

**En un grupo de empresas la omisión en la carta de comunicación del despido objetivo por causas económicas de la información económica de una de las empresas integrantes provoca la declaración de improcedencia del despido.**

**Inmaculada Ballester Pastor**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.*

**Resumen:** *El Tribunal Supremo declara la improcedencia del despido de una trabajadora de una empresa componente de un grupo de empresas por no haber quedado documentada en la carta de despido objetivo por causas económicas la información de una de las empresas. Estos datos deben aparecer en el momento del despido y no obsta a lo anterior el que la trabajadora pudiera conocerlos o que éstos fueran acreditados posteriormente en el juicio.*

**Palabras clave:** *Despido. Causa económica. Grupos de empresas. Despido improcedente. Defectos formales.*

**Abstract:** *The Supreme Court declares the inadmissibility of the dismissal of a worker from a group of companies because the economic information of one of the companies that are part of the group has not been documented in the objective dismissal letter for economic reasons. These data must appear at the time of dismissal and the above is not precluded by the fact that the worker could know them or that they were later accredited in the trial.*

**Keywords:** *Dismissal. Economic cause. Groups of companies. Unfair dismissal. Formal defects.*

---

### I. Introducción

El conflicto que se debate en el presente recurso de casación de unificación de doctrina tiene su origen en el despido de D<sup>a</sup> Belén, trabajadora de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Santa Cruz de Tenerife por razones objetivas, más concretamente, por causas económicas y organizativas. La Cámara Oficial, su empleadora, forma parte de un grupo de empresas, grupo que queda integrado por otra empresa más: UCIASA. El debate en casación resuelve si resulta válida, o no, la carta de despido que la Cámara Oficial ha formalizado, carta en la que se informa únicamente de la situación económica de la Cámara, pero no de la de UCIASA. Es destacable que sí ha quedado acreditado durante el juicio que concurre la situación económica negativa que justifica la decisión extintiva que adopta la empresa, y que, incluso, todos estos datos han sido conocidos por la trabajadora despedida, motivo por el que no ha aparecido indefensión alguna posteriormente. A pesar de ello, el Tribunal falla declarando la improcedencia del despido dado que la falta de información de la carta en el momento de la comunicación incumple la exigencia del

art. 53 ET ya que este precepto obliga a que en el escrito de comunicación del despido se informe plenamente al trabajador de las circunstancias económicas de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo.

**Número de resolución judicial y fecha:** nº 251/2022, de 23 de marzo de 2022.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Recurso de casación de unificación de doctrina nº 3522/2019.

**ECLI:** ES:TS:2022:1223.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

**Votos Particulares:** Carece.

## **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

### *1. La sentencia de instancia*

La Sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife estima la demanda por despido presentada por la trabajadora declarando, en primer lugar, que las dos empresas demandadas forman un grupo de empresas a efectos laborales y, en segundo lugar, que el despido es improcedente. Como consecuencia de ello se condena a las dos empresas codemandadas e integrantes del grupo a optar entre readmitir a la trabajadora o extinguir su contrato de trabajo abonándole la indemnización legal correspondiente.

### *2. La sentencia del tribunal superior de justicia recurrida*

Tras la interposición de sendos recursos de suplicación, tanto por la parte demandada como por la parte actora frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1, ambos son desestimados por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias -sede Santa Cruz de Tenerife-, de 31 de mayo de 2019.

Se confirma aquí la improcedencia del despido objetivo por defectos formales en la carta de despido. La improcedencia tiene lugar al no informar la citada carta de la situación económica de la empresa Unión de Comerciantes, Industriales y Agricultores de la Isla de Tenerife (UCIASA) dado que tal mercantil integra un grupo de empresas junto a la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife; y ello, una vez ha quedado demostrada la realidad de las causas alegadas por la Cámara de comercio para fundamentar la decisión del cese.

La trabajadora ha sido despedida por su empleadora, la Cámara de Comercio, y en su carta de despido se constata la justificación de las razones económicas y organizativas que habían sido alegadas para adoptar tal decisión, es decir, aparece en la carta el relato, tanto de la situación económica negativa de la Cámara de Comercio como de la necesidad de la reorganización de dicha mercantil, razones ambas que obligan a amortizar el puesto de trabajo de la trabajadora demandante.

El pronunciamiento confirma la insuficiencia de la carta de despido, lo que provoca la declaración de improcedencia del despido, y ello a pesar de que la misma trabajadora despedida aportase en el acto del juicio oral las cuentas anuales y las declaraciones fiscales de la otra empresa integrante del grupo de empresas, UCIASA, cuentas a las que ésta había tenido acceso en el ejercicio de sus competencias profesionales. Sostiene la Sala que la falta de información en la carta sobre la

situación económica de todas las empresas del grupo laboral no puede subsanarse en el acto del juicio. En suma, reconociendo que el cese sí cumple el objetivo de paliar la situación económica negativa, incluso de las dos empresas que integran el grupo, la Sala confirma la improcedencia del despido por defectos formales.

*3. Los dos motivos que se alegan en la interposición del recurso de casación de unificación de doctrina y la dispar valoración de la contradicción de las sentencias aportadas*

- La presencia de contradicción en el primero de los motivos del recurso.

Frente a tal pronunciamiento interpone recurso de casación en unificación de doctrina la Cámara Oficial de Comercio denunciando, en un primer motivo, la infracción del art. 52.c) en relación con los arts. 51.1 y 53.1.a) ET y la jurisprudencia que se cita, por haber estimado la Sentencia recurrida la improcedencia del despido por causas económicas por defectos de la comunicación de éste al no comprender la carta de despido los datos económicos de las dos empresas que conforman el grupo.

Se aporta, como Sentencia de contraste, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2011 (R. 4954/2011), Sentencia que desestima las demandas por despido objetivo por causas económicas interpuestas por dos trabajadores frente a dos empresas integrantes de un grupo, confirmándose en ella la Sentencia de instancia tras entenderse que había quedado acreditada la causa económica aducida por la mercantil en la carta de despido. Dicha Sentencia es confirmada posteriormente por la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 3 de diciembre de 2012 (R. 965/2012) tras haberse inadmitido el recurso de casación por falta de contradicción.

La sentencia referencial sostiene que el análisis acerca de la concurrencia de las causas económicas, cuando aparece un grupo de empresas, debe efectuarse analizando la situación de las dos empresas que integran el grupo y ello, aunque en la carta de despido únicamente se haya hecho alusión a las causas económicas de una de las dos empresas. En este pronunciamiento ocurre pues, que se considera probada la causa económica y se concluye que el despido de los trabajadores recurrentes es procedente.

Sostiene el Tribunal Supremo que sí concurre la contradicción en los términos exigidos por el art. 219 LRJS, ya que, en primer lugar, en ambos pronunciamientos aparecen pretensiones de improcedencia de despido objetivo por causas económicas y organizativas, se consideran también concurrentes las causas económicas en las dos Sentencias y ambos pronunciamientos declaran existente, asimismo, un grupo de empresas laboral entre las empresas codemandadas. Igualmente, en los dos conflictos resueltos por ambas sentencias ocurre que la carta de despido ha hecho referencia únicamente a la situación económica de una de las empresas, aún cuando en el juicio se ha desplegado actividad probatoria sobre la situación económica de las dos empresas codemandadas.

Frente a tales similitudes entiende el Tribunal que sí aparece la contradicción puesto que la sentencia de contraste tiene en cuenta la situación económica de las dos empresas y confirma la procedencia del despido, mientras que en la Sentencia recurrida se considera insuficiente la información de la carta de despido y, aunque concurren las causas, el despido se declara improcedente por razones formales. Por tanto, frente a hechos, pretensiones y fundamentos similares, concluye el Tribunal que las respuestas son contradictorias. Concluye el Tribunal matizando, además, que no obsta a la existencia de la contradicción el que la Sentencia de contraste no debata sobre la insuficiencia de la carta por no constatarse en ella los datos económicos de dicha empresa que han sido probados en juicio. Entiende el Tribunal que, al entrar en el fondo, la Sentencia está pronunciándose acerca de la suficiencia de la comunicación por despido.

- La ausencia de contradicción en el segundo de los motivos.

Respecto al segundo motivo del recurso aducido por la empresa recurrente se aporta como Sentencia de contraste la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002, RCU 1436/2001. En tal pronunciamiento la demandante había estado prestando servicios en un centro docente cuyo número de alumnos había ido reduciéndose progresivamente en los últimos años. La Congregación empleadora comunicó a la trabajadora su despido por la amortización del puesto de trabajo que ocupaba siendo las causas que la motivaron de tipo productivo y organizativo, debido a la ausencia de alumnos matriculados en el Seminario en el que prestaba servicios. En dicha Sentencia se analiza si la necesidad de amortizar un puesto de trabajo es una circunstancia a valorar exclusivamente en relación con el centro de trabajo o la unidad productiva afectados por la medida o habría de ponderarse ésta en todo el ámbito de la empresa, llegándose a la conclusión de que la valoración de la causa ha de ir referida al ámbito en que se producen las razones del despido y no a la totalidad de la empresa.

La Sala no entra a valorar este segundo motivo de recurso al entender que, respecto a éste, a diferencia del anterior, no concurre la contradicción exigida en el art. 219 LRJS.

Sostiene el Tribunal que lo que se plantea en la Sentencia recurrida es la eficacia y la validez de la carta de despido utilizada por la empresa demandada, es decir, si se han cumplido los requisitos formales exigidos por el art. 53 ET para llevar a cabo un despido por causas objetivas previsto en el art. 52 ET, de forma que se entiende que, incumplidos tales requisitos, el despido ha de declararse improcedente, por cuanto han quedado afectadas las posibilidades de defensa del trabajador. Y el que la declaración de que la carta de despido sea insuficiente y, por tanto, no sea válida, se extiende para todas las consecuencias del despido, sin que pueda calificarse como adecuada para un motivo e inadecuada para otro, dado que la comunicación extintiva es única.

Y ninguno de los aspectos mencionados concurren en la Sentencia aportada de contraste ya que ella nada se discute acerca de la comunicación del despido, únicamente acerca del ámbito de afectación de las causas, es decir, si éstas han de referirse al ámbito en el que dichas causas se producen, o a la totalidad de la empresa, y aunque se reconoce que tal debate puede ser necesario para delimitar las exigencias -el contenido- de la decisión extintiva, en la sentencia referencial no se señala nada sobre dicha comunicación, por lo que no hay doctrina que requiera de unificación.

#### **IV. Normativa aplicable al caso**

##### ***Artículo 51.1º. ET. Despido colectivo.***

*1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

**Artículo 52.c) ET. Extinción del contrato por causas objetivas.**

*El contrato podrá extinguirse: (...)*

*c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.*

*Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.*

**Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.**

*1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:*

*a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.*

**V. Doctrina básica**

*1. La situación económica negativa del grupo de empresas ha de concurrir en el grupo en su conjunto, no aisladamente en una u otra empresa componente.*

Aunque señala el Tribunal que en sede casacional no se discute ya acerca de la existencia del grupo de empresas y a ambas empresas se les atribuye la condición de empresario, el Tribunal recuerda la doctrina de la Sala sobre el denominado grupo de empresas y el levantamiento de la personalidad jurídica, doctrina sistematizada por la STS de 20 de junio de 2018, Rec. 168/2017.

De acuerdo con tal doctrina, se advierte acerca de la diferencia terminológica entre las expresiones “grupo patológico” de empresas y “empresa-grupo”. Así, mientras que el primer término debe reservarse para los supuestos en los que las circunstancias determinantes de la responsabilidad solidaria se enmarcan en el terreno de la ocultación o fraude, la “empresa-grupo” o “empresa de grupo” aparece cuando los datos objetivos que llevan a asumir la responsabilidad laboral entre todas las empresas no se ocultan, no responden a una actuación con finalidad defraudadora ni atienden a abuso alguno. Por ello, la nomenclatura “empresa-grupo” resultaría ser el género del que el “grupo patológico” es la especie. En definitiva, a raíz de lo anterior, el concepto de grupo laboral de empresas, y especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo, implica atribuir la condición de empresario a los efectos del art. 1.2º ET a todas las empresas que lo conforman.

Igualmente, según la doctrina consolidada de la Sala de la que resulta exponente la Sentencia de 14 de mayo de 1998, Rec. 3539/1997, señala el Tribunal que cuando estamos ante la alegación de una causa económica en un despido colectivo u objetivo, la existencia de una situación económica negativa comporta, para la determinación de su concurrencia, la valoración de la empresa en su conjunto. Por lo tanto, la situación económica negativa, suficiente o trascendente, ha de afectar a la empresa en su globalidad, lo que no posibilita en este ámbito económico la disgregación de la empresa en secciones o centros separados, pues con la adopción de la medida extintiva se pretende superar una situación negativa de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma.

Ello implica que la situación económica negativa ha de concurrir en el grupo en su conjunto y no aisladamente en una u otra empresa componente. Dado que el empresario es el propio grupo, no ha de seccionarse la causa en alguna de las empresas que lo integran y aprovechar la concurrencia de la situación económica negativa en una de ellas para proceder a la extinción de los contratos de trabajo. Y lo anterior es aplicable, aunque los afectados pertenezcan nominalmente a la empresa en que concurre la causa, dado que ésta debe concurrir en todo su conjunto, afectando al empresario que extingue el contrato.

*2. El contenido de la carta de despido debe incluir información auténtica y completa no bastando la causa abstracta sino la causa concreta y próxima que justifica la decisión*

Acerca del contenido de la carta de despido objetivo que se le entrega a la trabajadora, en la que se alega la causa económica en el grupo de empresas, el Tribunal recuerda la doctrina emanada de la Sala – SSTS de 30 de marzo de 2020, RCUUD 1068/2009, de 1 de julio de 2010, RCUUD 3439/2009 y de 19 de septiembre de 2011, RCUUD 4056/2010- respecto a las exigencias que ha de contemplar ésta cuando se invoca la causa económica contenida en el art. 52.c) ET para ser suficiente y cumplir la doble finalidad de informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y permitirle articular una adecuada defensa.

Al respecto, se insiste en que la información que ha de contener la carta ha de ser auténtica y completa. Y el significado de la palabra “causa” en el contexto del despido objetivo por necesidades de la empresa atiende normalmente no al tipo genérico de causa de despido o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido sino, como señala el art. 51 del ET, deben aportarse las concretas dificultades o situaciones económicas negativas alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son, precisamente estas dificultades o situaciones negativas las que constituyen, en la terminología del art. 51 ET -al que se remite el art. 52º ET- las causas motivadoras que pueden justificar el acto del despido. Por tanto, no es la causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido sino la causa concreta y próxima, motivadora de la decisión extintiva, causa que ha de reflejar la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota.

## **VI. Parte dispositiva**

El Tribunal desestima el recurso de casación de doctrina interpuesto por la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios y Navegación de Santa Cruz de Tenerife, y confirma y declara la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 31 de mayo de 2019, Sentencia que resolvió la demanda por despido interpuesta por D<sup>a</sup> Belén frente a la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Santa Cruz de Tenerife y Unión de Comerciantes, Industriales y Agricultores de la Isla de Tenerife, S.A (UCIASA).

## **VII. Pasajes decisivos**

Una empresa que cuente con varios centros de trabajo o a un grupo empresarial formado por dos o más empresas implica que en la comunicación escrita que se le entrega al trabajador notificándole la extinción de su contrato como consecuencia de una situación económica negativa debe exponerse no sólo la situación que afecta a un determinado centro o empresa, sino la posición económica de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad. Ello debe ser así pues sólo de esta forma se cumple la exigencia de que en el escrito de comunicación del despido se informe plenamente al trabajador de las circunstancias económicas de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad.

Si, habiéndose acreditado que se está en presencia de un grupo de empresas, se omite la información económica de una de las empresas del grupo en la carta de despido no puede considerarse que el contenido de la misma es suficiente y cumple las exigencias del art. 53.1.a) ET relativas a la expresión de la “causa” en la referida comunicación extintiva.

## VIII. Comentario

### 1. La especial dificultad de acreditar la concurrencia de las causas económicas en los grupos de empresa

La teoría del “levantamiento del velo” ligada a la construcción de la doctrina judicial en torno a los elementos que determinan la existencia de un grupo de empresas -patológico- tiene el objetivo de descubrirlo como tal para extender la responsabilidad del empleador directo a todas las empresas del grupo, de forma que toda las mercantiles asociadas tengan la condición de empleadoras -ex. Art. 1.2º ET- y no se deje desprotegido al trabajador ante obligaciones pendientes que puedan cumplir sólo algunas empresas del grupo. Por eso, si aparece el grupo de empresas por concurrir los elementos que la doctrina judicial ha delimitado para ello, es decir si concurre el funcionamiento unitario de las empresas en la organización de trabajo, si aparece una prestación de trabajo común y/ o la confusión de plantillas, confusión de patrimonios.... -algo que ha de analizarse caso por caso pues, como es en sabido, se carece de una definición de grupo de empresas a efectos laborales- todas las empresas del grupo son una y asumen, por eso, una responsabilidad solidaria, haciendo frente, al tiempo, de todas esas obligaciones. Por tanto, la base de la construcción jurisprudencial en torno al concepto del grupo de empresas se encuentra en la búsqueda de un centro de imputación de responsabilidades laborales<sup>[1]</sup>.

Pero el complejo “descubrimiento” del grupo de empresas tiene otras implicaciones, ya que la atribución de “empleador único” a todas las empresas que conforman éste obliga a funcionar como un solo empresario a la hora de asumir y hacer propias todas las decisiones que afecten al ente. Por eso, no basta que alguna de las empresas del grupo presente una situación económica negativa para despedir por este motivo a sus trabajadores por la vía de los arts. 51 y 52 ET -por causas objetivas- sino que, cuando hay grupo de empresas, esta causa económica es necesario referirla y adoptarla a la situación global de todas las empresas partícipes.

Así las cosas, la situación económica negativa que autoriza a acudir al despido por la vía del art. 52 ET, ha de aparecer, necesariamente, en todo el grupo de empresas. Y la causa -no abstracta- sino concreta de esa situación económica negativa debe repercutir en el funcionamiento del grupo.

De acuerdo con el relato de los Hechos probados, las razones esgrimidas por la Cámara de Comercio para proceder al despido de la trabajadora demandante se basan en la supresión de la principal fuente de ingresos de las Cámaras de comercio que eran las obligatorias aportaciones económicas de las empresas, una vez éstas se convirtieron en voluntarias por mor del RD 13/2010, de 3 de diciembre. Consta en el relato de los Hechos probados la disminución en el nivel de ingresos del organismo, desde el año 2015, por esta razón, lo que obliga a adoptar medidas de contención del gasto y a reducir personal.

Tanto la Sentencia de instancia como la Sentencia recaída en suplicación entienden que la situación económica negativa exigida por el art. 52 ET sí concurre, porque aparece esa disminución de ingresos de la entidad y ello obliga a ésta a adoptar la medida extintiva, poniendo fin a la relación laboral con la trabajadora. No obstante, cuando “emerge” el grupo de empresas -que queda reconocido en vía judicial- se concluye, también, que la situación económica negativa debe hacerse extensible a todo el grupo de empresas, y por eso, se declara posteriormente la improcedencia del despido por defecto formal en la comunicación del despido de la trabajadora, defecto que no puede suplirse por la actividad probatoria efectuada en el juicio. Es decir, es posible que la disminución de ingresos de la Cámara hubiera repercutido en UCIASA o no, pero, para conocerlo, debe acudirse a los completos datos económicos de ambas empresas.

En el caso que nos ocupa, UCIASA (Unión de Comerciantes, Industriales y Agricultores de la Isla de Tenerife, S.A) es la otra empresa que conforma el grupo de empresas junto a la Cámara de Comercio. Y, al menos, tres trabajadores están

contratados formalmente por UCIASA cuando sus funciones tienen por objeto el desarrollo de la actividad ordinaria de la Cámara de Comercio. Además, la Cámara es titular del 96,87% de las acciones de UCIASA, entidad esta otra que tiene como objeto social el explotar edificios destinados a asociaciones de clases comerciales, industriales y agrícolas de Tenerife.

La necesidad del conocimiento de los datos que justifiquen la medida -y su extensión a todos los datos económicos que conforman el grupo- tiene que ver con la necesidad de que se pueda articular una defensa adecuada de la trabajadora despedida, y no queden limitados tales datos a ciertas empresas cuya situación pudiera diferir del resto de las integrantes del grupo, de forma que la situación puede cambiar radicalmente si esos datos arrojan resultados económicos positivos o no coinciden con las causas alegadas<sup>[2]</sup>.

Es decir, la situación económica negativa debe aparecer en un hecho concreto que provoca la pérdida de ingresos y debe verse reflejarse en los datos económicos que se presentan.

## *2. Los defectos formales en la carta de despido que no provocan la indefensión del trabajador*

Pero el Tribunal no entra a debatir en el presente recurso si la situación económica negativa existe o no -ya que a la vista de los datos económicos obrantes en los Hechos probados, en los que se insertan los datos contables de UCIASA, se concluye que es así- sino que el debate se ciñe a discernir si, una vez “descubierto” el grupo de empresas -lo que ocurre vía judicial- se ha incumplido el art. 53 ET dado que no se hizo una comunicación escrita al trabajador de la causa del despido completa pues faltaban, en la misma, los datos de UCIASA desde los que se concluyera que la situación económica negativa era, efectivamente, patente, y tal circunstancia fue la que obligó a adoptar la decisión extintiva.

Lo relevante de este pronunciamiento es que en la sentencia recurrida los datos que faltaban de UCIASA eran bien conocidos por la trabajadora y fueron, de hecho, aportados por ella misma al juicio<sup>[3]</sup>; por tanto, la omisión formal de la carta de despido no pudo ocasionar indefensión alguna en la trabajadora, quien contaba con todos los elementos precisos para conocer el alcance y el contenido concreto de los datos que sustentaban la suficiencia de la causa económica alegada. A pesar de ello, el Tribunal entiende que no basta que los datos que se “ocultaran” en la carta de despido fueran conocidos igualmente y se confirmaran después: lo relevante es que los datos completos se deben documentar ex ante, en el momento del despido, pues es lo que exige el art. 53 ET.

## **IX. Apunte final**

Los arts. 52 y 53 ET exigen que, para que el despido objetivo por causas económicas sea válido en un grupo de empresas, aparezcan siempre los datos económicos de todas las empresas que conforman éste en la carta de despido, sin omitirse los de ninguna de ellas<sup>[4]</sup>. Si estos datos no figuran -aunque con ello no se cause perjuicio alguno al trabajador despedido porque los datos se conocen posteriormente, y éste no queda en indefensión- el despido se ha de declarar improcedente por defectos formales.

El contenido de la carta de despido es, pues, clave, y si ésta no es completa, el despido se declara improcedente, aunque la causa económica concurra. Se trata, efectivamente se ofrecer una defensa adecuada al trabajador, una defensa que, obviamente, es más que necesaria cuando nos hallamos ante un grupo de empresas, dada la dificultad que late para que se detecte éste con la actividad probatoria que puede desplegar el afectado por el despido<sup>[5]</sup>, y es que el contenido exigible de la carta de despido es instrumental a la defensa del trabajador y de las posibilidades de articulación de la misma que le ofrezca dicho contenido, pero incluso cuando esta



defensa no esté en peligro, la carta de despido ha de incluir la situación económica de todas las empresas del grupo.

La doctrina del Alto Tribunal es valiosa, porque, aunque la defensa de la trabajadora no se hallaba en peligro y la mercantil se encuentra -sorpresivamente- con que la comunicación emitida se torna -después, en vía judicial- defectuosa, se genera un “aviso a navegantes”: cualquier remota posibilidad de reconocimiento de un grupo de empresas provoca que la carta de despido objetivo por causas económicas deba incluir la información económica de todas las empresas -se hable del grupo o no- pues el “levantamiento del velo” contagia e invalida la decisión empresarial extintiva adoptada declarando, si aparece el grupo, la improcedencia del despido por defectos formales. Ello se produce porque al ampliarse la unidad económica de referencia más allá de la entidad mercantil que ha realizado los despidos -y al extenderse también toda la responsabilidad de manera solidaria a todo el grupo de empresas- se vicia la decisión extintiva adoptada en la carta de despido, al no haber sido adoptada sin conocerse los datos completos de los verdaderos empresarios.

---

### Referencias:

1. <sup>^</sup> Vid, sobre este particular, BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P., *¿Una definición quieroj de la problemática de los grupos de empresa en el despido económico*, en *Documentación Laboral*, nº 101, 2014, p. 51 a 66.
2. <sup>^</sup> Como se explica en la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) de 19 de enero de 2021, ECLI:ES:TSJCV:2021:421, nº recurso 2137/2020 : “(...) la exigencia del cumplimiento de tal requisito es especialmente rigurosa en los despidos por causas objetivas, pues si bien en los despidos disciplinarios el trabajador puede tener una idea o sospecha de cuál es la causa de la decisión empresarial por cuanto, en principio, estará fundada en una conducta llevada a cabo por aquél, en los despidos objetivos no ocurre lo mismo, toda vez que el trabajador no tiene por qué conocer cuál es la situación real de la empresa en relación con su posición económica -ganancias o pérdidas de los últimos ejercicios-, o con las dificultades que impidan su buen funcionamiento en el mercado”.
3. <sup>^</sup> Muy distintos son otros supuestos en los que, lo que ocurre es que en la carta de despido se omite información relevante que no permita al trabajador articular una adecuada defensa, conflicto como el que aparece en la sentencia del Juzgado de lo Social de Cuenca, sentencia nº 331/2018, de 2 de mayo. También puede ocurrir que la comunicación de la carta de despido puede no ser insuficiente pero no se acredita la causa invocada, al venir, por ejemplo, referida a pérdidas económicas de la mercantil producidas en años previos. Vid, la Sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social) de 22 de marzo de 2016. ECLI:ES:TSJCL:2016:1213, nº rec. 343/2016.
4. <sup>^</sup> En la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 7 de julio de 2017, ECLI:ES:TSJCAT:2017:5814 se considera insuficiente la carta de despido porque faltan datos sobre la situación económica de una empresa que forma parte del grupo patológico de empresas. Lo mismo ocurre en la STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 2 de diciembre de 2019, ECLI:ES:STJM:2019:13365, nº rec. 628/2019.
5. <sup>^</sup> Como señala ARIAS DOMINGUEZ, A., en “Procedencia del despido económico individual en un grupo de empresas”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, n1 30, 2009, el problema de la articulación económica de la causa de despido objetivo en un grupo de empresas no viene dado porque los criterios expuestos con respecto a lo que sea grupo de empresas, o causa económica no sean razonables -que lo son, y mucho-, sino porque la

*ausencia de una definición legal de grupo de empresas obliga a dos operaciones hermenéuticas en el operador que se enfrente a este tipo de problemática. En primer lugar, concretar atendiendo a los criterios jurisprudenciales expuestos cuando nos encontramos ante un grupo de empresas a efectos de transmitir la responsabilidad solidaria de tipo laboral entre sus componentes. Y, en segundo lugar, apreciar la real existencia de la causa económica argüida, pero no en una sola empresa del grupo, sino en todas ellas, precisamente para poder articular dicha responsabilidad. Cuando es el trabajador el que debe articular la real existencia de un grupo de empresas, y la ausencia de pérdidas económicas en todos sus componentes, la tarea se revela gigantesca, infructuosa la mayoría de las veces. Y no hay mecanismos jurídicos que alivien esa carga de la prueba.*