

La carta de despido como garantía de los derechos de defensa del trabajador. Una cuestión a reconsiderar

The dismissal letter as a guarantee of the employee's right to defence. A matter for reconsideration

Rubén Parres Miralles

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social esor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante*

ORCID ID: 0009-0009-6974-0828

Recibido: 9/12/2026

Aceptado: 12/1/2026

doi: 10.20318/labos.2026.10249

Resumen: La carta de despido se ha reconocido tradicionalmente como una garantía del Derecho Fundamental a la tutela judicial efectiva del trabajador en su vertiente relativa al derecho de defensa o de la no indefensión; sin embargo, existen fundadas razones que invitan a repensar tal consideración. En vista de ello, este trabajo pretende ahondar en la relación existente entre la carta de despido y los derechos de defensa del trabajador, a fin de determinar si aquella exigencia formal constituye verdaderamente una garantía de estos derechos.

Palabras clave: Despido; Comunicación escrita; Carta despido; Derecho Fundamental a la tutela judicial efectiva; Indefensión.

Abstract: The dismissal letter has traditionally been regarded as a safeguard of the employee's rights to a defence; however, there are well-founded reasons that invite a reconsideration of this assumption. In this regard, the present study seeks to explore the relationship between the dismissal letter and the employee's rights of defence, with the aim of determining whether this formal requirement genuinely constitutes a guarantee of such rights.

Keywords: Dismissal; Written communication; Dismissal letter; Fundamental right to effective judicial protection; Defencelessness.

1. Introducción

Como es sabido, el ordenamiento impone para proceder al despido, ya sea disciplinario u objetivo, un requisito formal que consiste, esencialmente, en dirigir al trabajador una comunicación escrita en la que se contenga la causa legal en que se fundamenta la ruptura contractual. Así, el art. 55.1 del ET dispone que el despido disciplinario “deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”. Para el despido basado en causas objetivas, el art. 53.1 del ET

(aplicable también a la fase final de los despidos colectivos *ex art. 51.4*) exige la observancia de varios requisitos de forma, entre los que se encuentra el de “comunicación escrita al trabajador expresando la causa”.

Pese a la distinta redacción con la que la norma configura la exigencia de motivación escrita de estos despidos, la jurisprudencia las ha asimilado en su contenido y alcance, reconociendo que los criterios interpretativos formulados sobre el particular en el ámbito de la extinción disciplinaria resultan de aplicación a la producida por causas objetivas¹.

En este sentido, se afirma que “la referencia a la “causa” como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo (art. 53.1.a ET) es equivalente a la de los “hechos que lo motivan” en la carta de despido disciplinario (art. 55.1 ET)”. Y que, tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido, los datos fácticos que han de tener reflejo en la comunicación escrita “deben consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial”². Es decir, que los hechos que debe contener la carta de despido son aquellos que integran o conforman la causa legal que legitima la extinción del contrato.

La coherencia de este mandato requeriría, como es lógico, que la ley definiera con claridad y precisión las causas extintivas, identificando cuáles son en cada caso los elementos que las configuran como justificación de la ruptura contractual. Sin embargo, la regulación que el ET ofrece de tales causas presenta serias deficiencias en este punto, lo cual ha exigido que la jurisprudencia asuma la ardua tarea de concretar sus caracteres justificativos, generándose así una indeseable inseguridad jurídica sobre el elemento causal del despido y sobre la obligación de su expresión en la comunicación escrita.

Dejando a un lado las críticas que se podrían formular a este respecto, se ha de señalar que se ha convertido en lugar común afirmar que la comunicación escrita o carta de despido constituye una garantía de los derechos de defensa del trabajador. Afirmación esta que responde, en último término, al papel que la exigencia formal de comunicación escrita está llamada a desempeñar en el marco del sistema de despido directo que diseña el ordenamiento.

¹ Cfr. STS de 12/5/2015 (Rº. 1731/2014); STSJ de Cataluña de 29/3/1996 (AS 1996/650); STSJ del País Vasco de 21/2/2012 (Rº. 221/2012); STSJ de Asturias de 26/9/2014 (Rº. 1652/2014); STSJ de Madrid de 8/6/2022 (Rº. 413/2022). En la doctrina científica, *vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: “Forma y efectos de la extinción por causas objetivas” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IX, EDERSA, 1983, p. 312; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Los requisitos formales del despido individual” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, S.A., 1995, p. 138; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, MTSS, 1995, p. 390; MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo por necesidades de la empresa*, Reus, 2008, p. 341; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 208.

² La literalidad es de la STS de 12/5/2015 (Rº. 1731/2014). De la identidad entre las expresiones “causa” y “hechos” que emplea la norma se hace eco, asimismo, la doctrina de suplicación. En este sentido, *cfr.* STSJ de Andalucía de 17/1/1996 (Rº. 1002/1995); STSJ de Galicia de 4/10/2001 (Rº. 4351/2001); STSJ de Navarra de 30/9/2005 (Rº. 295/2005); STSJ de las Islas Canarias de 28/2/2013 (Rº. 1726/2012); STSJ Aragón de 31/1/2018 (Rº. 708/2017); STSJ de Madrid de 5/4/2019 (Rº. 1107/2018). En la doctrina científica se pronuncian a este respecto, entre otros, ALMANSA PASTOR, J.M.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 313; RIERA VAYREDA, C.: *El despido nulo*, Tirant lo Blanch, 1999, p. 233; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Los requisitos formales...”, *Op. cit.*, p. 138; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 207.

Como es sabido, existen dos sistemas de despido: el sistema de despido directo y el sistema de despido propuesta. Ambos parten de la configuración causal del despido, de acuerdo con la cual solo se justifica la facultad empresarial de extinguir el contrato por la concurrencia de determinados motivos previstos legalmente. Difieren, no obstante, en el valor extintivo que le reconocen a la voluntad del empresario. Así, en el sistema de despido propuesta, la voluntad del empresario no es suficiente para producir la efectiva extinción del contrato, sino que a tal efecto se requiere elevar previamente ante los representantes de los trabajadores o ante el poder público una propuesta de despido a fin de que se autorice u homologue el mismo tras acreditar que cumple con todas las exigencias legales. En el sistema de despido directo, por el contrario, se prescinde de dicho trámite y la extinción del contrato se hace depender, únicamente, de la voluntad del empresario, sin perjuicio de la posterior revisión judicial de la legalidad de la ruptura contractual³. A cambio de ello, sin embargo, se exige como contrapartida la obligación empresarial de informar al trabajador por escrito de la causa en que se basa el despido, como sujeto legitimado para instar, posteriormente, su revisión judicial⁴.

De este modo, la comunicación escrita, como cauce de esa obligación informativa, se presenta como una suerte de correa de transmisión dentro del sistema de despido directo, por cuanto conecta los dos ejes sobre los que el mismo se articula: por un lado, la facultad reconocida al empresario para acometer directamente el despido y, por otro, el posterior control judicial de su legalidad en lo que se refiere a la concurrencia de la causa alegada como presupuesto justificativo de la extinción contractual⁵.

³ A mayor abundamiento sobre los sistemas de despido directo y propuesta, sus diferencias y su desarrollo en el ordenamiento jurídico laboral, *vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 302 y ss. Sobre el carácter directo y, por consiguiente, unilateral del despido en nuestro sistema jurídico actual se pronuncian, entre otros, GIL Y GIL, J.L.: “La indemnización por despido improcedente” en AA.VV., GIL Y GIL, J.L. y MANUEL DEL VALLE, J.M. (Coords.), *El despido disciplinario*, Ediciones Cinca, 2009, p. 421; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 1999, p. 6 y 7; CRUZ VILLALÓN, J.: “Requisitos ordinarios: la carta de despido” en AA.VV., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *El despido: análisis y aplicación práctica*, Tecnos, 2004, p. 173.

⁴ En este sentido, las STSJ de Andalucía de 12/9/1997 (AS 1997/3210) y de 15/6/2001 (Rº. 80/2001), haciéndose eco de las palabras de ALMANSA PASTOR, J.M.: *El despido nulo*, Tecnos, 1968, p. 84 y ss., señalan: “El fundamento de la comunicación escrita se encuentra, en que nuestro sistema concede al empresario la facultad de despedir directamente, lo cual implica que el empresario puede de manera unilateral despedir sin la previa demostración de los hechos que justifican su decisión extintiva, y ello sin perjuicio de que su decisión sea revisable por el órgano judicial. Pero “... para que haya lugar a dicha revisión resulta imprescindible que el trabajador reclame contra el despido [...] para demandar o para aquietarse con la decisión empresarial, el trabajador necesita conocer los hechos en los que se basa la decisión empresarial: por ello se exige la comunicación escrita. El fundamento de la comunicación por lo tanto, no es otro que “posibilitar la defensa del trabajador, permitiéndole valorar el despido como injustificado y preparar con suficiente antelación una defensa razonada frente a la decisión empresarial...”. En suma, la notificación escrita es la contrapartida que tiene que asumir el empresario al serle concedida la facultad de cesar directamente en un sistema de despido causal”. En la misma línea, *vid.* STS de 20/10/2005 (Rº. 4153/2004), de 10/7/2007 (Rº. 636/2005) y de 12/5/2015 (Rº. 1731/2014). En suplicación, STSJ de Andalucía de 12/9/1997 (AS 1997/3210) y de 15/6/2001 (Rº. 80/2001); STSJ de las Islas Canarias de 28/2/2013 (Rº. 1726/2012); STSJ de Castilla y León de 16/12/2015 (Rº. 2075/2015); STSJ de Madrid de 8/6/2022 (Rº. 413/2022). Y, en la doctrina científica, GÁRATE CASTRO, J.: *La comunicación escrita en el despido disciplinario*, Universidad de Santiago de Compostela, 1984, p. 26 y 27.

⁵ *Vid.* PARES MIRALLES, R.: *La forma del despido objetivo*, BOE, 2026, p. 82.

Siendo así, parece evidente que la finalidad principal que ha de reconocer a la exigencia comunicación escrita es poner en conocimiento del trabajador la voluntad extintiva del empresario e informarle de la causa legal que se apoya el despido para que, si así lo considera, inste la revisión judicial sobre su efectiva existencia⁶; sin perjuicio, claro está, de la finalidad que se le pueda atribuir desde el Derecho común como requisito de forma impuesto a un acto declarativo de voluntad (“evitar la decisión precipitada, conseguir una declaración de voluntad meditada, clara y completa, concretar el momento de perfección del acto voluntario, facilitar la prueba de dicho acto y contribuir a una mayor seguridad en el tráfico jurídico”⁷).

Desde la perspectiva del empresario, por contraposición, la comunicación escrita tendría la finalidad de permitirle acreditar en sede judicial la concurrencia de la causa legal que motiva la extinción del contrato ante la impugnación del trabajador, ya que el art. 105.2 de la LRJS dispone que, “para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido”. En virtud de esta prohibición, ni las partes en su argumentación ni el juzgador en su decisión podrán valorar la justificación causal de la ruptura contractual apoyándose en hechos distintos o adicionales a los contenidos en la comunicación escrita. Motivo por el cual también se le atribuye a este documento una importante función en el marco del proceso de impugnación del despido consistente en delimitar los términos de la controversia judicial en lo que se refiere a la causalidad de la extinción contractual.⁸

⁶ Tanto los tribunales como la doctrina le atribuyen a la carta de despido dicha finalidad informativa. Por parte de los primeros, se pueden citar las STS de 23/9/1982 (RJ 1982/5264), de 18/10/1984 (RJ 1984/5297), de 18/4/1984 (RJ 1984/2112), de 5/7/1988 (RJ 1988/5761) y de 8/3/1991 (RJ 1991/1840). A nivel de suplicación, reiteran esta idea infinidad de resoluciones, entre las que se pueden apuntar las siguientes: STSJ de Asturias de 19/4/1996 (AS 1996/1253); STSJ de Andalucía de 12/9/1997 (AS 1997/3210) y de 15/6/2001 (Rº. 80/2001); STSJ de La Rioja de 29/4/1999 (Rº. 81/1999), en la que, a su vez, se cita abundante jurisprudencia sobre el particular; STSJ de las Islas Canarias de 16/5/2002 (Rº. 951/2001); STSJ de Navarra de 30/9/2005 (Rº. 295/2005); STSJ del País Vasco de 21/2/2012 (Rº. 221/2012); STSJ de Madrid de 17/4/2019 (Rº. 1036/2018). Por lo que se refiere a la doctrina de autores, *vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 311 y ss. GÁRATE CASTRO, J.: *La comunicación escrita...*, *Op. cit.*, p. 27 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N.: “Forma y procedimientos del despido disciplinario. El despido nulo” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)*, Tomo II, EDESA, 1994, p. 250; ORTIZ LALLANA, M.C.: “Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, Tomo XIII, Vol. 2, EDESA, 1990, p. 896 y ss.; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 233.

⁷ *Vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: “Forma y efectos...”, *Op. cit.*, p. 311; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato...*, *Op. cit.*, p. 389.

⁸ *Cfr.* STS de 23/9/1982 (RJ 1982/5264) y de 18/10/1984 (RJ 1984/5297), en las que se señala que el requisito de comunicación escrita tiene, entre otras finalidades, “delimitar fácticamente los términos de controversia judicial ya que el demandado no pueda alegar en el juicio causas distintas de las recogidas en la carta de despido, ni puede introducirse en la sentencia hechos diferentes de los consignados de aquélla y aducidos por la empresa”. En el mismo sentido, STS de 18/4/1984 (RJ 1984/2112); STS de 5/7/1988 (RJ 1988/5761); STS de 12/5/2015 (Rº. 1731/2014): “debe existir interrelación entre los hechos/causas relatados en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia, sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos/causas relatados en la carta de despido y documentos acompañatorios, en su caso”. En suplicación, *cfr.* STSJ de Asturias de 19/4/1996 (AS 1996/1253); STSJ de las Islas Canarias de 16/5/2002 (Rº. 951/2001); STSJ de Navarra de 30/9/2005 (Rº. 295/2005); STSJ de Extremadura de 5/11/2012 (Rº. 499/2012): “las deficiencias de contenido de la comunicación de cese entregada al trabajador no pueden ser subsanadas por el empresario en el acto

Pues bien, en vista de la estrecha relación que existe entre la comunicación escrita y el control judicial de la causalidad del despido, la doctrina y la jurisprudencia han venido afirmando tradicionalmente que la exigencia formal de comunicación escrita constituye una garantía de los derechos de defensa del trabajador, vinculándola expresamente con el Derecho Fundamental (DF) a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución Española (CE)⁹. Tan es así que incluso el criterio de suficiencia con el que se valora la descripción de la causa en la carta se hace pivotar sobre la indefensión del trabajador.

A este respecto, se entiende que la comunicación escrita, “tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido”¹⁰. Y que, por tanto, “la carta

del juicio oral, ni en fase de alegaciones ni en la de prueba”; STSJ de Madrid de 30/10/2015 (Rº. 363/2015); STSJ de Andalucía de 26/10/2017 (Rº. 1107/2017); STSJ de La Rioja de 21/12/2018 (Rº. 171/2018); STSJ de la Comunidad Valenciana de 7/7/2022 (Rº. 492/2022); STSJ de Cataluña de 23/3/2023 (Rº. 6371/2022). Por parte de la doctrina, *vid.* BODAS MARTÍN, R.: “El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales” en *Documentación Laboral*, Núm. 40, 1993, p. 20; ORTIZ LALLANA, M.C.: “Extinción del contrato...”, *Op. cit.*, p. 901; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato...*, *Op. cit.*, p. 391; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 138 y ss.; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. 143 y ss.; MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo...*, *Op. cit.*, p. 339; ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 206 y p. 219; AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La exigencia informativa en la comunicación individual de extinción por despido colectivo ex. art. 51.4 ET” en *IUSLabor*, Núm. 1, 2014, p. 14: “el juez, de oficio y sin necesidad que el demandante le recuerde la prohibición, debe inadmitir cualquier alegación que salga del “guión” que supone la comunicación extintiva. En términos más gráficos: la “instructa” de contestación a la demanda debe coincidir plenamente con la comunicación extintiva, ya que lo que exceda deberá ser guillotinado por la prohibición del artículo 105.2 LRJS”; TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “Extinción por causas objetivas y buenas prácticas sobre la carta de despido: criterio jurisprudencial” en AA.VV., CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. y GARRIDO PÉREZ, E. (Dirs.), *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Ediciones Laborum, 2016, p. 348 y ss.; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant lo Blanch, 2018, p. 21 y ss.

⁹ Cfr. STS de 22/7/2005 (Rº. 1333/2004); STS de 12/5/2015 (Rº. 1731/2014): “La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido [...] estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido que debe conocer de forma suficiente la “causa” del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso (arts. 9.2, 14 y 24.1 Constitución - CE)”; afirmación esta que se reitera, entre otras, en las STS de 15/3/2016 (Rº. 2507/2014), de 14/7/2016 (Rº. 374/2015), de 21/12/2016 (Rº. 3181/2015) y de 30/1/2017 (Rº. 1878/2015). A nivel de suplicación véanse, entre otras, STSJ de Andalucía de 12/9/1997 (AS 1997/3210) y de 15/6/2001 (Rº. 80/2001); STSJ de Cantabria de 20/11/2017 (Rº. 669/2017); STSJ de Madrid de 5/4/2019 (Rº. 1107/2018). Y en la doctrina de autores, MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N.: “Forma y procedimientos...”, *Op. cit.*, p. 250: “la exigencia de la carta de despido, y de la forma de esta misma, se conecta con la prohibición de indefensión establecida en el artículo 24.1 CE”; APARICIO TOVAR, J.: “Despidos de representante legal o sindical y de afiliado al sindicato” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, p. 294; SENRA BIEDMA, R.: “Los despidos individuales y plurales: incidencias de la nueva regulación” en AA.VV., ALARCÓN CARACUEL, M. (Coord.), *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, 1994, p. 280; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los supuestos de readmisión en el despido*, Tecnos, 1996, p. 65; TOVILLAS ZORZANO, J.J.: “Reflexiones sobre el despido objetivo por circunstancias económicas, técnicas, organizativas y de producción” en *Relaciones Laborales*, Núm. 2, 1995, p. 379; SAGARDOY DE SIMÓN, Í.: “La forma del despido disciplinario” en AA.VV., GIL Y GIL, J.L. y MANUEL DEL VALLE, J.M. (Coords.), *El despido disciplinario*, Ediciones Cinca, 2009, p. 206; AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La comunicación individual del despido colectivo” en *REDT*, Núm. 165, 2014, p. 160: “la finalidad última de tal comunicación, que no es otra que posibilitar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE)”; TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “Extinción por causas objetivas...”, *Op. cit.*, p. 350.

¹⁰ Cfr. STS de 12/5/2015 (Rº. 1731/2014), de 15/3/2016 (Rº. 2507/2014), de 30/1/2017 (Rº. 1878/2015) y de 18/5/2018 (Rº. 2843/2016). En suplicación, STJS de Asturias de 19/4/1996 (AS 1996/1253); STJS de Andalucía de 12/9/1997 (AS 1997/3210); STJS de Cataluña de 16/6/1998 (AS 1998/2792); STJS de Galicia de 27/6/2003 (Rº.

no puede limitarse a recoger los hechos en forma extremadamente genérica, aunque tampoco se exige una extremada minuciosidad ni una absoluta pormenorización de los mismos, bastando con que refleje con claridad y suficiencia y de forma inequívoca las circunstancias esenciales que justifican la decisión adoptada”¹¹.

La valoración de la suficiencia de la comunicación escrita en el marco de esa horquilla se hace depender, como ya se adelantó, de la garantía de los derechos de defensa del trabajador protegidos a nivel constitucional. En efecto, la indefensión es el puntal sobre el que se asienta toda la doctrina construida en torno al criterio de suficiencia. De acuerdo con ello, la frontera entre la suficiencia o la insuficiencia de la descripción de la causa de despido en la carta de cese se traza en atención a si esa descripción produce o no indefensión en el trabajador¹², lo cual exige desarrollar un análisis finalista cuyo resultado va a depender de las circunstancias concurrentes en cada caso.

2694/2003); STJS de las Islas Canarias de 8/9/2006 (Rº. 408/2006); STJS de la Comunidad Valenciana de 3/10/2006 (Rº. 2649/2006); STJS del País Vasco de 21/2/2012 (Rº. 221/2012); STJS de Aragón de 31/1/2018 (Rº. 708/2017) y STJS de Madrid de 5/4/2019 (Rº. 1107/2018). A nivel doctrinal, *vid.* SALA FRANCO, T.: “La denominada “carta de despido”” en AA.VV., *Estudios sobre el despido disciplinario*, ACARL, 1989, p. 560 y ss., y las muchas sentencias que cita en las que se expresa con distinta fórmula la misma idea de suficiencia entendida como inequívocidad, y ALONSO OLEA, M.: “Jurisprudencia sobre la forma y la caducidad en la acción de despido” en *Civitas. REDT*, Núm. 4, 1980, p. 524.

¹¹ La literalidad es de las STSJ del País Vasco de 30/5/2006 (Rº. 469/2006) y de 21/2/2012 (Rº. 221/2012). En el mismo sentido, *cf.* STS de 2/7/2020 (Rº. 728/2018): “hemos dicho con reiteración que la descripción en la carta de despido de los hechos lo motivan no puede ser genérica ni indeterminada, pero asimismo hemos dicho que tampoco hace falta que se traslade al trabajador una relación exhaustiva y absolutamente pormenorizada de las conductas que se le reprochan”; STSJ de Cataluña de 1/9/1995 (AS 1995/3484); STSJ de Andalucía de 23/11/2017 (Rº. 420/2017); STSJ de Madrid de 17/4/2019 (Rº. 1036/2018). Y, por parte de los autores, *vid.* ALONSO OLEA, M.: “Jurisprudencia sobre la forma...”, *Op. cit.*, p. 524, que cita abundante jurisprudencia en interpretación de la normativa anterior al ET, y MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. 110.

¹² La frase es de ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 217. En la jurisprudencia, *cf.* STS de 3/11/1982 (RJ 1982/6482); STS de 1/3/1984 (RJ 1984/1501); STS de 18/10/1984 (RJ 1984/5297); STS de 11/11/1986 (RJ 1986/6318); STS de 21/9/1987 (RJ 1987/6225); STS de 8/3/1991 (RJ 1991/1840): “la necesidad de concreción y precisión en los hechos imputados en la carta de despido, ha de medirse en función de la indefensión que la vaguedad o indefinición de las imputaciones pudieran ocasionarle”; STS de 12/5/2015 (Rº. 1731/2014): “La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial [...] estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido que debe conocer de forma suficiente la “causa” del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso (arts. 9.2, 14 y 24.1 Constitución - CE)”. En la doctrina jurisprudencial, *cf.* STSJ de Castilla y León de 31/3/1997 (Rº. 152/1997); STSJ de la Comunidad Valenciana de 13/5/2005 (Rº. 630/2005); STSJ de Andalucía de 12/9/1997 (AS 1997/3210): “La indefensión es, por lo tanto, el concepto sobre el que doctrina y jurisprudencia elaboran la doctrina existente sobre la suficiencia de la comunicación escrita”; STSJ de Navarra de 11/2/2005 (Rº. 43/2005); STSJ de Galicia de 27/6/2003 (Rº. 2694/2003), de 5/5/2009 (Rº. 656/2009), de 9/5/2014 (Rº. 3156/2013), de 9/5/2016 (Rº. 499/2016), de 11/10/2019 (Rº. 3155/2019) y de 7/2/2020 (Rº. 5844/2019); STSJ de Cataluña de 10/12/2019 (Rº. 5537/2019), de 24/3/2021 (Rº. 4781/2020) y de 23/3/2023 (Rº. 6371/2022); STSJ de Andalucía de 22/2/2018 (Rº. 1981/2017): “El elemento esencial para valorar la suficiencia, por ello, es la posibilidad de defensa del trabajador”; STSJ de Galicia de 11/11/2020 (Rº. 3071/2020); STSJ de Madrid de 8/6/2022 (Rº. 413/2022): “el principio básico sobre el que gira la interpretación de la norma a efectos de determinar la suficiencia de la carta de despido es la interdicción de la indefensión del trabajador”. En la doctrina de autores, *vid.* CRUZ VILLALÓN, J.: “Requisitos ordinarios...”, *Op. cit.*, p. 176; BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato...*, *Op. cit.*, p. 389; TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “Extinción por causas objetivas...”, *Op. cit.*, p. 350 y ss.; AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La comunicación individual...”, *Op. cit.*, p. 172: “el parámetro de evaluación del control judicial de la suficiente exhaustividad de la comunicación escrita –el criterio «instrumental»– solamente puede ser el derecho de defensa del trabajador [...] debe rechazarse un criterio «sacramental» de tal exigencia, que lleve a declarar la improcedencia del despido por la simple constatación formal de la insuficiencia informativa de la comunicación individual, si

Así, se afirma que “la carta de despido no es un acto rigurosamente formal en cuanto a tener que utilizar expresiones rituarías o sacramentales”¹³, sino que la valoración de su suficiencia por referencia a la indefensión del trabajador “debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas”. Y que esa dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales que tratan directamente de la fijación de los hechos del caso, lo cual “no impide, aunque sí hace más difícil, la revisión de las calificaciones de suficiencia o insuficiencia de la carta en suplicación o en unificación de doctrina, que sólo procederá cuando tales calificaciones se hayan apartado «manifiestamente del criterio de suficiencia marcado por la doctrina jurisprudencial»”¹⁴.

Todas estas consideraciones, sin embargo, requieren, en mi opinión, una importante reflexión. Y ello porque esa vinculación que se establece entre la comunicación escrita y el DF a la tutela judicial efectiva obligaría a reconocer que el incumplimiento de aquella exigencia de comunicación, por su total ausencia o por la insuficiente descripción en ella de la causa extintiva, supone la violación de un DF. Lo cual, a su vez, podría llevar a la conclusión de que la calificación judicial que corresponde al despido por tal razón es la nulidad en aplicación del art. 53.4 y 55.5 del ET.

En este sentido, de hecho, se ha pronunciado un sector de la doctrina científica basándose en dos argumentos. El primero de ellos consiste en considerar que el incumplimiento del requisito de comunicación escrita supone una violación del DF a la tutela judicial efectiva por cuanto produciría la indefensión del trabajador desde una doble perspectiva. De un lado, la indefensión vendría dada por el desconocimiento de la causa extintiva. Y, de otro, por la imposibilidad de debatir en sede judicial sobre un hipotético móvil de despido discriminatorio o atentatorio de otro DF debido a la prohibición del art. 105.2 de la LRJS, la cual, recuérdese, impide introducir en el marco del procedi-

dicha insuficiencia deviene manifiestamente irrelevante en orden a la defensa del trabajador”; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 130.

¹³ Cfr. STS de 11/11/1986 (RJ 1986/6318) y de 14/9/1988 (RJ 1988/6892).

¹⁴ Cfr. STS de 22 febrero 1993 (RJ 1993/1266) y de 4/7/1996 (Rº. 4006/1995). Siguiendo con este razonamiento, la STS de 9/12/1998 (Rº. 590/1997) señala “que es doctrina de esta Sala: a) La que establece [...] que «es desde luego difícil establecer la contradicción en cuanto al cumplimiento del contenido mínimo de la carta de despido, porque [...] la determinación de este contenido afecta normalmente a cuestiones de carácter absolutamente particular e individualizado, en las que es casi imposible establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos, ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en ese caso concreto concurren», añadiendo, no obstante, que «ello no significa que en esta materia sea imposible establecer la necesaria identidad a efectos de contradicción [...]» y que «por otra parte, hay que tener en cuenta que la identidad que exige el artículo 217 LPL no es la absoluta, sino la sustancial y ello determina que en el presente caso haya de apreciarse la contradicción alegada, aunque las causas de despido que se invocan no sean completamente coincidentes, porque lo relevante aquí es que en ambos casos lo que en las cartas se utiliza son únicamente las expresiones genéricas del artículo 54.2 ET ... sin ninguna mención a hechos concretos», y que «lo que se debate aquí es un problema estrictamente formal sobre el grado de determinación de la carta de despido y a esta cuestión no afecta la prueba o no de los hechos que pudieran justificar el despido, ya que no se trata de una decisión sobre la existencia y la gravedad de estos hechos, sino sobre su constancia formal en la carta de despido». Doctrina esta dictada a propósito de cartas de despido disciplinario pero que se ha entendido aplicable a los despidos objetivos, como así se deduce de las STS de 16/1/2009 (Rº. 4165/2007), de 30/9/2010 (Rº. 2268/2009) y de 8/3/2017 (Rº. 1523/2015) y de los Autos del TS de 8/6/2010 (Rº. 4562/2009), de 31/5/2011 (Rº. 143/2011) y de 8/2/2012 (Rº. 3055/2011).

miento de impugnación del despido hechos no contenidos en la comunicación escrita a efectos de valorar su justificación. El segundo argumento, como correlato del anterior, entiende que el incumplimiento de este requisito formal habría de conllevar la nulidad del despido por ser esta la sanción que el ordenamiento impone a la extinción que se produce con violación de DDFD tanto en su móvil como en su realización¹⁵.

Sin duda, esta postura doctrinal resulta coherente en su lógica interna, pero plantea serias dudas en todos sus puntos de apoyo. Dudas cuya resolución sirve para determinar si existe en verdad alguna relación entre la comunicación escrita y el DF del art. 24 de la CE y si, en virtud de esa relación, se puede reconocer a aquella exigencia formal como una garantía de este derecho. A tal fin, pues, interesa confrontar los distintos argumentos sobre los que se asienta la posición doctrinal expuesta.

2. ¿El desconocimiento de la causa extintiva por el incumplimiento empresarial del requisito de comunicación escrita produce la indefensión del trabajador?

Así, en primer lugar, se ha de analizar si el desconocimiento por el trabajador de la causa motivadora de la extinción contractual debido al incumplimiento empresarial del requisito de comunicación escrita provoca realmente su indefensión y supone, por ende, una violación del DF a la tutela judicial efectiva, lo cual exige acercarse, siquiera brevemente, al contenido de este último y a las normas que regulan el proceso de impugnación del despido.

¹⁵ En efecto, un importante sector doctrinal se pronunció en este sentido con ocasión de la reforma acometida en el ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y el cambio que esta introdujo en la calificación judicial del despido disciplinario, conforme al cual los incumplimientos formales dejaban de sancionarse con la nulidad para pasar a castigarse con la improcedencia. A este respecto, *vid.* CASAS BAAMONDE, M.E.: “La calificación jurídica del despido. Despidos improcedentes y nulos” en AA.VV., APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A. (Eds.), *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Ibidem, 1995, pp. 57-88, p. 73 y ss.: “El derecho de defensa del trabajador y el principio de contradicción procesal no podrían jugar, en casos de despido informales («verbales») o tácitos, ante el desconocimiento por el trabajador de los motivos de su despido. En tales despidos sin forma se refugiarán los lesivos de derechos fundamentales o los manifiestamente arbitrarios [...] La desnaturalización producida por la Ley 11/1994 del sistema establecido [...] no puede entrañar una violación de los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores, incluido, desde luego, su derecho a la tutela judicial efectiva. Lo que significa que la ausencia de forma en el acto de despido causante de indefensión, «entendida como situación en que quedan los titulares de derechos o intereses legítimos cuando se ven imposibilitados para ejercer los medios legales suficientes para la defensa» (S.T.C. 38 /91, fundamento jurídico 8), dará lugar no a la declaración judicial de improcedencia, sino a la de nulidad del despido. El supuesto extintivo se subsumirá, en tal caso, en la definición de nulidad del artículo 55.5 E.T., que acoge, dentro de tal calificación, a los despidos que se produzcan, no sólo en su motivación o «móvil» como se dijo, sino en su propia realización”; CHACÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A.: *Reforma y Crisis del Proceso Social (1994-1996). Los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición*, Aranzadi, 1996, p. 99: “la omisión de la carta de despido o de toda constancia de los hechos en ésta que, produciendo en principio la indefensión del trabajador, podría dar causa a que, siendo alegado el móvil discriminatorio, quede sin prueba el empleador, dados los términos del artículo 105.1 *in fine* LPL”; BLANCO MARTÍN, J.M.: “La regulación del despido disciplinario en la nueva legislación laboral” en AA.VV., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, 1994, p. 453 y ss.; SENRA BIEDMA, R.: “Los despidos individuales y plurales...”, *Op. cit.*, p. 280; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Los supuestos de readmisión...*, *Op. cit.*, p. 65; TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “Extinción por causas objetivas...”, *Op. cit.*, p. 349 y ss. Más recientemente, defiende esta misma postura AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La comunicación individual...”, *Op. cit.*, p. 160.

2.1. *El Derecho Fundamental a la tutela judicial efectiva*

El art. 24 de la CE, como es sabido, proclama en su primer apartado que “todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”. Y añade en su apartado segundo que, “asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia” y que “la ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos”.

En el acercamiento a este DF conviene comenzar por su fundamento y su finalidad. Pues bien, el porqué de su reconocimiento se encuentra en la proclamación de la exclusividad de la jurisdicción como forma de resolver las controversias surgidas entre los individuos en la satisfacción de los derechos que les reconoce el ordenamiento. En efecto, como así señala la doctrina, el fundamento social o político del DF del art. 24 de la CE reside en el hecho de que a las personas se les ha prohibido la posibilidad de satisfacer por sus propios medios el conjunto de derechos e intereses que componen su patrimonio jurídico; y, sobre la base de esta prohibición de las iniciativas individuales, se hace necesaria “una compensación que permita solicitar esa defensa al Estado poniendo en marcha el mecanismo de la justicia, gracias a lo que se denomina derecho a la jurisdicción”¹⁶.

Siendo ese su fundamento, la finalidad del DF examinado consistiría, básicamente, en proteger a los individuos frente al poder¹⁷, o, dicho de otro modo, en garantizar que los poderes públicos (en especial, el poder judicial) no obstaculizan en el ejercicio de sus funciones la realización de los derechos de los particulares. Garantía esta, por otro lado, que reviste una importancia capital en el marco del Estado de Derecho, pues, como así señala la doctrina, “de la efectividad de los órganos judiciales en dar cumplimiento al derecho a la tutela judicial depende, en una parte muy importante, la percepción de la ciudadanía sobre el grado en que el Estado le proporciona la seguridad en el disfrute de sus derechos y, de forma derivada, sobre la legitimidad del propio Estado”¹⁸.

Como no podría ser de otra forma, la finalidad del DF a la tutela judicial efectiva conecta de forma directa con el objeto del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (TC), el cual consiste en proteger a los individuos frente a las violaciones de los Derechos Fundamentales (DDFF) “originadas por las disposiciones, actos jurídicos, omisiones o simple vía de hecho de los poderes públicos del Estado, las Comunidades

¹⁶ Vid. FIGUERUELO BURRIEZA, A.: *El derecho a la tutela judicial efectiva*, Tecnos, 1990, p. 50. En el mismo sentido, GARBERÍ LLOBREGAT, J.: *El derecho a la tutela judicial efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Bosch, 2008, p. 11 y ss.; CARRASCO DURÁN, M.: *El derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2018, p. 21 y 22; GIL PLANA, J.: “El derecho a la tutela judicial efectiva y el acceso al proceso laboral” en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Núm. 108, 2014, p. 381.

¹⁷ Vid. SÁEZ LARA, C.: *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Thomson-Civitas, 2004, p. 25.

¹⁸ Vid. CARRASCO DURÁN, M.: *El derecho a la tutela...*, *Op. cit.*, p. 26.

Autónomas y demás entes públicos de carácter territorial, corporativo o institucional, así como de sus funcionarios o agentes” (art. 41 de la LOTC¹⁹). En este punto, no está de más señalar que, cuando las violaciones de DDFP tuvieran su origen inmediato y directo en un acto u omisión de un órgano judicial, el art. 44 de la LOTC exige tres requisitos para que pueda otorgarse el amparo constitucional, y son: a) Que se hayan agotado todos los medios de impugnación previstos por las normas procesales para el caso concreto dentro de la vía judicial; b) Que la violación del derecho o libertad sea imputable de modo inmediato y directo a una acción u omisión del órgano judicial con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso en que aquellas se produjeron, acerca de los que, en ningún caso, entrará a conocer el TC y c) Que se haya denunciado formalmente en el proceso, si hubo oportunidad, la vulneración del derecho constitucional tan pronto como, una vez conocida, hubiera lugar para ello.

El estudio de la interpretación dada por el TC y la doctrina científica al art. 24 de la CE resulta ciertamente complejo. Ello se debe, de entrada, al vasto número de sentencias del TC (STC) que resuelven sobre el mismo y a la gran diversidad de criterios que emplean los autores al desglosar su contenido. A este respecto, se observa cierto consenso en reconocer que de esta previsión constitucional se deriva una pluralidad de derechos, entre los cuales cabría establecer distintos puntos de conexión como diversas partes de un todo²⁰. Tales derechos se suelen agrupar en sendos apartados del art. 24.

Así, por lo que se refiere al apartado primero, la doctrina coincide en señalar que del mismo se desprende, a su vez, un haz de derechos. *Grosso modo*²¹, dichos derechos se podrían formular como sigue: 1) Derecho de acceso a la justicia o a la jurisdicción²²;

¹⁹ Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

²⁰ Vid. SERRANO HOYO, G.: *La prohibición de indefensión y su incidencia en el proceso*, Comares, 1997, p. 115 y ss.; CARRASCO DURÁN, M.: *El derecho a la tutela...*, *Op. cit.*, p. 59 y ss.; VIVER PI-SUNYER, C. Y LÓPEZ BOFILL, H.: “Capítulo I. Derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión” en AA.VV., VIVER PI-SUNYER, C. (Coord.), *Jurisdicción constitucional y judicial en el recurso de amparo*, Tirant lo Blanch, 2006, p. 23: “la línea que separa estos derechos no es nítida en todos los casos y en la jurisprudencia constitucional en alguna ocasión se confunden. Eso no debe extrañar, ya que varios de esos “derechos” comparten un mismo fundamento y no son más que especificaciones convencionales de otro derecho más amplio”, y p.103 y ss.; GÓMEZ MONTORO, A.J.: “Capítulo II. Los derechos procesales del art. 24.2 CE” en AA.VV., VIVER PI-SUNYER, C. (Coord.), *Jurisdicción constitucional y judicial en el recurso de amparo*, Tirant lo Blanch, 2006, p. 172; BORRAJO INIESTA, I.: “El derecho a la tutela sin indefensión (art. 24.1 CE): guión de cuestiones” en *Cuadernos de Derecho Público*, Núm. 10, 2000, p. 47: “Sin duda, el artículo 24 en su conjunto (que podría ser denominado, no sin reservas, el derecho a la justicia) forma un todo, y no se deben entender cada uno de los derechos que en él se enuncian como compartimentos estancos. Pero, al mismo tiempo, el precepto enuncia una lista de derechos distintos, que no pueden considerarse una mera redundancia”.

²¹ A mayor abundamiento, *vid.* DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.: “Artículo 24: garantías procesales” en AA.VV., ALZAGA VILLAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Tomo III, EDERSA, 1996, p. 27 y ss.; VIVER PI-SUNYER, C. Y LÓPEZ BOFILL, H.: “Capítulo I. Derecho a la tutela judicial...” *Op. cit.*, p. 27 y ss.; SÁEZ LARA, C.: *La tutela judicial...*, *Op. cit.*; PICÓ I JUNOY, J.: *Las garantías constitucionales del proceso*, Bosch, 2012; CARRASCO DURÁN, M.: *El derecho a la tutela...*, *Op. cit.*, p. 103 y ss.

²² Recientemente, la STC 55/2025, de 10 de marzo de 2025 (Recurso de amparo 5159-2023. «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, pp. 51399 a 51405) se ha pronunciado sobre el derecho de acceso a la jurisdicción y su vulneración debido a la inadmisión de una demanda de despido fundada en la falta de aportación de la carta de cese que el trabajador no poseía. Un comentario en GÓMEZ GARRIDO, L.M.: “El Tribunal Constitucional ante las implicaciones latentes y no explicadas de la obligación de aportar la carta de despido junto con la demanda” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 4, 2025; VIVERO SERRANO, J.B.: “Derecho a la tutela judicial efectiva y demanda sin

2) Derecho a una resolución judicial motivada y fundada en Derecho, sea de inadmisión, sea de fondo congruente con las cuestiones sustantivas planteadas; 3) Derecho a los recursos legalmente previstos y a que las resoluciones judiciales que los resuelvan no introduzcan reformas peyorativas (no *reformatio in peius*); 4) Derecho a la intangibilidad y a la efectividad de las resoluciones judiciales firmes (ejecución); 5) Derecho a la tutela cautelar; 6) Derecho a la garantía de indemnidad y 7) Derecho de defensa, a no sufrir indefensión o a la no indefensión.

Para algunos autores los derechos enumerados se presentan como vertientes integrantes de un único DF, que sería *el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión*²³; mientras que, para otros, se integran distinguiendo dos grandes DDF: el *derecho a la tutela judicial efectiva*, el cual estaría compuesto por todos los derechos señalados a excepción del de *no sufrir indefensión*, que constituiría el otro gran derecho, entendido como el reverso del anterior²⁴.

Por otro lado, los derechos a los que se refiere el apartado segundo del art. 24 de la CE (al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia) se presentan generalmente como “garantías procesales” que, en su conjunto, conformarían el *derecho a un proceso debido* o a un proceso con todas las garantías²⁵.

De todos los derechos a los que se ha hecho alusión interesa ahondar en el relativo a la no indefensión, por ser el que en el ámbito laboral se considera quebrado en caso de que el empresario incumpla el requisito formal de dirigir al trabajador una comunicación escrita con expresión de la causa motivadora del despido a la hora de informarle del mismo.

Sobre el alcance de este derecho y, por ende, el significado que se ha de atribuir a la expresión “indefensión” se ha pronunciado el TC en numerosas ocasiones tratando de perfilar sus contornos jurídico-constitucionales. En este sentido, la STC 41/2022, de 21 de marzo de 2022²⁶, señaló que “el art. 24.1 CE, que regula el derecho a la tutela judicial efectiva, supone, positivamente, el acceso al proceso y al uso de los instrumentos que en él se proporcionan para la defensa de los propios intereses, con el límite más trascendente, formulado negativamente, de la prohibición de indefensión a que se alude en su inciso final, garantía que, en sentido amplio, implica el respeto del esencial principio de contra-

aportación de carta de despido: Vulnera el derecho a la tutela judicial sin indefensión (principio pro actione) el archivo de una demanda por despido en la que la falta de aportación de la carta de despido no es responsabilidad del trabajador demandante, habiendo en todo momento puesto en conocimiento del órgano judicial la ausencia de la carta de despido por la sola voluntad del empresario. STC 55/2025, de 10 de mayo. Ponente: César Tolosa Tribiño” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Núm. 126, 2025; RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Falta de aportación de la carta de despido junto con la demanda e interpretación excesivamente formalista del órgano judicial. Comentario a la STC 55/2025, de 10 de marzo” en *Briefs AEDTSS*, 40, 2025.

²³ Vid. BORRAJO INIESTA, I.: “El derecho a la tutela...”, *Op. cit.*, p. 40; CARRASCO DURÁN, M.: *El derecho a la tutela...*, *Op. cit.*, p. 44 y 45.

²⁴ Vid. DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.: “Artículo 24: garantías...”, *Op. cit.*, p. 27.

²⁵ Vid. SÁEZ LARA, C.: *La tutela judicial...*, *Op. cit.*, p. 28.

²⁶ Recurso de amparo 3047-2020 («BOE» núm. 103, de 30 de abril de 2022, pp. 59106 a 59121).

dicción, de modo que los contendientes, en posición de igualdad, dispongan de las mismas oportunidades de alegar y probar cuanto estimaren conveniente con vistas al reconocimiento judicial de sus tesis. Por ello, una indefensión constitucionalmente relevante no tiene lugar siempre que se vulneren cualesquiera normas procesales, sino solo cuando a esa vulneración se aparejan consecuencias prácticas consistentes en la privación del derecho de defensa y en un perjuicio real y efectivo de los intereses del afectado por ella”.

En línea con ello, la STC 25/2011, de 14 de marzo de 2011²⁷, apuntó, por un lado, que “la indefensión es una noción material que se caracteriza por suponer una privación o minoración sustancial del derecho de defensa; un menoscabo sensible de los principios de contradicción y de igualdad de las partes que impide o dificulta gravemente a una de ellas la posibilidad de alegar y acreditar en el proceso su propio derecho, o de replicar dialécticamente la posición contraria en igualdad de condiciones con las demás partes procesales”.

Y, por otro, que, “para que la indefensión alcance la dimensión constitucional que le atribuye el art. 24 CE, se requiere que los órganos judiciales hayan impedido u obstaculizado en el proceso el derecho de las partes a ejercitar su facultad de alegar y justificar sus pretensiones, esto es, que la indefensión sea causada por la incorrecta actuación del órgano jurisdiccional (SSTC 109/1985, de 8 de octubre, FJ 3; 116/1995, de 17 de julio, FJ 3; 107/1999, de 14 de junio, FJ 5; 114/2000, de 5 de mayo, FJ 2; 237/2001, de 18 de diciembre, FJ 5, entre otras muchas)» (STC 62/2009, FJ 4). Por ello, tal como hemos venido reiterando, el contenido de la indefensión con relevancia constitucional queda circunscrito a los casos en que la misma sea imputable a actos u omisiones de los órganos judiciales y que tenga su origen inmediato y directo en tales actos u omisiones; esto es, que sea causada por la incorrecta actuación del órgano jurisdiccional, estando excluida del ámbito protector del art. 24 CE la indefensión debida a la pasividad, desinterés, negligencia, error técnico o impericia de la parte o de los profesionales que la representen o defiendan (por todas, SSTC 109/2002, de 6 de mayo, FJ 2; 141/2005, de 6 de junio, FJ 2; o 160/2009, de 29 de junio)²⁸.

En atención a los criterios elaborados por la jurisprudencia constitucional, de los que dan buena cuenta las resoluciones mencionadas, se podría definir la indefensión que ampara el art. 24 de la CE, en palabras de la más autorizada doctrina, como “aquel resultado que deriva de una ilegítima privación o limitación de medios de defensa –esto es, de alegación y/o prueba– producida [por la actuación de un órgano jurisdiccional, cabría añadir] en el seno de un proceso o de cualquiera de sus fases o incidentes, que acarrea al justiciable, sin que le sea imputable, un perjuicio definitivo en sus derechos e intereses sustantivos”²⁹.

²⁷ Recurso de amparo 1131-2009 («BOE» núm. 86, de 11 de abril de 2011, pp. 50 a 63).

²⁸ Precisamente por esta exigencia, señala GARBERÍ LLOBREGAT, J.: *El derecho a la tutela judicial efectiva...*, *Op. cit.*, p. 251, “las situaciones de indefensión de las que habitualmente se ocupa el Tribunal Constitucional tienen que ver, en su práctica totalidad, o bien con la defectuosa personación de las partes en el proceso, o bien, sobre todo, con la indefensión padecida como consecuencia de una irregular realización de los actos de comunicación procesal”.

²⁹ *Vid.* DíEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.: “Artículo 24: garantías...”, *Op. cit.*, p. 49. Otros conceptos de indefensión en PICÓ I JUNOY, J.: *Las garantías constitucionales...*, *Op. cit.*, p. 111: “el concepto más común que suele ofrecer de indefensión constitucionalmente proscrita es aquel que la define como la prohibición o limitación del derecho de defensa, que se produce en virtud de actos de los órganos jurisdiccionales que suponen una mengua o privación del derecho

La liquidez de este concepto (pues son infinitas las formas que podría adoptar la indefensión³⁰) obliga a concretar cuáles son las notas esenciales que permitirían apreciar en la práctica la efectiva existencia de tal situación. Dichas notas serían, resumidamente, las siguientes: la primera es que la indefensión debe ser material, es decir, no formal, por lo que ha de existir una privación o limitación sustancial del derecho de defensa del recurrente concretado en la imposibilidad de efectuar alegaciones o de probar lo alegado; la segunda es que ha de tratarse de una privación real, efectiva y actual, no potencial, abstracta o hipotética, de los medios de alegación o prueba; la tercera es que tiene que ser total y absoluta, reduciendo a la nada las posibilidades de defensa de quien sufre la indefensión; la cuarta es que ha de ser definitiva, sin que puedan los interesados promover la defensa de sus derechos o intereses legítimos en un ulterior juicio declarativo; y la quinta y última es que debe ser imputable exclusivamente, de modo inmediato y directo, al órgano jurisdiccional³¹ y no haber sido provocada ni consentida por el recurrente con algún tipo de pasividad, impericia o negligencia³².

Si se trata de ofrecer el concepto jurídico-constitucional de indefensión, no se puede obviar que, en no pocas ocasiones, el TC ha diferenciado dicha noción de la figura procesal de indefensión, entendida esta como el requisito exigido por el ordenamiento para recurrir en el marco de la jurisdicción ordinaria contra una actuación judicial infractora de una norma o garantía procesal con la finalidad de que se declare su ineficacia.

En este sentido, la STC 48/1984, de 4 de abril³³, precisa que “el concepto jurídico-constitucional de indefensión que el artículo 24 de la Constitución permite y obliga a construir, no tiene por qué coincidir enteramente con la figura jurídico procesal de la indefensión”, pues “la idea de indefensión no puede limitarse, restrictivamente, al ámbito de los que pueden plantearse en los litigios concretos, sino que ha de extenderse a la interpretación desde el punto de vista constitucional de las leyes reguladoras de los

de alegar o probar, contradictoriamente, y en situación de igualdad”, o en SERRANO HOYO, G.: *La prohibición de indefensión...*, *Op. cit.*, p. 9: “la indefensión será aquella situación en que queda el justiciable como consecuencia de la infracción de una norma o garantía procesal, imputable al órgano judicial, que le priva de medios de defensa con perjuicio para sus derechos o intereses”.

³⁰ Vid. BORRAJO INIESTA, I., DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I. y FERNÁNDEZ FARRERES, G.: *El derecho a la tutela judicial y el recurso de amparo. Una reflexión sobre la jurisprudencia constitucional*, Civitas, 1995, p. 100: “La prohibición de indefensión constituye una regla con un amplísimo ámbito de aplicación y sin perfiles nítidos. Es más un principio que una norma, en el sentido de que a él aisladamente no cabe conectar supuestos de hecho ni consecuencias jurídicas concretas, sino que necesita de concreción en normas procesales y en concretas aplicaciones de esas normas para poder apreciar si se respeta o no. Indefensión es algo que se puede producir en todo tipo de proceso y por múltiples causas. La indefensión está universalmente proscrita, respecto de la tutela judicial de cualquier derecho o interés legítimo”.

³¹ Ejemplo reciente es el que resuelve la STS de 2/4/2024 (Rº. 438/2023) sobre el DF a la no indefensión y las comunicaciones judiciales. Un comentario en NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Indefensión por incorrecta dirección en la notificación imputable a un error del juzgado al confundir el código postal” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 5, 2024.

³² Vid. PICÓ I JUNOY, J.: *Las garantías constitucionales...*, *Op. cit.*, p. 111 y 112 y la abundante jurisprudencia constitucional que en esta obra se cita. En el mismo sentido, DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.: “Artículo 24: garantías...”, *Op. cit.*, p. 50 y ss., considera que este “juicio de indefensión” se compone de seis elementos, que serían: “1) la infracción de una norma procesal; 2) la privación o limitación de los medios de defensa; 3) la falta de imputabilidad al justiciable; 4) el carácter definitivo y la falta de subsanación; 5) la carga de especificar la defensa preterida; y 6) el juicio de incidencia”.

³³ Recurso de amparo número 182/1983 («BOE» núm. 99, de 25 de abril de 1984, pp. 28 a 32).

procesos”. Por ello, “si bien el Derecho procesal, en aras de sus propias necesidades de estructuración de los procesos y para facilitar el automatismo y la tramitación de los procedimientos judiciales, presenta un contenido marcadamente formal y define la indefensión de un modo igualmente formal, a través, por ejemplo, de la falta del debido emplazamiento o de la falta de otorgamiento de concretos trámites o de concretos recursos, en el marco jurídico-constitucional no ocurre lo mismo”.

En efecto, por lo que se refiere al ámbito constitucional, la conclusión que se ha de extraer es doble: “por una parte, que no toda infracción de normas procesales se convierte por sí sola en indefensión jurídico-constitucional y por ende en violación de lo ordenado por el artículo 24 de la Constitución; y, por otra parte que la calificación de la indefensión con relevancia jurídico-constitucional o con repercusión o trascendencia en el orden constitucional ha de llevarse a cabo con la introducción de factores diferentes del mero respeto —o, a la inversa, de la infracción de las normas procesales y del rigor formal del enjuiciamiento—”.

Y es que, como así señala reiteradamente el TC en sus pronunciamientos, “en el contexto del artículo 24 de la Constitución, la indefensión se caracteriza por suponer una privación o una limitación del derecho de defensa, que, si se produce por vía legislativa sobrepasa el límite del contenido esencial prevenido en el artículo 53 y si se produce en virtud de concretos actos de los órganos jurisdiccionales entraña mengua del derecho de intervenir en el proceso en el que se ventilan intereses concernientes al sujeto, respecto de los cuales la sentencia debe suponer modificación de una situación jurídica individualizada, así como del derecho de realizar los alegatos que se estimen pertinentes para sostener ante el Juez la situación que se cree preferible y de utilizar los medios de prueba para demostrar los hechos alegados y, en su caso y modo, utilizar los recursos contra las resoluciones judiciales”.

De acuerdo con ello, la diferencia entre la indefensión jurídico-constitucional y la procesal estribaría, según el TC, en el carácter material de la primera frente al carácter formal de la segunda. Sin embargo, la doctrina procesalista ha puesto de manifiesto de forma reiterada que la indefensión desde el punto de vista procesal también reviste carácter material; es decir, que el concepto procesal de indefensión no se define por una mera infracción judicial de una norma o garantía procesal, sino que exige, asimismo, que dicha infracción haya supuesto una privación o limitación real de los medios de defensa del justiciable y que le haya producido un perjuicio en sus derechos o intereses legítimos³⁴. De este modo, no cabría establecer la distinción conceptual que sostiene el TC entre indefensión en sentido constitucional y en sentido procesal, sino que la idea de indefensión y, por consiguiente, su prohibición tendría el mismo contenido³⁵.

³⁴ Para un análisis *in extenso* del concepto de indefensión y su evolución en el ordenamiento jurídico español desde la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 hasta prácticamente la actualidad, *vid.* SERRANO HOYO, G.: *La prohibición de indefensión...*, *Op. cit.*, p. 36 y ss.

³⁵ *Vid.* GESTO ALONSO, G.: “Precisiones sobre el concepto de indefensión desde el punto de vista procesal” en *Revista de derecho procesal*, Núm. 2, 1991, pp. 299-321; SERRANO HOYO, G.: *La prohibición de indefensión...*, *Op. cit.*, p. 346 y ss.: “La doctrina se muestra unánime a la hora de mantener que la indefensión en única, no puede distinguirse entre indefensión formal e indefensión material; hay o no indefensión sin más [...] No es acertado decir que el Derecho Procesal define la indefensión de un modo formal, ya que no existe (ni ha existido) una definición formal, además la exigencia de indefensión para que un quebrantamiento de forma sea recurrible indica que la mera infracción

2.2. Las normas reguladoras del proceso de impugnación del despido

Sea como fuere, de lo expuesto hasta el momento ya se pueden entrever las grietas de la relación que se establece entre el incumplimiento empresarial del requisito de comunicación escrita del despido y el DF a la no indefensión del art. 24 de la CE susceptible de amparo ante el TC. Con todo, las normas que estructuran la modalidad procesal de despido acaban de despejar las posibles dudas que todavía se pudiesen albergar al respecto.

En este sentido, basta con apuntar las dos reglas que establecen sendos apartados del art. 105 de la LRJS, el cual resulta aplicable tanto a la impugnación del despido disciplinario como a la del objetivo *ex* art. 120 de la misma norma. De acuerdo con la primera de tales reglas, se atribuye al empresario, a tono con la posición de acusación que asume respecto del objeto del proceso³⁶, el primer turno de intervención de todas sus fases y “la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo” (art. 105.1 de la LRJS)³⁷. Y, de acuerdo con la segunda, se le limitan las posibilidades de probar en el seno del proceso la causa invocada como justificación de la extinción a los términos en los que la misma hubiera sido descrita en la propia carta (art. 105.2 de la LRJS).

Con arreglo a esta limitación, como ya se señaló, ni las partes pueden argumentar ni el juzgador puede decidir en torno a la justificación causal de la ruptura contractual atendiendo a hechos distintos o adicionales a los contenidos en la comunicación escrita, por lo que esta delimita, indirectamente, los términos de la controversia judicial en lo que se refiere a la causalidad del despido.

Ello se traduce, en términos prácticos, en que el proceso de revisión de esta cuestión solo se va a poder desarrollar en dos sentidos, en función de si el empresario cumplió o no en su debido momento con la exigencia de dirigir al trabajador una comunicación escrita con expresión de la causa motivadora del despido. En caso de que cumpliera con tal requisito, para comprobar la concurrencia de la concreta razón extintiva invocada por la empresa en la carta, dando lugar al debate procesal sobre los hechos descritos en esta como constitutivos de aquella motivación. Y, en caso de que no cumpliera, para declarar directamente el carácter injustificado de la extinción, sin que haya lugar a debate alguno sobre el particular por cuanto que la falta de causa se presentaría, simplemente, como una cuestión incontrovertida.

procesal no es suficiente [...] Por tanto, no es el Derecho Procesal, sino el TC el que identifica la infracción de la norma procesal con la «indefensión formal» o «procesal» [...] Pese a que dicha distinción es errónea, el TC la reitera a menudo; realiza, incluso, resúmenes con abundante cita de su jurisprudencia a modo de recordatorio de esta distinción”.

³⁶ Vid. CÁMARA BOTÍA, A.: “La forma del despido y el despido improcedente por defecto de forma” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, p. 42: “en dicho proceso el empresario asume la posición de acusador y el trabajador de acusado”.

³⁷ Cfr. STSJ de Cataluña de 31/5/2013 (Rº. 1010/2013), de 16/5/2014 (Rº. 1310/2014), de 2/12/2016 (Rº. 5774/2016) y de Cataluña de 10/12/2019 (Rº. 5537/2019): “la carga probatoria del empresario al que le corresponde “la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo” (art. 120 en relación 105.1 LPL) o, utilizando los términos de la normativa procesal civil, “la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico” correspondiente a su pretensión (art. 217.2 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil”.

En efecto, debido a la prohibición contenida en el art. 105.2 de la LRJS, si el empresario incumple el requisito de comunicación escrita, bien porque no la emite, bien porque en ella no alega causa alguna, no podrá aducir en sede judicial ningún hecho o motivo que justifique el despido, de modo que, en tal caso, no existiría en sentido técnico ninguna acusación en contra del trabajador, por lo que este, sencillamente, no se hallaría en la necesidad de defenderse³⁸.

En vista de ello, un sector de la doctrina científica considera, acertadamente a mi parecer, que no se puede afirmar que el desconocimiento de la causa del despido provocado por los incumplimientos referidos del requisito de comunicación escrita produzca la indefensión del trabajador³⁹.

Pero es que, si bien se mira, se ha de llegar a la misma conclusión en caso de que el incumplimiento de tal exigencia de comunicación consista en la expresión insuficiente de los hechos que conforman la causa motivadora del despido. Y ello por dos razones. La primera es que el empresario tendría igualmente vedada la posibilidad de alegar y probar en juicio otros hechos al margen de los contenidos en la comunicación escrita, con lo que las necesidades de defensa del trabajador tampoco excederían de lo que el empresario hubiera dispuesto en ella. Y la segunda es que, en todo caso, la consideración judicial de que concurre la causa invocada para el despido requiere la prueba de la causa en cuestión en toda su extensión, esto es, de todos los elementos que legalmente la configuran como justificación de la extinción contractual. De modo que, a nivel procesal, el relato insuficiente de los hechos que definen la causa legal de despido en la comunicación solo juega, nuevamente, en contra del empresario.

Véase con un ejemplo: imaginemos que el empresario quisiera proceder a un despido apoyándose en la causa contenida en el art. 52.b) del ET, el cual permite extinguir el contrato “por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables”, especificando que “previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas” y que “la extinción no podrá ser acordada

³⁸ Vid. CÁMARA BOTÍA, A.: “La forma del despido...”, *Op. cit.*, p. 43: “Pues bien, resulta que el empresario no puede imputar otros hechos que los contenidos en la carta de despido, por lo que si nos encontramos ante despido carente de forma expresa escrita el empresario no puede formular acusación alguna ni, por consiguiente, el trabajador se halla en la necesidad de defenderse, por lo que mal puede hablarse de indefensión”; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 133 y ss.: “el trabajador nunca podrá verse forzado, en el momento del juicio, a defenderse de la imputación de unos hechos que desconoce porque simplemente el empresario no podrá alegar ningún hecho ajeno a la carta de despido, por lo que cabe descartar también, en este caso, la posibilidad de que se cause algún tipo de perjuicio material y real al trabajador [...] en realidad, quien ve limitadas, con razón, sus posibilidades de alegación y prueba de hechos es el empresario [...] Gráficamente podemos decir que al efectuar un despido sin forma o en forma defectuosa el empresario renuncia a la calificación de procedencia y únicamente le queda esperar como mal menor la calificación de improcedencia y como mal mayor la de nulidad”.

³⁹ Vid. MIÑAMBRES PUIG, C.: “El despido verbal” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, p. 29 y ss.; CÁMARA BOTÍA, A.: “La forma del despido...”, *Op. cit.*, p. 43: “resulta claro que tal como se configura el proceso especial de despido disciplinario no se puede hablar de indefensión del trabajador despedido con forma defectuosa, insuficiente o inexistente”; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 131 y ss.; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. p. 541 y 542.

por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación”.

En tal caso, la valoración judicial del carácter causal del despido exigiría la prueba de la concurrencia de los cinco elementos que definen a esta causa extintiva y que son: el primero, el cambio técnico operado en el puesto de trabajo habitual del empleado despedido; el segundo, los motivos que permiten apreciar que dicho cambio es razonable o, dicho en sentido negativo, que no es irracional por arbitrario; el tercero, el ofrecimiento por parte del empresario de un curso formativo adecuado para facilitar la adaptación del trabajador a las nuevas características de su puesto; el cuarto, los actos o hechos que reflejan la inadaptación del trabajador, es decir, la ausencia del rendimiento debido conforme a las nuevas exigencias del puesto, y el quinto y último, la referencia temporal de todas las circunstancias anteriores, a fin de poder constatar que el despido no se produce antes de que transcurran los plazos exigidos por la norma⁴⁰.

Por consiguiente, para poder declarar la procedencia del despido por lo que respecta a su justificación causal, la comunicación escrita tendría que contener los hechos que dan cuenta de la existencia de la causa extintiva examinada por referencia a los cinco elementos que la componen, ya que, a resultas de la prohibición del art. 105.2 de la LRJS, el empresario tiene vedada la posibilidad de alegar y probar en juicio hechos distintos o adicionales a los contenidos en la comunicación. De ahí que, como ya se señaló anteriormente, el relato parcial o insuficiente de los hechos que definen la causa legal de despido en la comunicación escrita juegue en contra del empresario y no del trabajador, cuyos derechos de defensa no se ven realmente afectados. A efectos procesales, ciertamente, al trabajador le bastaría con señalar la insuficiencia de los hechos alegados en la carta por la empresa en descripción de la causa extintiva para que se declare el carácter injustificado del despido.

En consecuencia, tampoco se puede concluir que la exigencia de que la comunicación escrita exprese con suficiencia la razón en que se basa el despido se deba o responda a la necesidad de garantizar los derechos de defensa o la no indefensión del trabajador, como si se tratase de una derivación del DF a la tutela judicial efectiva.

En lugar de ello, tal vez se pueda considerar que tal exigencia es, sencillamente, una prolongación de la misma obligación empresarial de informar al trabajador de la causa motivadora de la extinción, que viene impuesta, indirectamente, por las reglas que rigen su prueba en el proceso de impugnación del despido. Y es que, si dichas reglas, por un lado, limitan las posibilidades de probar la causa en sede judicial a los términos en que la misma hubiera sido descrita en la carta y, por otro, exigen la prueba de todos los elementos que la conforman como justificación extintiva, parece claro que están indicando que la procedencia del despido, por su justificación causal, requiere que la comunicación escrita contenga una descripción de aquella causa en toda su extensión, esto es, de todos los elementos que la definen legalmente como razón justificativa de la ruptura contractual.

⁴⁰ A mayor abundamiento, *vid.* PARRÉS MIRALLES, R.: *La forma del despido...*, Op. cit., p. 123 y ss.

De este modo, las normas que regulan el control judicial de la legalidad del despido darían la medida de la obligación informativa que el ET exige al empresario como contrapartida de la facultad de imponer directamente el mismo, la cual, en definitiva, sería equivalente al contenido que tendría, en su caso, una demanda resolutoria en el marco del sistema de despido propuesta⁴¹.

Desde esta perspectiva, se ha de concebir la exigencia de expresión suficiente de la causa del despido en la comunicación escrita como parte inherente de aquella obligación informativa y no como una consecuencia del DF a la tutela judicial efectiva, cuya garantía se encuentra, única y exclusivamente, en la prohibición de que el empresario alegue y pruebe en juicio hechos distintos a los descritos en la carta como justificación de la extinción y de que el órgano judicial los tome en consideración en su resolución, es decir, en la estricta interpretación y aplicación del art. 105.2 de la LRJS en todas las fases del proceso.

En efecto, lo que daría lugar a la indefensión del trabajador no sería el incumplimiento empresarial del requisito formal de comunicación escrita, sino que el órgano judicial, contraviniendo la prohibición del art. 105.2 de la LRJS, permitiera al empresario alegar en juicio para justificar el despido hechos no contenidos en la comunicación escrita y los tuviera en consideración en la resolución del litigio perjudicando así los derechos del trabajador⁴². Y es esa resolución judicial, y no el incumplimiento formal del empresario, la que, llegado el caso, sí sería susceptible de amparo ante el TC, cuyo otorgamiento conllevaría la nulidad de la resolución en cuestión, pero no, lógicamente, la nulidad del despido⁴³.

3. ¿El incumplimiento empresarial del requisito de comunicación escrita produce la indefensión del trabajador porque impide el debate judicial en torno a un posible móvil extintivo contrario a los DDFE en virtud de la prohibición del art. 105.2 de la LRJS?

Una vez aclarado que el desconocimiento de la causa del despido por incumplimiento del requisito de comunicación escrita no produce la indefensión que ampara el art. 24 de la

⁴¹ Cfr. STSJ de Castilla y León de 16/12/2015 (Rº. 2075/2015) y STSJ de Andalucía 22/2/2020 (Rº. 1981/2017): “para permitir la defensa procesal del trabajador, de manera que pueda decidir si impugna el despido y sus motivos de oposición al mismo, es preciso que la carta haga una descripción suficiente de los hechos que motivan ese despido, aplicándose a la carta de despido los requisitos de suficiencia aplicables a las demandas, puesto que dicha carta cumple, de facto, las funciones de una demanda resolutoria”; STSJ de Madrid de 8/6/2022 (Rº. 413/2022).

⁴² Vid. GALIANA MORENO, J.M. y GARCÍA ABELLÁN, J.: “El despido nulo” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, p. 77; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 138 y ss.: “Lo importante no es tanto que el trabajador conozca los hechos que le imputa el empresario antes de interponer la demanda, como que al empresario no se le permita alegar y probar unos hechos que no habían sido notificados de manera previa y correcta al trabajador y que el juez no los tenga en cuenta a la hora de calificar el despido como procedente. [...] Aquí se sitúa, en la actualidad, el límite real a no sufrir indefensión”; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma...*, *Op. cit.*, p. 22: “el Tribunal Constitucional [con cita en la STC 11481989, de 27 de junio] ha ratificado la imposibilidad de alegar hechos distintos a los establecidos en la carta de despido, pero entendiendo que, de mediar tal circunstancia, sólo se produce indefensión si los hechos nuevos se toman en consideración por el órgano judicial”.

⁴³ Vid. RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 138 y ss.

CE, se ha de analizar aquel otro argumento que sostiene que aquella falta de forma provocaría esta situación porque, en virtud de la misma prohibición del art. 105.2 de la LRJS, impediría el debate judicial en torno a un posible móvil extintivo contrario a los DDFD del trabajador.

Tal aseveración obliga a revisar cuál es la relación que establece el art. 105.2 de la LRJS entre la comunicación escrita y el proceso de impugnación del despido. A este respecto, se puede afirmar que dicha relación se concreta, únicamente, en la limitación de la controversia judicial sobre la causalidad de la extinción a los hechos descritos en la carta como justificativos del despido, tal y como se ha podido ver anteriormente, puesto que, al margen de tal limitación, en nada se hace depender esta modalidad procesal del requisito de comunicación escrita.

De modo que, con independencia de que el empresario cumpla o no con esta exigencia de forma, el trabajador podrá impugnar el despido y el debate judicial, en su caso, se podrá desarrollar en los mismos términos sobre el resto de las cuestiones, como puede ser la concurrencia de excepciones procesales⁴⁴, el cumplimiento de los requisitos formales del propio despido o, también, la posible existencia de un móvil discriminatorio o atentatorio de cualquier otro DF en la decisión empresarial⁴⁵. De hecho, a este último respecto se refiere, expresamente, el art. 108.3 de la LRJS, por cuanto dispone que, si se acreditara que la motivación del despido responde a alguna de estas razones, “el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo”.

En vista de ello, no se puede sostener en modo alguno que el incumplimiento de la obligación de comunicación escrita provoque la indefensión del trabajador porque impide el debate judicial sobre un hipotético móvil de despido atentatorio de DDFD.

Y siendo así, pues, que el referido incumplimiento formal no produce indefensión, ni, por ende, una violación del DF a la tutela judicial efectiva desde ninguna de las perspectivas examinadas no podría dar lugar tampoco a la nulidad del despido por tal razón⁴⁶, lo cual hace decaer la postura doctrinal que se viene confrontando y que defien-

⁴⁴ Vid. BODAS MARTÍN, R.: “El procedimiento por despido...”, *Op. cit.*, p. 20; ORTIZ LALLANA, M.C.: “Extinción del contrato...”, *Op. cit.*, p. 899; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. 146: “la prohibición que se comenta se refiere sólo a motivos de fondo, de modo que el empresario puede hacer uso de otro tipo de alegaciones o de excepciones procesales [...] tales como defectos de jurisdicción, de competencia o de legitimación, incluyéndose en esta última la falta de litis consorcio; existencia de caducidad procesal, cosa juzgada, caducidad de la acción o litis pendencia; falta de conciliación o de reclamación administrativa previa, eficaz extinción sobrevenida del contrato, inexistencia de relación laboral o discrepancia en cuanto a sus circunstancias, por ejemplo, la antigüedad, el salario, el carácter de representante o no del trabajador despedido o cualquier otra similar”.

⁴⁵ A este respecto, vid. MIÑAMBRES PUIG, C.: “El despido verbal...”, *Op. cit.*, p. 30; ORTIZ LALLANA, M.C.: “Extinción del contrato...”, *Op. cit.*, p. 900; CÁMARA BOTÍA, A.: “La forma del despido...”, *Op. cit.*, p. 44; PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, F.: “El despido improcedente por injustificado” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, p. 59; GALIANA MORENO, J.M. y GARCÍA ABELLÁN, J.: “El despido nulo...”, *Op. cit.*, p. 75 y ss.; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 136 y ss.; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. 537 y ss.

⁴⁶ Vid. RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 151: “los requisitos formales que el legislador establece para proceder al despido, en ningún caso forman parte del contenido esencial de ningún derecho fundamental y, por tanto, las consecuencias de su incumplimiento son de libre configuración por parte del legislador”; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. 541 y ss., por cuanto recopila distintos argumentos, más allá de los expuestos, a favor de tal conclusión y señala que, “valorando el conjunto de razones expuestas en uno y otro sentido, parece evidente que

de dicha conclusión. Y ello sin necesidad de entrar a valorar si la calificación de nulidad que se impone en los arts. 53.4 y 55.5 del ET sanciona tanto los supuestos en los que la violación de DDF se produce en el móvil del despido, como en los que se da en su realización; cuestión esta ciertamente controvertida y sobre la que existe una discusión abierta en el seno de la doctrina y la jurisprudencia⁴⁷.

4. ¿No es contradictorio afirmar que la finalidad de la comunicación escrita es permitir al trabajador instar la revisión judicial sobre la concurrencia de la causa de despido alegada en ella por el empresario y negar que dicha comunicación constituya una garantía de sus derechos de defensa?

Con todo, no deja de parecer contradictorio afirmar, por un lado, que la finalidad informativa de la comunicación escrita es permitir al trabajador instar la revisión judicial sobre la concurrencia de la causa de despido alegada en ella por el empresario y negar, por otro, que dicha comunicación constituya una garantía de sus derechos de defensa o de su no indefensión; sin embargo, esa contradicción se revela como meramente aparente si se atiende a las dos siguientes explicaciones.

La primera es que, cuando se afirma que la finalidad informativa de la carta de despido es posibilitar el control judicial de la concurrencia de la causa extintiva invocada en la misma por la empresa, solo se está señalando una obviedad. Y es que, como se ha podido ver, a resultas de la prohibición del art. 105.2 de la LRJS, la impugnación del despido en ese concreto sentido solo se podría dar, lógicamente, si el empresario cumple con la exigencia de dirigir al trabajador una comunicación escrita con indicación de la causa legal en que fundamenta su decisión extintiva; pero ello no significa que no exista control judicial de la causalidad del despido en caso contrario.

En efecto, si el empresario no cumple con la exigencia formal de comunicación escrita y no alega, por tanto, causa alguna para el despido, este podrá ser igualmente impugnado ante los tribunales, solo que dicha impugnación, en lo que respecta a la causalidad de la ruptura contractual, solo podrá ir dirigida a la declaración de inexistencia de causa de forma

el despido informal no produce indefensión ni, por lo tanto, nulidad. Cosa muy distinta es que, por razones de política legislativa, los efectos de la nueva calificación de la ineficacia por motivos formales permitan al empresario despedir sin causa y sin forma al trabajador, con la única limitación del pago de una indemnización”.

⁴⁷ Cfr. STC 61/2021, de 15 de marzo de 2021. Recurso de amparo 6838-2019 («BOE» núm. 97, de 23 de abril de 2021, páginas 47538 a 47559) y el voto particular formulado por la magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón. En la doctrina de autores, *vid.* GIL PLANA, J.: “La prueba ilícita y sus efectos en la calificación del despido” en AA.VV., CABEZA PEREIRO, J. Y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M. (Coords.), *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*, Bomarzo, 2014; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Prueba ilícita y nulidad del despido” en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, Núm. 3, 2021; CASAS BAAMONDE, M.E.: “Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 4, 2021; ALTÉS TÁRREGA, J.A. y FITA ORTEGA, F.: “La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido” en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Núm. 2, 2022; CASAS BAAMONDE, M.E.: “¿Una “tercera” doctrina judicial sobre la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales y sus efectos en la calificación del despido?” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 3, 2023.

genérica. Ciertamente, debido –una vez más– a la prohibición del art. 105.2 de la LRJS, si el empresario incumple aquel requisito de forma la falta de causa legal para el despido se presentaría como una cuestión incontrovertida en el seno del proceso, por lo que el trabajador solo podría y solo necesitaría actuar aduciendo esta circunstancia para conseguir que se declarase el carácter injustificado y, por ende, improcedente de la decisión empresarial, con lo que su derecho a no ser despedido sin justa causa quedaría preservado.

Y la segunda es que el requisito de comunicación escrita no se puede reconocer como una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión que ampara el art. 24 de la CE en la medida en que su incumplimiento por parte del empresario no compromete en nada el contenido de este DF. Efectivamente, como se ha podido ver, la omisión de tal exigencia formal no merma en modo alguno las posibilidades ordinarias de actuación procesal del trabajador, sino que, ante tal incumplimiento, las normas procesales limitan a su favor el posible debate judicial en torno a la causalidad del despido en los términos expuestos. De modo que la utilización de aquella expresión con la que se vincula a la carta de despido con el DF a la tutela judicial efectiva no resulta técnicamente correcta, por lo que debería descartarse a fin de evitar confusiones al respecto. Y, en línea con ello, habría que repensar el sentido que se atribuye a afirmaciones tales como que la comunicación escrita “posibilita o facilita la defensa del trabajador” u otras similares, pues, desde el momento en que se empleen con esos mismos tintes constitucionales, resultarían igualmente rechazables.

5. ¿Dónde está el origen de la relación que se establece entre la carta de despido y los derechos de defensa del trabajador?

Llegados a este punto, lo único que queda por plantearse es cuál puede ser la razón o el motivo por el que se viene concibiendo a la carta de despido como una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión del trabajador. ¿Dónde está el origen de esta consideración? Pues bien, si se echa la vista atrás en el tiempo, se observa que esta afirmación ya se venía sosteniendo antes de la publicación y entrada en vigor de la CE de 1978⁴⁸, lo cual da pie a una primera conclusión y abre distintos interrogantes.

La conclusión (por no decir obviedad) es que, cuando en el contexto normativo anterior a la CE se afirmaba que la carta de despido constituye una garantía del derecho

⁴⁸ Cfr. STCT de 23/2/1978 (Ar. 1175): “según una constante doctrina producida sobre el particular, la finalidad de ese requisito formal ahora infringido es la de evitar una posible indefensión por desconocimiento”; así como las siguientes obras y los pronunciamientos que en ellos se citan: ALMANSA PASTOR, J.M.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 84: “Comunicación escrita, cuyo fundamento, lo estamos viendo, no es otro que el de posibilitar la defensa del trabajador” y p. 165: “el fundamento de la notificación escrita radica en el interés del ordenamiento en evitar la indefensión del trabajador frente al despido, toda vez que este, a través de la comunicación escrita, conoce los motivos que han impulsado al empresario a despedir, con la antelación suficiente para preparar su defensa”; GÁRATE CASTRO, J.: *La comunicación escrita...*, *Op. cit.*, p. 26 y ss.; GARCÍA BECEDAS, G.: “El despido como acto recepticio. Estudio de la jurisprudencia” en AA.VV. *Estudios sobre el despido disciplinario*, ACARL, 1989, p. 173 y ss.: “tanto la doctrina científica (de fundamento “claro e indiscutido” habla DE LA VILLA) como la jurisprudencia (SSTS 27 de junio del 68, Ar. 3.088; 12 de junio del 76 [...]) coinciden unánimemente en atribuir a la carta de despido, únicamente, una función elusiva de la indefensión del trabajador, en cuanto con ella se posibilita su defensa frente a las causas alegadas por la empresa”.

a la no indefensión del trabajador, no se podía estar haciendo referencia al DF fundamental a la tutela judicial efectiva sin indefensión del art. 24 de la CE, con el contenido y alcance dado al mismo por el TC.

Entonces, ¿a qué se hacía referencia? Necesariamente a la prohibición de indefensión o, lo que es lo mismo, al derecho a la no indefensión existente en el momento, que no es otro que aquel que el TC identifica hoy con el concepto de indefensión procesal para diferenciarlo erróneamente del concepto de indefensión jurídico-constitucional. Y digo erróneamente porque, como ya se pudo ver, no cabe establecer una distinción conceptual entre la indefensión procesal y la jurídico-constitucional en la medida en que ambos conceptos tienen el mismo contenido, esto es, identifican la misma idea: la prohibición de una merma de los derechos de defensa del justiciable producida por la actuación de un órgano judicial y que le supone, en último término, un perjuicio en sus derechos e intereses legítimos.

La duda que surge seguidamente es si la vinculación que hoy se establece entre la carta de despido y el derecho de defensa o a la no indefensión del trabajador respondería, simplemente, a una razón histórica, esto es, al mantenimiento o la continuidad dada por inercia a unas afirmaciones que fueron formuladas en otro contexto normativo. Duda esta que, a su vez, obliga a plantearnos si esa relación entre carta e indefensión encontraba fundamento en el contexto normativo anterior a la CE. ¿Acaso la impugnación del despido y, por consiguiente, el control judicial de su causalidad se hacía depender del cumplimiento del requisito de comunicación escrita? ¿No existía una prohibición similar a la que hoy se contiene en el art. 105.2 de la LRJS y que impide al empresario alegar en juicio para justificar el despido hechos distintos a los contenidos en la comunicación escrita?

La respuesta a este interrogante obliga a retrotraernos hasta el Decreto de 26 de octubre de 1956⁴⁹ y la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) de 1958⁵⁰. El Decreto de 1956, como es sabido, terminó con la pluralidad de sistemas y de regímenes formales de despido que se desprendía de las distintas Reglamentaciones de Trabajo⁵¹. Para ello, por un lado, generalizó el sistema de despido directo para los *despidos comunes*⁵² facultando a todas las Empresas para imponer a sus trabajadores esta medida como sanción disciplinaria “sin necesidad de instruir expediente ni de elevar propuesta a la Magistratura de Trabajo”⁵³. Y, por otro, simplificó el régimen formal del propio acto extintivo sometiendo el ejercicio de dicha facultad empresarial a la mera obligación de “comunicar por escrito al trabaja-

⁴⁹ Decreto de 26 de octubre de 1956 por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo .

⁵⁰ Decreto de 4 de julio de 1958 por el que se aprueba su texto refundido y el Procedimiento especial para los Seguros sociales y el Mutualismo laboral.

⁵¹ A mayor abundamiento a este respecto, *vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 58 y ss.; RIERA VAYREDA, C.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 48 y ss.; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. 59 y ss.

⁵² El Decreto de 1956 resultaba de aplicación al despido de los trabajadores ordinarios, manteniendo vigencia la regulación anterior aplicable a la extinción del contrato de determinados colectivos de trabajadores (Caballeros Mutuados, Productores con cargos electivos de carácter sindical, Vocales de ellos Jurados de Empresa y Enlaces de la Sección Femenina de Falange Española Tradicionalista y de las JONS). En este sentido, *vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: *El despido...*, *Op. cit.*, p. 75; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización...*, *Op. cit.*, p. 85.

⁵³ *Cfr.* art. Segundo.

dor el despido, haciendo constar la fecha y razones que lo motivaron”⁵⁴. Sin embargo, las consecuencias que habría de conllevar el incumplimiento de la obligación formal de comunicación escrita no fueron previstas a nivel normativo hasta la aprobación de la LPL de 1958, cuyo art. 98 sancionaba tal infracción con la nulidad del despido.

En la regulación contenida en estas normas se encuentra, en fin, el antecedente remoto del requisito de comunicación escrita tal y como hoy se concibe, esto es, como una exigencia formal para proceder al despido de cuyo cumplimiento se hace depender su calificación judicial, como así ha podido reconocer la doctrina científica⁵⁵.

De la lectura de su articulado se puede apreciar que la impugnación del despido no estaba condicionada al cumplimiento empresarial del requisito de comunicación escrita⁵⁶ y que sí existía una prohibición idéntica a la que hoy se contiene en el art. 105.2 de la LRJS⁵⁷. Y el mismo esquema legal se mantuvo inalterado en la regulación dada posteriormente a la impugnación del despido hasta la LPL de 1980⁵⁸. Lo cual permite concluir que, en el contexto anterior a la CE, la consideración de la carta de despido como una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión del trabajador tampoco encontraba apoyo legal y tampoco era, por consiguiente, correcta desde el punto de vista técnico-jurídico, con lo que su formulación entonces como su mantenimiento ahora carecería de sentido.

6. Conclusiones

En fin, no puede ocultarse el recelo que, de entrada, puede generar, por temor a equivocarse, el contradecir una afirmación tan arraigada en la literatura jurídica como es que la carta de despido constituye una garantía de los derechos de defensa o de la no inde-

⁵⁴ Además de la obligación de dirigir tal comunicación escrita al trabajador prevista por el artículo tercero del Decreto de 1956, el artículo segundo, segundo párrafo, de esta norma también imponía a las empresas la obligación de poner en conocimiento del Jurado de Empresa, en caso de que existiese, y con carácter previo, la imposición de la sanción disciplinaria de despido.

⁵⁵ Así lo ha reconocido la doctrina científica, como puede observarse en ALONSO OLEA, M.: “Jurisprudencia sobre la forma...”, *Op. cit.*, p. 523; GÁRATE CASTRO, J.: *La comunicación escrita...*, *Op. cit.*, p. 18; BLANCO MARTÍN, J.M.: “La regulación del despido...”, *Op. cit.*, p. 446; MIÑAMBRES PUIG, C.: “El despido verbal...”, *Op. cit.*, p. 18.

⁵⁶ El artículo cuarto del Decreto de 1956 disponía, simplemente, que “el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción laboral contra el despido acordado por la empresa cuando lo considere improcedente. En este supuesto deberá hacerlo mediante demanda presentada ante la Magistratura de Trabajo competente, dentro del plazo establecido en el artículo ochenta y dos de la Ley de Contrato de Trabajo”. En términos equivalente estaba redactado el art. 94 de la LPL de 1958.

⁵⁷ El artículo quinto del Decreto de 1956 establecía respecto del procedimiento de impugnación del despido que “la Magistratura de Trabajo seguirá el procedimiento ordinario, en cuanto sea compatible con las reglas que a continuación se expresan”, siendo la primera de ellas que: “No se admitirán al demandado otros motivos de oposición a la demanda que los consignados en el escrito a que se refiere el artículo tercero”. Casi idéntica disposición se contenía en el art. 96 de la LPL.

⁵⁸ *Cfr.* los arts. 94 y 96 del Decreto 149/1963, de 17 de enero, por el que se da nueva redacción al Texto refundido de Procedimiento Laboral; los arts. 98 y 100 del Decreto 909/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado segundo de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, por el que se da nueva redacción al vigente texto refundido de Procedimiento Laboral; los arts. 98 y 100 del Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, por el que se aprueba el texto articulado segundo de la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social; y los arts. 98 y 100 del Real Decreto 1925/1976, de 16 de julio, por el que se modifican determinados artículos de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido, aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto.

fensión del trabajador protegidos constitucionalmente. Sin embargo, a lo largo de este trabajo se han examinado las distintas razones en las que se apoya tal aseveración y se ha podido comprobar que ninguna de ellas se sostiene jurídicamente.

En efecto, la carta de cese no puede considerarse realmente una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión del trabajador, primero, porque la posibilidad de impugnar el despido no está condicionada en modo alguno el cumplimiento empresarial de dicha exigencia formal. El trabajador, ciertamente, puede impugnar el despido con independencia de que el empresario cumpla o no con el requisito de comunicación escrita. En cualquiera de los casos, mantiene intactas sus posibilidades ordinarias de actuación procesal y el debate judicial se puede desarrollar en los mismos términos en lo que respecta a cuestiones tales como la concurrencia de excepciones procesales, el incumplimiento de los requisitos formales del propio despido o la posible existencia de un móvil discriminatorio o atentatorio de otro DF, como así declara expresamente el art. 108.3 de la LRJS.

El ordenamiento solo hace depender la impugnación del despido del requisito de comunicación escrita en un sentido muy concreto, cual es limitar el posible debate y prueba judicial entorno a la causalidad de la extinción contractual a los términos de la propia comunicación escrita.

A este respecto, debe tenerse presente, de un lado, que el art. 105.1 de la LRJS atribuye la carga de probar la causa del despido al empresario. De acuerdo con ello, el trabajador no tiene la obligación de probar la inexistencia de la causa extintiva alegada por la empresa en la carta de cese, sino que es al empresario a quien le correspondería en todo caso acreditar los hechos constitutivos de la causa descritos en la carta. Y, de otro, que, en virtud de la prohibición contenida en el art. 105.2 de la LRJS (“Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido”), ni las partes en su argumentación ni el juzgador en su decisión podrán valorar la justificación causal de la ruptura contractual apoyándose en hechos distintos o adicionales a los contenidos en la comunicación escrita.

Esta limitación, lógicamente, juega a favor del trabajador y en contra del empresario que incumple el requisito de comunicación escrita. Así, el empresario que incumple esta exigencia formal, bien porque no emite carta (despido verbal o tácito) o porque en ella no alega causa extintiva alguna, no podrá aducir en sede judicial ningún hecho o motivo que justifique el despido. De este modo, la falta de causa se presentaría como una cuestión incontrovertida en el seno del proceso, por lo que, técnicamente, no habría ninguna acusación en contra del trabajador y este, por consiguiente, no se hallaría en la necesidad de defenderse de la misma. En tal caso, el trabajador solo podría y solo necesitaría aducir dicha circunstancia ante los tribunales para que se declarase el carácter injustificado y, por ende, improcedente del despido.

Y en la misma situación se encontraría el empresario que no cumple correctamente con el requisito de comunicación escrita por no describir en ella con la debida suficiencia los hechos que evidencian la concurrencia de la causa de despido en toda

su extensión (esto es, en todos los elementos que la configuran legalmente como justificación de la ruptura contractual), pues tampoco podría alegar en juicio hechos adicionales a los ya contenidos en la carta para subsanar tal insuficiencia. De modo que, a efectos procesales, al trabajador le bastaría con denunciar la insuficiente descripción de la causa en la carta por referencia al elemento causal no descrito o descrito deficientemente para que, igualmente, se declarase el carácter injustificado e improcedente del despido, con lo que en ambos casos su derecho a no ser despedido sin justa causa quedaría preservado.

En vista de ello, no puede afirmarse que la carta de despido constituye una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión del trabajador porque su incumplimiento supone el desconocimiento de la causa extintiva y la imposibilidad de defenderse judicialmente de la misma. Y es que, como se ha podido ver, a través de las reglas procesales del art. 105 de la LRJS, y muy especialmente por medio de la prohibición contenida en su apartado 2, el ordenamiento garantiza la igualdad de armas entre empresario y trabajador en lo que respecta a la prueba judicial de la causalidad de la extinción del contrato, tanto en el caso de que aquel cumpla con la exigencia de comunicación escrita como en el caso de que no lo haga. Es en esas reglas procesales, y no en la carta de despido, donde reside la verdadera garantía del DF a la tutela judicial efectiva en su vertiente relativa al derecho de defensa o a la no indefensión del trabajador.

La virtualidad de este DF en nada depende del requisito de comunicación escrita, pues su contenido no se ve condicionado por tal exigencia formal, sino por el estricto respeto de las reglas que impone el art. 105 de la LRJS en todas las fases del proceso. En efecto, lo que colocaría al trabajador en situación de indefensión no es el incumplimiento empresarial del requisito formal de comunicación escrita, sino que el órgano judicial, contraviniendo la prohibición del art. 105.2 de la LRJS, permitiera al empresario alegar y probar en juicio para justificar el despido hechos no contenidos en la comunicación escrita y los tuviera en consideración en la resolución del litigio. Y es esa resolución judicial, y no el incumplimiento formal del empresario, la que, llegado el caso, sí sería susceptible de amparo ante el TC, cuyo otorgamiento conllevaría la nulidad de la resolución en cuestión, pero no, obviamente, la nulidad del despido.

En conclusión, a la luz de lo expuesto no cabría reconocer desde ninguna perspectiva a la carta de despido como una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión del trabajador, por lo que esta es una consideración que, a fin de evitar confusión, debería descartarse. ¿No les parece?

7. Referencias bibliográficas

AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Falta de aportación de la carta de despido junto con la demanda e interpretación excesivamente formalista del órgano judicial. Comentario a la STC 55/2025, de 10 de marzo” en *Briefs AEDTSS*, 40, 2025.

- AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La comunicación individual del despido colectivo” en *REDT*, Núm. 165, 2014, pp. 155-176.
- “La exigencia informativa en la comunicación individual de extinción por despido colectivo ex. art. 51.4 ET” en *IUSLabor*, Núm. 1, 2014, (formato electrónico).
- ALMANSA PASTOR, J.M.: *El despido nulo*, Tecnos, 1968.
- “Forma y efectos de la extinción por causas objetivas” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IX, EDERSA, 1983, pp. 293-350.
- ALONSO OLEA, M.: “Jurisprudencia sobre la forma y la caducidad en la acción de despido” en *Civitas. REDT*, Núm. 4, 1980, pp. 523-529.
- ALTÉS TÁRREGA, J.A. y FITA ORTEGA, F.: “La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido” en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, Núm. 2, 2022, pp. 76-101.
- ALTÉS TÁRREGA, J.A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L.E.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- APARICIO TOVAR, J.: “Despidos de representante legal o sindical y de afiliado al sindicato” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, pp. 269-306.
- BLANCO MARTÍN, J.M.: “La regulación del despido disciplinario en la nueva legislación laboral” en AA.VV., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, 1994, pp. 431-465.
- BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant lo Blanch, 2018.
- BODAS MARTÍN, R.: “El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales” en *Documentación Laboral*, Núm. 40, 1993, pp. 11-50.
- BORRAJO INIESTA, I., DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I. y FERNÁNDEZ FARRERES, G.: *El derecho a la tutela judicial y el recurso de amparo. Una reflexión sobre la jurisprudencia constitucional*, Civitas, 1995.
- BORRAJO INIESTA, I.: “El derecho a la tutela sin indefensión (art. 24.1 CE): guión de cuestiones” en *Cuadernos de Derecho Público*, Núm. 10, 2000, pp. 40-56.
- BRIONES GONZÁLEZ, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, MTSS, 1995.
- CÁMARA BOTÍA, A.: “La forma del despido y el despido improcedente por defecto de forma” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, pp. 34-52.
- CARRASCO DURÁN, M.: *El derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2018.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: “La calificación jurídica del despido. Despidos improcedentes y nulos” en AA.VV., APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A. (Eds.), *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Ibidem, 1995, pp. 57-88.

- “Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 4, 2021 (formato electrónico).
 - “¿Una “tercera” doctrina judicial sobre la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales y sus efectos en la calificación del despido?” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 3, 2023 (formato electrónico).
- CHACÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A.: *Reforma y Crisis del Proceso Social (1994-1996). Los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición*, Aranzadi, 1996.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Requisitos ordinarios: la carta de despido” en AA.VV., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *El despido: análisis y aplicación práctica*, Tecnos, 2004, pp. 173-183.
- DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.: “Artículo 24: garantías procesales” en AA.VV., ALZAGA VILLAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Tomo III, EDESA, 1996, pp. 19-123.
- FIGUERUELO BURRIEZA, A.: *El derecho a la tutela judicial efectiva*, Tecnos, 1990.
- GALIANA MORENO, J.M. y GARCÍA ABELLÁN, J.: “El despido nulo” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, pp. 67-78.
- GÁRATE CASTRO, J.: *La comunicación escrita en el despido disciplinario*, Universidad de Santiago de Compostela, 1984.
- GARBERÍ LLOBREGAT, J.: *El derecho a la tutela judicial efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Bosch, 2008.
- GARCÍA BECEDAS, G.: “El despido como acto recepticio. Estudio de la jurisprudencia” en AA.VV. *Estudios sobre el despido disciplinario*, ACARL, 1989, pp. 165-188.
- GESTO ALONSO, G.: “Precisiones sobre el concepto de indefensión desde el punto de vista procesal” en *Revista de derecho procesal*, Núm. 2, 1991.
- GIL PLANA, J.: “El derecho a la tutela judicial efectiva y el acceso al proceso laboral” en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Núm. 108, 2014, pp. 381-422.
- “La prueba ilícita y sus efectos en la calificación del despido” en AA.VV., CABEZA PEREIRO, J. Y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M. (Coords.), *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*, Bomarzo, 2014, pp. 249-263.
- GIL Y GIL, J.L.: “La indemnización por despido improcedente” en AA.VV., GIL Y GIL, J.L. y MANUEL DEL VALLE, J.M. (Coords.), *El despido disciplinario*, Ediciones Cinca, 2009, pp. 403-446.
- GÓMEZ GARRIDO, L.M.: “El Tribunal Constitucional ante las implicaciones latentes y no explicadas de la obligación de aportar la carta de despido junto con la demanda” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 4, 2025 (formato electrónico).
- GÓMEZ MONTORO, A.J.: “Capítulo II. Los derechos procesales del art. 24.2 CE” en AA.VV., VIVER PI-SUNYER, C. (Coord.), *Jurisprudencia constitucional y judicial en el recurso de amparo*, Tirant lo Blanch, 2006, pp. 167-254.

- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Los requisitos formales del despido individual” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, S.A., 1995, pp. 123-155.
- *Los supuestos de readmisión en el despido*, Tecnos, 1996.
- MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo por necesidades de la empresa*, Reus, 2008.
- MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 1999.
- MIÑAMBRES PUIG, C.: “El despido verbal” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, pp. 15-33.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M.N.: “Forma y procedimientos del despido disciplinario. El despido nulo” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)*, Tomo II, EDERSA, 1994, pp. 189-431.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Indefensión por incorrecta dirección en la notificación imputable a un error del juzgado al confundir el código postal” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 5, 2024 (formato electrónico).
- PARRES MIRALLES, R.: *La forma del despido objetivo*, BOE, 2026.
- ORTIZ LALLANA, M.C.: “Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción” en AA.VV., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, Tomo XIII, Vol. 2, EDERSA, 1990, pp. 879-958.
- PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, F.: “El despido improcedente por injustificado” en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, UCM, 1996, pp. 53-66.
- PICÓ I JUNOY, J.: *Las garantías constitucionales del proceso*, Bosch, 2012.
- RIERA VAYREDA, C.: *El despido nulo*, Tirant lo Blanch, 1999.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Prueba ilícita y nulidad del despido” en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, Núm. 3, 2021, pp. 13-26.
- SÁEZ LARA, C.: *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Thomson-Civitas, 2004.
- SAGARDOY DE SIMÓN, Í.: “La forma del despido disciplinario” en AA.VV., GIL Y GIL, J.L. y MANUEL DEL VALLE, J.M. (Coords.), *El despido disciplinario*, Ediciones Cinca, 2009, pp. 205-224.
- SALA FRANCO, T.: “La denominada “carta de despido”” en AA.VV., *Estudios sobre el despido disciplinario*, ACARL, 1989, pp. 553-580.
- SENRA BIEDMA, R.: “Los despidos individuales y plurales: incidencias de la nueva regulación” en AA.VV., ALARCÓN CARACUEL, M. (Coord.), *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, 1994, pp. 247-294.
- SERRANO HOYO, G.: *La prohibición de indefensión y su incidencia en el proceso*, Comares, 1997.

- TOVILLAS ZORZANO, J.J.: “Reflexiones sobre el despido objetivo por circunstancias económicas, técnicas, organizativas y de producción” en *Relaciones Laborales*, Núm. 2, 1995, pp. 345-397.
- TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: “Extinción por causas objetivas y buenas prácticas sobre la carta de despido: criterio jurisprudencial” en AA.VV., CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. y GARRIDO PÉREZ, E. (Dirs.), *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Ediciones Laborum, 2016, pp. 341-352.
- VIVER PI-SUNYER, C. y LÓPEZ BOFILL, H.: “Capítulo I. Derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión” en AA.VV., VIVER PI-SUNYER, C. (Coord.), *Jurisdicción constitucional y judicial en el recurso de amparo*, Tirant lo Blanch, 2006, pp. 20-165.
- VIVERO SERRANO, J.B.: “Derecho a la tutela judicial efectiva y demanda sin aportación de carta de despido: Vulnera el derecho a la tutela judicial sin indefensión (principio pro actione) el archivo de una demanda por despido en la que la falta de aportación de la carta de despido no es responsabilidad del trabajador demandante, habiendo en todo momento puesto en conocimiento del órgano judicial la ausencia de la carta de despido por la sola voluntad del empresario. STC 55/2025, de 10 de mayo. Ponente: César Tolosa Tribiño” en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Núm. 126, 2025.