

El Supremo permite que la empresa se ahorre el pago del despido que ofreció

El Tribunal estima que la opción de indemnizar elegida por el empresario en el momento del despido no le vincula si la oferta no fue aceptada por el trabajador. Se abre una vía para que si se llega a juicio se pueda defender la procedencia de la extinción.

V. Martínez-Vares / M. Serrallier
Madrid

El Tribunal Supremo, en Sala General, ha establecido que la indemnización ofrecida por la empresa a un trabajador en el momento de despedirle no es vinculante si éste no la acepta y decide ir a juicio. De esta forma, el Alto Tribunal abre la vía para que la empresa, con el consiguiente ahorro de costes que ello puede suponer, cambie su opción inicial y se decante por readmitir al empleado en lugar de indemnizarle. Además, el Supremo se pronuncia sobre una cuestión que no se le ha planteado y avala que una empresa que reconoció un despido como improcedente defienda en juicio su procedencia.

La Sala de lo Social, en una sentencia del pasado 18 de diciembre que unifica doctrina y de la que es ponente Aurelio Desdentado, así lo manifiesta y considera que "no hay vinculación del empresario a la opción por la indemnización porque su oferta no fue aceptada por el trabajador".

El caso analizado atañe a un trabajador al que la empresa ofreció reconocerle la improcedencia de su despido y le entregó una indemnización



que éste percibió, aunque manifestó su disconformidad. Por este motivo, acudió a juicio y la sentencia de instancia

La compañía reconoció la improcedencia de un despido procedente para evitar el juicio

elevó sensiblemente la indemnización concediendo al empresario la posibilidad de optar por la readmisión, y éste se acogió a la misma. Esta situación motivó un nuevo litigio que acabó dando la razón al empleado al considerar que la opción elegida al inicio por el empleador es irrevocable. El Supremo, sin embargo,

El Alto Tribunal aclaró los salarios de tramitación

Respecto a los salarios de tramitación, el Supremo sigue la sentencia de Sala General del pasado 27 de octubre -ver EXPANSIÓN de 18 de diciembre- que complica los trámites a la empresa para reducir los salarios de tramitación en el despido improcedente que, cuando afectan a trabajadores de poca antigüedad, pueden duplicar la indemnización. Pero si la empresa comunica que acepta la improcedencia y la oferta de indemnización en las 48 horas posteriores al despido y consigna la cantidad, puede dejar de pagarlos.

acaba dando la razón al empresario al rechazar la irrevocabilidad de la opción y la aplicación del principio de los actos propios. Es más, estima que este hecho no provoca indefensión al trabajador porque "no hay una expectativa razonable de que el empresario limite su oposición en el proceso a los términos de un

ofrecimiento que no ha sido aceptado".

La Sala va más allá y llega a manifestar que, cuando el trabajador no acepta la oferta inicial, "no puede esperar que lo que se ha ofrecido para evitar el pleito se mantenga en el proceso judicial".

Con este argumento, el Alto Tribunal abre la vía a que la empresa pueda llegar incluso a defender en el juicio que el despido era procedente en lugar de improcedente como en principio reconoció para ahorrar los costes del juicio o por una cuestión reputacional.

Precisamente, este hecho ha motivado un voto particular de cinco magistrados que, compartiendo el fondo del asunto, discrepan de que el Supremo "plantee cuestiones que no se contemplan en la sentencia recurrida, formulando hipótesis, a modo de *obiter dicta*, que pueden generar inseguridad en la aplicación del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores".

Para estos magistrados, "si cabe la retractación de la totalidad de la oferta, como mantiene la sentencia de la Sala, también el empresario podría variar el sentido de su opción, aún cuando la indemnización

fijada en la sentencia coincidiera exactamente con la oferta y depositada por el empresario".

El voto particular sostiene que la tesis acogida por la mayoría "deja sin contenido toda la jurisprudencia de esta Sala sobre el error excusable o inexcusable, ya que el hecho de plantear demanda, si la indemnización no coincide exactamente con la ofrecida, aunque sea por una diferencia mínima y con independencia de su causa, comportaría el que los salarios de tramitación no se paralicen".

En conclusión, según el voto particular, admitir que en el juicio el empresario puede plantear la procedencia del despido podría provocar indefensión al trabajador "pues el ofrecimiento empresarial ha generado una legítima confianza en él, que acude a juicio con el convencimiento de que el despido es reconocido como improcedente y sólo procede discutir determinados aspectos del mismo".

Expansion.com

Consulte la sentencia completa
R/ 7/2009 en www.expansion.com

LA OPINIÓN DEL EXPERTO IGNACIO HIDALGO Abogado de Cuatrecasas

Reconozco... ¿o no?

Una empresa despide a un trabajador y, pese a saber que su decisión está plenamente justificada, reconoce la improcedencia del despido. Pese a ello, el trabajador le demanda y le obliga a asumir los costes derivados del juicio. ¿Cabe en ese caso retractarse y defender en el juicio la procedencia del despido?

La respuesta a esta pregunta podría encontrarse en esta sentencia del Tribunal Supremo en la que, como sucede muchas veces, el Tribunal ha ido más allá de lo que se le planteaba y, *obiter dicta*, ha realizado una extensa y excesivamente compleja reinterpretación de lo establecido en el art. 56.2 ET para terminar concluyendo que el trabajador "no puede esperar que lo

que se ha ofrecido para evitar el pleito se mantenga en éste" y que "no hay una expectativa razonable de que el empresario limite su oposición en el proceso a los términos de un ofrecimiento que no ha sido aceptado".

En nuestra opinión el argumento del Supremo permitiría a la empresa llegar a defender la procedencia del despido, aún habiéndolo primero reconocido como improcedente, siempre, eso sí, que se hayan consignado los hechos justificadores del mismo en la carta de despido.

La importancia práctica de esa conclusión es de tal calado que cinco magistrados emitieron un voto particular para manifestar su oposición a la misma, con una contundente

argumentación jurídica. Dadas las dudas, recomendaríamos que en los casos como el planteado, se consignaran en la carta los motivos por los que se ha decidido reconocer la improcedencia (vinculándolos, por ejemplo, al ahorro de los costes del pleito), de forma que se pueda sostener que, más allá de cumplir con la formalidad legalmente exigida para paralizar los salarios, no se reconoce que el despido carezca de causa.

Las conclusiones, por lo tanto, son dos: que la respuesta a la pregunta formulada no es nada sencilla y que, desgraciadamente, habrá que esperar a una futura Sentencia que analice de forma específica esa cuestión para resolver la duda definitivamente.

LA OPINIÓN DEL EXPERTO ÍÑIGO SAGARDOY Socio director de Sagardoy

Flexibilidad del empresario

Esta sentencia arroja luz acerca del reconocimiento de la improcedencia del despido y el ofrecimiento de la indemnización que contiene el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de la paralización de los salarios de tramitación.

La novedad de esta posibilidad empresarial que evita costes en materia de despido ha generado multitud de interpretaciones jurisprudenciales referidas a los requisitos para que opere el no devengo de salarios de tramitación ante un despido reconocido como improcedente (corrección de la cuantía de la indemnización, momento en el que debe realizarse la oferta, aceptación y conocimiento por parte del trabajador, etc.)

En este caso, el Supremo determina con rotundidad (a pesar del voto particular), que el reconocimiento de improcedencia del despido por el empresario y la propuesta de la indemnización legal es una oferta transaccional y, por ello, susceptible de ser discutida a la baja. Si hay transacción, la aceptación de la oferta por parte del trabajador producirá sus efectos propios, pues se habrá evitado un pleito y se estará a lo acordado. Sin aceptación, no existiría transacción y el pleito sigue.

Se concluye que la opción por la indemnización realizada por el empresario en el despido no es vinculante, y si el trabajador continúa con el litigio por no aceptar la oferta, el empresario podrá cambiar su

opción dado que la oferta no ha sido aceptada. Ello no supone ir en contra de la doctrina de los actos propios, ya que no se ha perfeccionado un acuerdo transaccional.

La unificación de doctrina realizada por el Supremo en esta importante sentencia abre la vía de flexibilizar la defensa del empresario en un litigio por despido, ante un reconocimiento de improcedencia con oferta de indemnización, no sólo porque el empresario a resultas del litigio podrá cambiar y readmitir al trabajador, sino también porque podrá articular la procedencia del despido dado que no se ha perfeccionado la oferta, siempre que no se cause indefensión al trabajador y la procedencia esté en los hechos de la carta de despido.