por año de servicio, salvo que la causa alegada fuera económica y como consecuencia de tal situación no se pudiera poner la indemnización a disposición del trabajador y así se hiciera constar en la comunicación (artículo 53-1 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores).

El requisito de comunicación escrita al trabajador expresando la causa del despido objetivo tiene, como ha señalado con unanimidad la jurisprudencia, el mismo significado, alcance y finalidad que en el despido disciplinario, por lo que ha de proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que motivan la extinción de su contrato para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquellos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa, finalidad que no se cumple cuando la aludida comunicación solo contiene referencias genéricas e indeterminadas a la situación de la empresa que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de las 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.

En el caso enjuiciado, la comunicación escrita empresarial, reproducida en el hecho probado quinto, señala que "...Debido a la situación económica por la que atraviesa la empresa desde hace tres años con pérdidas en su cuenta de resultados y junto a la situación económica actual que ha provocado una caída paulatina en el número de usuarios del gimnasio. Así como el incremento de los costes laborales, debido a las largas incapacidades temporales de los trabajadores, hacen precisa una reestructuración inmediata de la actividad de la misma, ante la imposibilidad de hacer frente a los costes que representa su continuidad en el mercado. En consecuencia nos vemos en la obligación de proceder a la amortización de su puesto de trabajo, al concurrir las causas económicas y organizativas previstas en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, con efectos del día de hoy...".

Tal comunicación, contrariamente a lo apreciado por el Magistrado de Instancia, no cumple la exigencia contenida en el artículo 53-1 a) del Estatuto de los Trabajadores pues no aporta dato alguno calificable como hecho que justifique la extinción contractual, sino una vaga y genérica referencia a la situación económica por la que atraviesa la empresa, sin concretar las pérdidas sufridas, el descenso en el número de usuarios ni las razones del mismo, y sin explicar tampoco en que consiste la reestructuración que hace necesario extinguir el contrato de la actora.

Tal inconcreción ha colocado a la trabajadora en una situación de absoluta indefensión en el acto del juicio, donde la empresa adujo hechos, no contenidos en la comunicación, que han llevado al Magistrado de Instancia a considerar procedente la extinción fundándose, para ello, en que "los datos económicos expuestos en el precedente relato fáctico ponen de manifiesto sin lugar a dudas la concurrencia de las causas objetivas invocadas, al llevar la empresa tres años arrastrando déficits cada vez superiores, debido, entre otras causas, a la disminución de la contratación por parte del Ayuntamiento de Llanera, lo que ha conducido a un desfase entre ingresos y gastos que provocó un déficit que en el año 2009 se situó en casi el 50% de los ingresos, lo que hace totalmente inviable la actividad empresarial, lo que a su vez condujo al cierre de la empresa, la baja en la actividad, la disolución de la sociedad, y la extinción de los contratos de trabajo de todos los trabajadores en activo".

Resulta inevitable acoger, por tanto, la censura jurídica que el recurso formula y revocar la sentencia de instancia, pues a diferencia de lo que sucede con los despidos disciplinarios, en los que la omisión de las formalidades de la carta de despido determina la calificación de improcedencia y no de nulidad (artículo 55-4 Estatuto de los Trabajadores), el legislador ordena la calificación de nulidad para el despido por causas objetivas cuando no se hubieran cumplido las formalidades legales de la comunicación y no se hubiera puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente (artículo 122-2 a) y b) de la Ley de Procedimiento Laboral), requisitos que se someten al control directo de la autoridad judicial al imponerle el artículo 53-4 del Estatuto de los Trabajadores la declaración de oficio de la nulidad en caso de que hayan sido incumplidos.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D^a Julieta contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo social nº 6 de Oviedo, en los autos sobre despido seguidos a instancia de la recurrente contra la empresa Toys Gim S.L., revocamos la sentencia de instancia y declaramos nulo el despido impugnado, condenando a la empresa demandada a la inmediata readmisión de la actora y al abono de los salarios devengados desde la fecha del despido.

Adviértase a las partes que contra esta sentencia, cabe recurso de casación para unificación de doctrina, debiendo acreditar el depósito del importe de la condena en la cuenta número 3366: TRIB. SUP. JUST. SALA SOCIAL que tiene abierta en el Banco Español de Crédito, oficina 7008 de la calle Pelayo, 4 de Oviedo, con la clave 66, haciendo constar el número de rollo, al preparar el recurso; y el especial de 300 Euros, en la cuenta número 2410, clave 66, que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo tiene abierta en el mismo Banco de Madrid, al personarse en ella, si fuere la empresa condenada la que lo hiciere, notifíquese a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia y líbrese, para su unión al rollo de su razón, certificación de esta resolución, incorporándose su original al correspondiente Libro de Sentencias. Notifíquese a las partes y una vez firme devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de procedencia con certificación de la presente.

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