

RETRACTACIÓN EMPRESARIAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO.

A diferencia del despido por causas objetivas del Art. 52 del Estatuto de los trabajadores (en adelante, ET) para cuya adopción la empresa debe observar un plazo de preaviso de 15 días, o en su defecto, sustituir esa obligación por el abono de los salarios correspondientes a dicho periodo (Art. 53 ET), en el caso de los despidos disciplinarios no se exige tal preaviso pudiendo tener el cese del trabajador efectos inmediatos.

Siendo así, de proceder la empresa a un despido por causas objetivas observando el periodo de preaviso establecido, se ha admitido la posibilidad de la empresa de retractarse de su decisión extintiva durante dicho periodo, argumentándose al efecto que *“el preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de algo que se realizará y que por ello la extinción tiene lugar no ese día de la comunicación del preaviso, sino cuando se produce el cese y se liquida, conforme al art. 49.2 ET”* (SSTS 2 de abril de 2012 -RCUD nº 2951/2011- y de 7 de diciembre de 2009 -RCUD nº 210/2009-).

Por el contrario, de proceder la empresa al despido disciplinario, la posibilidad de retractarse de esa decisión resulta más controvertida, dado que como hemos visto, el despido tiene por regla general efectos inmediatos, habiéndose señalado que el ofrecimiento de readmisión llevado a cabo por la empresa no restablece el contrato extinguido y que el rechazo por el trabajador de la readmisión no equivale a la dimisión del mismo, tanto si la oferta se hace en trámite de conciliación judicial o extrajudicial, como si se hace posteriormente, después de presentarse la demanda, e incluso en supuestos en que la retractación empresarial tiene lugar después del cese pero antes de presentarse la papeleta de conciliación (SSTS de 3 de julio de 2001 -RCUD nº 3933/2000-, de 24 de mayo de 2004 -RCUD nº 1589/2003-, de 11 de diciembre de 2007 -RCUD nº 5018/2006- y de 7 de octubre de 2009 -RCUD. 2694/2008-, entre otras).

Ahora bien, si la fecha de efectos del despido disciplinario no se hace coincidir con la de la comunicación escrita (carta de despido), postergando la efectividad del cese a un momento posterior, cabe plantearse si la retracción empresarial del despido adoptado realizada antes de la fecha de efectos del despido podría ser válida.

Esta cuestión ha sido abordada por la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid de fecha 20 de mayo de 2024, dictada en el recurso de suplicación número 1001/2024.

A partir de lo dispuesto en el Art. 55.1 ET, la Sentencia citada viene a señalar que, si bien el precepto estatutario establece que *“el despido disciplinario, notificado por escrito, ha de contener los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, sin que exija, un plazo de preaviso”*, tampoco es absolutamente necesario que la fecha de efectos coincida con la comunicación, ya que lo que *“manifiesta el precepto, es que será el empresario quien fije la fecha de efectos teniendo en cuenta, que no debe ser anterior a la comunicación, ni responder a plazos injustificados o desproporcionados de preaviso, pero permitiendo este último, siempre que quede debidamente señalado en la comunicación escrita”*.

De esta forma, si en la carta de despido disciplinario se fijan los efectos del despido para una fecha posterior, hasta en tanto se haga efectivo el cese del trabajador por la llegada de ese término, la empresa podrá retractarse de su decisión extintiva

comunicando al trabajador de forma expresa su decisión de dejar sin efectos el despido y el mantenimiento de la de la relación laboral en las mismas condiciones.

