
CONSIDERACIONES SOBRE LA *NOTA DE CULPA* EN EL DERECHO PORTUGUES Y SU EQUIVALENTE EN EL ESPAÑOL *

LOURDES MELLA MÉNDEZ
PROFESORA
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

This article studies the formal aspect of the dismissal in relation with two different legal systems, the portuguese and the spanish. Although there are several differences about this question, in both systems is very important the communication that the employer has to send to the employee to inform him about his dismissal. In the portuguese system, the employee has more guarantees with respect to the dismissal than in Spain. The employer must inform the employee of his initial intention to extinguish the laboral relation and of the facts that justify the decision. After that, the employee has the opportunity to allege in his self-defensa all the facts that consider necessary. Finally, if there is justification, the employer can dismiss. In Spain, the employee has not the previous opportunity of defence; it is possible to communicate the dismissal directly.

INTRODUCCION

Característica común al derecho portugués y español es la de que su despido disciplinario se caracteriza por ser causal y formal. El empresario, tras verificar la existencia de una conducta susceptible de configurarse como justa causa de despido, aún debe observar una determinada forma para proceder a su realización. La validez del despido está condicionada a la observancia acumulativa de un elemento material (causa) y de un elemento formal (forma). Aunque notables diferencias separan ambos sistemas jurídicos en relación con este último, en los dos tiene una importancia fundamental la comunicación escrita que el empresario envía al

* El presente trabajo es fruto de una estancia de investigación de su autora, durante el mes de junio de 1997, en la *Universidade Fernando Pessoa* (Porto) de Portugal. A su rector y vicerrectora, Prof. Dr. Salvato Trigo y Dra. Manuela Trigo, así como a los Profesores Doctores Dña. María Manuela Nunes da Costa Maia da Silva y D. Antonio José Afonso Marcos les expresa aquélla su agradecimiento por su acogida y orientaciones. A lo largo del mismo se utilizan las siguientes abreviaturas: ADSTA (acórdãos doutriniais do Supremo Tribunal Administrativo); Ar. (Aranzadi); AR ó Ac. R [acórdão ó acórdãos da Relação que en cada caso se indica (Coimbra, Evora, Lisboa o Porto)]; ASTJ (acórdão do Supremo Tribunal de Justiça); CJ (colectânea de jurisprudência); BTE (Boletim do Trabalho e Emprego); BMJ (Boletim do Ministério da Justiça); ET (Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto 1/1995, de 24 marzo); LPL (Texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, aprobado por el Real Decreto 2/1995, de 7 abril); RDES (Revista de Direito e de Estudos Sociais); STCT (sentencia del Tribunal Central de Trabajo); STS (sentencia del Tribunal Supremo); STSJ (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la comunidad autónoma que en cada caso se indique).

trabajador para informarle de su despido. Dicha importancia justifica la atención que se le dedica en las siguientes páginas.

442

En el derecho portugués, el despido disciplinario de un trabajador ordinario requiere hasta tres notificaciones diferentes: la de la intención de proceder al despido, la de la nota de culpa y la de la comunicación escrita de la imposición del despido. En efecto, según el art. 10, núm. 1, DL 64-A/89, de 27 de febrero, sobre despidos y contratos a término, "en los casos en los que se verifique algún comportamiento que se integre en el concepto de justa causa, el empresario comunicará por escrito, al trabajador que haya incurrido en las respectivas infracciones, su intención de proceder al despido, adjuntando nota de culpa con la descripción circunstanciada de los hechos que le son imputables". Tras ser enviadas dichas notificaciones a la comisión de trabajadores (MELLA, 1997; 35), transcurrir los cinco días hábiles de que dispone el trabajador para consultar el expediente y responder a la nota de culpa (art. 10, núm. 4, DL 64-A/89, cit.), realizar las pruebas solicitadas por éste y transcurrir el también plazo de cinco días hábiles con que cuenta la referida comisión para alegar lo que considere oportuno (trámites de los que puede prescindirse si el despido se realiza en una empresa de menos de veinte trabajadores; art. 15, núm. 1, DL cit.), el empresario tiene treinta días para emitir su decisión, que debe ser fundamentada y constar en documento escrito (art. 10, núms. 7 y 10, DL cit.). El hecho de que después de la primera comunicación escrita sobre los hechos imputados se ponga en marcha todo el proceso recién expuesto permite y hasta hace necesaria una ulterior comunicación, ajena a la anterior, para informar sobre la decisión final del empresario.

En el derecho español, el despido disciplinario de un trabajador ordinario (que no ostente cargo de representación ni esté afiliado a un sindicato) exige, como única formalidad, la comunicación escrita del mismo, comúnmente denominada "carta de despido" o, con menor fortuna, "carta de cese" o "boleto", regulada en el art. 55, núm. 1, ET. Dicha comunicación debe observar un contenido mínimo, esto es, los hechos imputados a aquél como causa de su despido y la fecha de la efectividad de éste. Por lo tanto, el trabajador en cuestión puede quedar despedido en el mismo momento en que recibe la comunicación escrita, sin necesidad de instruirse un previo procedimiento disciplinario, en el cual aquél tenga derecho a alegar lo que estime conveniente en su defensa, al igual que el órgano de representación unitaria de la empresa. Ese previo expediente disciplinario sólo es obligatorio en el caso de los trabajadores aforados, esto es, los representantes unitarios (delegados de personal o comité de empresa; arts. 62 a 76 ET) y sindicales (delegado sindical; art. 10 LOLS). Con todo, el convenio colectivo puede mejorar estas formalidades legales mínimas y,

90

frecuentemente, también se prevé, para el despido de un trabajador ordinario, la obligación de instruir expediente previo o, al menos, la audiencia previa del mismo o del órgano de representación de la empresa. Así pues, en el derecho español, el único posible equivalente a la nota de culpa portuguesa es, en relación con el despido de un trabajador ordinario, la comunicación escrita del despido, si bien aquélla, por su significado y función, se identifica más con el pliego de cargos que se notifica al trabajador y que inicia el expediente disciplinario, si aquél es aforado o así se exige por convenio. Por su parte, el equivalente portugués de la comunicación escrita española es la comunicación de la decisión (*comunicação da decisão*) final con que concluye el procedimiento disciplinario, que también debe ser escrita.

II. COMUNICACION DE LA INTENCION DE DESPEDIR

En el derecho portugués, como ya se apuntó, el empresario que quiere despedir tiene que comunicar tanto que ésta es su intención como los hechos motivadores de la misma (nota de culpa). Se inicia, así, el procedimiento disciplinario con una declaración de "despido condicionado", en el sentido de que la eficacia de éste, en cuanto negocio jurídico unilateral, depende de la verificación final de la justa causa. En otras palabras, la estructura del referido procedimiento sugiere la existencia, desde el momento en que acaece alguno de los incumplimientos justificativos del despido, de una simple "presunción de culpa" contra el trabajador (MONTEIRO, 1994: 526), que puede ser destruida por éste a través de las alegaciones o pruebas que considere oportunas, evacuadas durante el procedimiento disciplinario.

La comunicación de la intención de despedir debe ser clara e "inequívoca" en cuanto a dicha intención¹, esto es, la de que los hechos imputados pretenden ser sancionados con la máxima sanción, la de despido. Sobre este particular, la ley no indica -ni tampoco es necesario llegar a tal extremo- una fórmula más o menos rígida y adecuada para expresar la intención en cuestión, por lo que, a la hora de determinar la suficiencia o no de una comunicación de este tipo, deben regir criterios de sentido común. En otras palabras, la comunicación de la intención de despedir no está sujeta a "fórmulas sacramentales", siendo lo importante que el imputado quede enterado de la posible consecuencia del procedimiento disciplinario². En este línea, parece claramente insuficiente una comunicación que se

1 AR Evora de 7 marzo 1989 (CJ, 1989, T. II, p. 297). En igual sentido, ASTJ de 23 abril 1987 (BMJ, 1987, núm. 366, p. 442).

2 Cfr. AR Lisboa de 24 octubre 1984 (CJ, 1984, núm. 4, p. 188); AR Porto de 2 marzo 1987 (CJ, 1987, T. II, p. 270); AR Evora de 7 julio 1988 (BMJ, 1988, núm. 379, p. 662).

limita a mencionar, por ejemplo, los preceptos legales que regulan el despido³ o que la extrema gravedad de los hechos imputados merece una fuerte sanción, pero sin indicar cuál. El imputado tiene derecho a tener "la certeza" de que el empresario pretende imponer el despido y que, por ello, su puesto de trabajo corre "un riesgo real y no hipotético"⁴. Sólo cuando la intención de despedir se deduce de forma indubitada de la simple lectura de la comunicación se cumple su finalidad, cual es que el trabajador quede convenientemente avisado de la gravedad de la situación, procediendo en consecuencia a la preparación de la defensa que estime más adecuada (BRAGA, 1993: 78). La ausencia de tal referencia podría llevar a aquél a efectuar más superficialmente su exculpación, inadecuada a la verdadera gravedad de la situación, al ignorar que la posible sanción puede implicar la extinción de su relación laboral. De ahí que, al estar en juego el derecho de audiencia y defensa del imputado, tanto su ausencia como su realización defectuosa (falta de claridad) impliquen la nulidad del procedimiento disciplinario y, por tanto, del posible despido impuesto⁵, tal como dispone expresamente el art. 12, núm. 3, a), DL cit. Ciertamente, si la acusación (materializada, principalmente, en la nota de culpa), pretende informar claramente al trabajador de la medida en que su conducta es disciplinariamente relevante, la identificación expresa de la sanción prevista o probable -de confirmarse los hechos- constituye un elemento indispensable para el logro de esa percepción (MONTEIRO, 1994; 527).

A pesar de su aparente justificación, no falta quien sobre la oportunidad de esta inicial exigencia opina negativamente (DA GAMA LOBO, 1992; 506), al entender que se obliga al empresario a manifestar su intención de despedir cuando aún no ha tenido lugar la fase de defensa, esencial para formar el juicio sobre la sanción a aplicar. Así, aquél, si no quiere que el eventual futuro despido se declare nulo por inobservancia de este requisito, tendrá que expresar la referida intención desde el momento en que haya alguna probabilidad de estar ante una justa causa. En otras palabras, aun en caso de duda sobre la justificación o no de la imposición del despido, el empresario tendrá que declarar su intención de efectuar el mismo. Ahora bien, el hecho de comunicar la intención de despedir debe interpretarse como un mero aviso al trabajador de que los hechos imputados pueden llegar a merecer la máxima sanción, pero no, necesariamente, que ésta

3 Así, AR Evora de 7 marzo 1989, cit.: "la declaración de la entidad patronal tiene que ser inequívoca y la simple indicación de la ley" deja a su arbitrio el proceder o no a su aplicación.

4 AR Evora de 7 marzo 1989, cit.

5 Cfr., entre otros, Ac. STJ de 3 julio 1987 (ADSTA, núm. 313, pp. 129 y ss.) y 3 marzo 1988 (BMJ, 1988, núm. 375, p. 325); Ac. R Evora (dos) de 14 mayo 1987 y 7 marzo 1989 (CJ, 1987, núm. 3, p. 267 y 1989, núm. 2, p. 296); AR Coimbra de 3 mayo 1988 (BMJ, 1988, núm. 377, p. 562).

vaya a ser la definitiva, pues, en ese caso, ninguna justificación tendría la posibilidad de defensa que inmediatamente después se le concede. Desde este punto de vista, la anticipación de la intención de despedir en nada perjudica el ejercicio del derecho de defensa ni el principio contradictorio a observar durante el mismo, sino más bien al contrario⁶.

De la literalidad del art. 10, núm. 1, DL cit. parece derivar que la comunicación de la intención de proceder al despido y la nota de culpa deben ser documentos independientes uno del otro⁷. Sin embargo, dado que lo importante es que se envíen de forma simultánea (se comunicará la intención de efectuar el despido "adjuntando" nota de culpa) (BRAGA, 1993: 79), nada parece obstar, en virtud del principio de economía procedimental, a que se realicen en un mismo documento, concretamente en la nota de culpa (ABILIO NETO, 1997; 781)⁸, siendo lo importante, en este caso, que de ambos requisitos (intención de despedir y hechos imputados) no quede duda alguna. En este sentido, parece suficiente con que de la nota de culpa, aun sin constancia literal y expresa de la intención de despedir, se deduzca implícitamente ésta, como sucede cuando de la extrema gravedad de los hechos imputados "cualquier persona de medio entendimiento no tiene duda" al apreciar que aquél era el propósito del empresario⁹. Así pues, si de la nota de culpa deriva -de forma inequívoca- la intención en cuestión, resulta innecesario acompañar dicha nota de otra con el objeto de informar de la misma¹⁰. Por el contrario, no parece garantizarse el derecho del trabajador a conocer dicha intención con una nota de culpa que aunque, por un lado, señala que la conducta de aquél hace imposible la relación de trabajo, por otro, se acompaña de una comunicación en la que se dispone que del procedimiento disciplinario abierto puede, eventualmente, resultar "el despido o cualquier otra sanción

6 Cfr. AR Evora de 22 enero 1987 (CJ, 1987, núm. 1, p. 329).

7 También se deduce del AR Porto de 2 marzo 1987, ya cit., cuando señala que no es necesario la repetición de la intención de despedir en la nota de culpa.

8 Así se deriva del ASTJ de 16 enero 1987 (BMJ, 1987, núm. 363, p. 370): se observa el requisito de la notificación de la intención de despedir si en la nota de culpa consta que, en virtud de los hechos imputados, parece justificarse el despido del trabajador. También ASTJ de 16 noviembre 1988 (BMJ, 1988, núm. 381, p. 505); AR Lisboa de 9 enero 1985 (CJ, 1985, núm. 1, p. 205: no queda afectada la defensa del imputado cuando en la nota de culpa consta que los hechos en ella descritos constituyen motivo para despedir con justa causa), AR Porto de 15 diciembre 1986 (CJ, 1986, núm. 5, p. 276: se cumple la exigencia de la comunicación de la intención de despedir si en la nota de culpa consta expresamente que los hechos en ella referidos 'constituyen justa causa de despido'); AR Porto de 4 mayo 1987 (BTE, 1989, núms. 10, 11 y 12, p. 774: "la comunicación de la intención de despedir no está sujeta a fórmulas sacramentales y podrá, por ello, insertarse en la nota de culpa") y AR Evora de 1 junio 1988 (CJ, 1988, T. III, p. 333: constituye nulidad del procedimiento disciplinario "la falta de comunicación, en la nota de culpa, de la intención de proceder al despido").

9 AR Coimbra de 9 enero 1990 (BTE, 1990, núms. 10, 11 y 12, p. 935).

10 *Ibidem*.

disciplinaria prevista en la Ley o convenio colectivo de trabajo¹¹. Esta comunicación anexa no expresa de manera cierta la intención de despedir, por lo que el trabajador podría albergar dudas sobre la misma. En palabras de la jurisprudencia, la comunicación de la intención de despedir no puede ser efectuada a través de una fórmula tan genérica que comprenda "la aplicación de cualquier sanción disciplinaria"¹². Tampoco resulta suficiente con indicar en la nota de culpa que se cumplen los requisitos de la justa causa¹³, pues de ello no deriva, necesariamente, la imposición del despido.

De otro lado, si se efectúa una previa notificación sobre el propósito de despedir, en modo alguno resulta exigible que la nota de culpa tenga que reiterar dicho propósito, siendo suficiente con aquella notificación¹⁴, salvo que ésta no llegase al trabajador por causas imputables al empresario o no resultase lo suficientemente clara e indubitada, en cuyo caso sí sería necesaria dicha reiteración, bien en la nota de culpa o en un nuevo documento independiente. Por lo demás, ambas notificaciones parecen exigir su evacuación en un mismo momento o, en todo caso, con una mínima diferencia, pues de poco sirve comunicar la intención de despedir si ésta no va acompañada de los hechos imputados o informar de éstos sin advertir del fin de su imputación.

Por lo que respecta al derecho español, aunque el art. 55, núm. 1, párrafo primero, ET no exige expresamente, como parte del contenido mínimo de la comunicación escrita, la expresión de la voluntad de despedir, la jurisprudencia ha venido considerando que aquélla debe reflejar, con toda claridad, la decidida voluntad empresarial de extinguir el contrato que hasta ese momento le unía al trabajador. Así, alguna sentencia considera que son "tres los requisitos necesarios" que debe contener dicha comunicación, a saber: la voluntad de despedir, los hechos motivadores del despido y la fecha de la efectividad de éste¹⁵. El origen del silencio legal radica, probablemente, en que dicha manifestación de voluntad ya se sobreentiende imprescindible y obvia. No es necesario que la misma se

11 ASTJ de 30 marzo 1989 (BMJ, 1989, núm. 385, p. 503). En sentido similar, el ASTJ de 23 abril 1987, cit., estimó que no se informaba claramente de la intención de despedir en relación con un supuesto en el que al final de la nota de culpa se decía que el imputado podía ser sancionado con "cualquiera de las sanciones disciplinarias previstas en la Ley, incluida la de despido con justa causa".

12 ASTJ de 30 marzo 1989, ya cit.

13 AR Lisboa de 28 noviembre 1990 (CJ, 1990, núm. 5, p. 171).

14 Así, AR Evora de 22 enero 1987, cit.: no constituye nulidad del procedimiento disciplinario el hecho de que, después de comunicar al trabajador el inicio de dicho procedimiento con la intención de despedir, se envíe la nota de culpa sin reiterar dicha intención, pues con "la primera advertencia ya quedó asegurada la defensa" de aquél. También AR Porto de 2 marzo 1987 (CJ, 1987, núm. 365, p. 711).

15 STCT de 17 noviembre 1981 (Ar. TCT 6701).

90

manifieste expresamente, recurriendo a frases como "le informo de su despido", "le echo de la empresa" o similares; ni siquiera es imprescindible que se use la palabra "despido". Resulta suficiente, pues, que la voluntad de que se trata aparezca implícita en los términos utilizados, deduciéndose claramente de ellos, sin posibilidad de duda. En este sentido, la expresión "nos vemos en la obligación de rescindirle el contrato laboral que tiene con esta empresa" supone claramente "una real intención" de romper el vínculo laboral mediante el despido¹⁶. Aunque el derecho portugués parece más exigente, dado que concede prioridad a la comunicación de la intención de despedir -a la cual debe acompañar la nota de culpa-, tanto en éste como en el español lo importante es que al trabajador le quede claro cuál es la intención del empresario al notificarle los hechos imputados, cual es imponerle la máxima sanción: el despido. Las críticas doctrinales que, en el derecho portugués, ha merecido la referida comunicación se justifican todavía menos en el español, ya que el trabajador puede quedar despedido desde el mismo momento en que recibe la comunicación escrita, no hay posibilidad de defensa previa (salvo que se haya previsto en convenio), y, por lo tanto, debe conocer fehacientemente cuál es la intención del empresario, para proceder, en su caso, a la impugnación del despido, en el breve plazo de caducidad de los veinte días siguientes a su efectividad.

III. LA NOTA DE CULPA

La nota de culpa es una comunicación escrita dirigida a poner en conocimiento del trabajador los hechos motivadores de la intención de despedir, esto es, la relación de conductas que configuran la voluntad empresarial de extinguir el contrato. Su finalidad es la de posibilitar que el trabajador pueda alegar, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a su recepción, lo que estime conveniente en su defensa (art. 10, núm. 4, DL cit.). Su contenido está integrado por un sólo elemento, los hechos imputados, a diferencia de la comunicación escrita del derecho español, que, además, exige la mención de la fecha de efectos del despido. Esta ausencia en la nota de culpa está justificada en el hecho de que no se notifica éste, sino sólo la intención de proceder al mismo. Ahora bien, respecto de ciertas cuestiones (v. gr., finalidad o descripción de los hechos imputados), se aprecian criterios coincidentes en ambos sistemas jurídicos.

1) FINALIDAD

La finalidad básica de la exigencia de la mención de los hechos determinantes del despido en la nota de culpa o en la comunicación escrita

¹⁶ Así, STSJ Madrid de 27 junio 1989 (Ar. TSJ 510): "no puede negarse eficacia a la comunicación cursada por la empresa, en razón a que carezca del término "despido" de manera singularmente específica, si está claro el propósito empresarial de resolver el contrato y resaltar la fecha de sus efectos". Vid., asimismo, STS de 21 septiembre 1987 (Ar. 6225).

se relaciona directamente con el derecho del trabajador a conocerlos. Con la primera, éste adquiere conocimiento de lo que se le imputa y, a partir de ahí, puede alegar por escrito todos los elementos o pruebas que considere relevantes para el esclarecimiento de los hechos que le son atribuidos y de su participación en los mismos (art. 10, núm. 1, DL cit.), con lo cual puede llegar a evitar la imposición del despido o, incluso, cualquier otra sanción. En otras palabras, se informa al trabajador con el fin de posibilitar el que pueda alegar en su defensa lo que estime conveniente, dándole la oportunidad de conocer su versión de los hechos antes de proceder a la adopción de medida alguna. Por lo demás, dado que con la nota de culpa se abre todo un ulterior procedimiento de defensa, con la misma se logra, aunque indirectamente, un ejercicio reflexivo del poder disciplinario empresarial; se evita la toma de medidas sancionadoras de forma precipitada, que, de resultar injustificadas, podrían perturbar gravemente el ambiente normal de trabajo.

En relación con la comunicación escrita del derecho español, cabe señalar que, enterado el trabajador de los hechos, éste dispone de criterio suficiente para valorar el ajuste a derecho de la decisión empresarial y, en su caso, decidir impugnar o no dicha decisión. De optar por la impugnación, cobra relevancia otra segunda finalidad de la mención que se analiza, cual es la de que el trabajador pueda preparar la defensa a utilizar en el futuro proceso con plenitud de garantías. Se pretende, así, evitar la indefensión en que se encontraría aquél al tener que construir su defensa sin saber cuál es la conducta imputada y, consiguientemente, hacer realidad el principio de igualdad procesal y hasta material de las dos partes¹⁷. Tanto en una como en otra comunicación, la finalidad perseguida (defensa del trabajador) encuentra su fundamento en la regla *audi alteram partem*, según la cual, cuando un sujeto se ve afectado por una determinada imputación debe tener la oportunidad de ser oído.

Otra finalidad de la nota de culpa es la de delimitar los términos de la acusación, tanto en relación con la fase intraempresarial como en la eventual judicial. Ni el empresario podrá proceder a la imposición del despido con base en comportamientos que no consten en la nota de culpa¹⁸ ni el órgano judicial podrá entrar a valorar otros ajenos a los ahí explicitados. Dicha finalidad es compartida por la comunicación escrita del

17 Cfr. stcias. TSJ Baleares de 17 enero y Navarra de 13 marzo 1992 (AS 203 y 1270, respectivamente). También STS de 25 septiembre 1986 (Ar. 5171).

18 Así, ASTJ de 3 octubre 1980 (BMJ, 1980, núm. 300, p. 198): "la nota de culpa debe enunciar precisa y concretamente los hechos imputados al trabajador, no pudiendo atenderse en la decisión (final) a otros que en ella no consten, ya que sobre ellos no se ha concedido oportunidad de defensa".

90

derecho español, cuyo art. 105, núm. 2, LPL dispone que, "para justificar el despido, al demandado (empresario) no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido". Así pues, las referidas comunicaciones son hábiles para concretar los términos del debate judicial, el cual habrá de ceñirse a los determinados hechos que constaron en aquéllas y, consecuentemente, no se podrán introducir sorpresivamente otros nuevos, con lo que se evita la posible indefensión del trabajador. Con todo, parece aceptable el que la nota de culpa pueda completarse con una notificación posterior que recoja hechos nuevos, complementarios de los anteriores, o concretice detalles de los imputados en aquélla¹⁹, en todo caso descubiertos tras el envío de la misma y sobre los cuales debe concederse una nueva oportunidad de defensa al trabajador antes de la adopción de la decisión final sobre la posible sanción a imponer²⁰. En el caso de la comunicación escrita del derecho español también se acepta la posterior concreción de los hechos, pero siempre y cuando se efectúe antes de la presentación de la demanda²¹ (MELLA, 1996; 170).

2) SUFICIENCIA

Es doctrina consolidada la de que tanto la nota de culpa como la comunicación escrita del derecho español son válidas, en cuanto a la mención de las conductas justificativas del despido, cuando dicha mención es expresa, detallada y completa, tal como exige, en relación con la nota de culpa, el art. 10, núm. 1, DL cit. ("adjuntar nota de culpa con la relación *circunstanciada* de los hechos"). En otras palabras, cuando la comunicación recoge hechos precisos y concretos, detallando todas las circunstancias conocidas de modo, tiempo y lugar, incluidos los preceptos legales que se consideran infringidos²², se estima correcta. Es éste el supuesto ideal y menos conflictivo, en el cual el trabajador logra un total y pormenorizado conocimiento de todo lo que se le imputa. Equivalente a éste es aquel en el que lo sucedido se recoge de forma implícita, sucinta o resumida, pero igualmente de manera inequívoca, suficiente y sin posibilidad de error

19 ASTJ de 2 noviembre 1995 (CJ/STJ, 1995, núm. 2, p. 176): si, tras el envío de la nota de culpa, el empresario añade una adenda a aquélla, ésta es válida siempre que "precise, pormenore, explicité y desarrolle hechos o circunstancias relacionados con el hecho esencial" que consta en aquélla. No resta validez a la adenda el dato de que se envíe una vez concluido el plazo de prescripción de las faltas imputadas.

20 En este sentido, AR Porto de 25 enero 1982 (CJ, 1982, núm. 1, p. 331): la existencia de dos notas de culpa en el mismo procedimiento, la segunda intitulada de 'ampliación de la anterior', remitidas al trabajador sin perjuicio de su defensa, no implica la nulidad de aquél. También ASTJ de 14 enero 1983 (BMJ, 1983, núm. 323, p. 276).

21 Cfr. STSJ Madrid de 14 septiembre 1995 (AS 3318).

22 Cfr. ASTJ de 23 julio 1980 (BMJ, 1980, núm. 299, p. 186); AR Lisboa de 20 julio 1981 (CJ, 1981, T. IV, p. 156)

(GARATE, 1984; 33)²³. La suficiencia de la comunicación en estos supuestos deriva de observarse la necesaria precisión fáctica para facilitar al trabajador un conocimiento perfecto y acabado de su conducta. También son suficientes las referidas comunicaciones cuando, a pesar de su inicial apariencia de insuficiencia, se complementan con actos y/o documentos anteriores. Así ocurre, por ejemplo, cuando son la culminación de diversas comunicaciones previas a través de las cuales se preavisó al trabajador de que, de seguir incurriendo en las conductas imputadas, podría sancionársele con el despido. La inicial imprecisión de los referidos documentos puede salvarse valorando la existencia de otros anteriores, en los que se pormenorizaba la conducta del trabajador²⁴. En esta línea, también cabe entender que si los hechos son fácilmente identificables por el trabajador, en cuanto a su contenido, tiempo y lugar, resulta lógico el considerar suficiente la comunicación que contiene una simple alusión a los mismos, máxime si se refieren al único incidente ocurrido entre las partes, o éste tuvo la suficiente notoriedad y trascendencia para que a aquél no le quepa duda alguna de qué hechos se trata. En otras palabras, la finalidad de la comunicación o de la nota de culpa se cumple sustancialmente si los hechos se deducen de aquélla sin posible margen de equivocación y se utilizan expresiones que, aun sin una descripción minuciosa de la sucedido, permiten que el trabajador pueda comprender, sin dudas racionales, los hechos a que se refiere, de modo que no es obligado explicar "con precisión de detalles" lo sucedido²⁵. Lo mismo ocurre en relación con las diversas faltas que integran una conducta continuada del trabajador, respecto de las cuales no es necesario concretar todas las circunstancias en las que se han desarrollado, sobre todo si aquél conoce lo que se le imputa, tal como se deduce al pretender justificar su comportamiento²⁶.

3) INSUFICIENCIA

Si bien no se precisa un relato excesivamente detallado de los hechos imputados, tampoco resulta aceptable, en principio, una descripción de éstos que provoque, por vaga e imprecisa, la indefensión del trabajador. Desde este punto de vista, resulta insuficiente la comunicación que se limite a recoger una cita genérica, abstracta o ambigua de los hechos en

23 Cfr., en relación con el derecho español, STS de 19 mayo 1986 (Ar. 2574), STSJ Castilla y León (Valladolid) de 14 mayo 1990 (Ar. TSJ 3327: basta con identificar los hechos, aunque sea de "forma resumida, siempre y cuando sea suficiente para que el trabajador conozca con certeza de qué se le acusa").

24 Así, STS de 26 marzo 1986 (Ar. 1391), en la que no se acepta la insuficiencia de la carta de despido porque ésta se complementa con "los anexos en los que se puntualizan todas y cada una de las operaciones concretas de la imputación". También STCT de 19 septiembre 1984 (Ar. TCT 6993).

25 STCT de 10 junio 1986 (Ar. TCT 4190).

26 AR Lisboa de 27 enero 1988 (CJ, 1988, T. I, p. 176).

1
90

cuestión o un mero juicio de valor sobre los mismos²⁷, como ocurre si lo que se imputa en el escrito es una mera "interpelación en términos incorrectos y provocadores"²⁸. En estos supuestos, los términos de las comunicaciones no cumplen el imprescindible requisito de la inequívocidad, por carecer de la necesaria concreción temporal, geográfica y modal, que proporcione al trabajador un exacto conocimiento de la conducta²⁹. Lo mismo sucede si la comunicación se limita a indicar los preceptos jurídicos que se entienden vulnerados o a efectuar una calificación jurídica genérica sobre el comportamiento de aquél, señalando, por ejemplo, que se está ante una transgresión de la buena fe contractual o una indisciplina o desobediencia³⁰.

De todo lo expuesto se deduce que en la descripción de los hechos determinantes del despido, si hay un principio o un objetivo que debe predominar este es el del equilibrio. No es válida una descripción vaga o abstracta que impida conocer con detalle los referidos hechos; pero tampoco es necesaria una gran minuciosidad, una excesiva indicación de detalles, incluso puramente anecdóticos y hasta susceptibles de dificultar la comprensión de los mismos, lo que alejaría a aquélla de su inicial propósito clarificador de éstos. En ningún caso, se pretende exigir el formalismo que impera en los procesos administrativos o penales, siendo válida una mera comunicación descriptiva y detallada (VASCO DA GAMA, X. y B., 1987; 393). El límite de la permisividad en la descripción de las acusaciones y, por tanto, de la suficiencia o no de la comunicación de que se trate se encuentra en la indefensión del trabajador. Con independencia de la concreción del relato de hechos, si el trabajador conoce lo que se le imputa, quedando perfectamente enterado de ello (ámbito, sentido y alcance de la acusación), de modo que puede articular su defensa de la manera que estime más conveniente, es evidente que la comunicación cumple su cometido³¹. Se impone, pues, una interpretación finalista, lo importante es que no se cause indefensión al trabajador, para lo cual habrá que valorar todas las circunstancias anteriores y concurrentes. Como entiende algún

27 Cfr. AR Coimbra de 23 junio 1994 (BMJ, 1994, núm. 438, p. 563).

28 AR Lisboa de 17 julio 1984 (BTE, 1987, núms. 5 y 6, p. 936). También ASTJ de 23 julio 1980, cit. También AR Lisboa de 15 diciembre 1982 (BTE, 1985, núms. 3 y 4, p. 374).

29 Cfr., en relación con el derecho español, STSJ Galicia de 20 septiembre 1989 (Ar. TSJ 1719).

30 Así, AR Porto de 7 octubre 1985 (BMJ, 1985, núm. 350, p. 390): es vaga e imprecisa la nota de culpa que se limita a hacer indicación de expresiones normativas ("provocación repetida de conflictos"), sin indicación alguna de las circunstancias de tiempo, modo o lugar que rodearon la práctica de los hechos imputados.

31 Así, AR Coimbra de 10 diciembre 1992 (CJ, 1992, núm. 4, p. 117): las deficiencias de la nota de culpa no conllevan la nulidad del procedimiento disciplinario si no imposibilitan la defensa del trabajador, por tener éste conocimiento de los hechos imputados. También AR Lisboa de 29 marzo 1995 (CJ, 1995, núm. 2, p. 176).

autor (BRAGA, 1993; 79), la ausencia de la completa y exhaustiva indicación de los hechos no tiene por qué invalidar necesariamente las referidas comunicaciones, si el trabajador, por su comportamiento, máxime durante la fase de su defensa, revela tener conocimiento de aquéllos y haber comprendido la acusación que se le efectúa. En igual sentido, se pronuncia la jurisprudencia al entender que no se invalida el procedimiento disciplinario cuando "la nota de culpa, aunque sucinta, contiene una acusación en términos suficientemente claros y precisos", situando los hechos en el tiempo y en el lugar, quedando el trabajador perfectamente enterado de ellos³².

Dado que la nota de culpa es la "pieza fundamental" del procedimiento disciplinario³³, su ausencia o insuficiencia conlleva la nulidad de dicho procedimiento y, en caso, de la decisión punitiva³⁴. Lo mismo sucedió en el derecho español hasta la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en virtud de la cual se modificaron diversos preceptos del ET, entre ellos los referentes a la calificación del despido disciplinario. Según el actual art. 55, núm. 4, ET, la falta de forma implica la declaración de improcedencia del despido y no de su nulidad, con lo cual, el empresario puede optar, en los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, entre readmitir al trabajador en la empresa o pagarle una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, en ambos casos con el abono de los salarios de tramitación. Si el despedido es un trabajador aforado, la opción le corresponde a él (art. 56 ET).

32 Así, Ac. R Lisboa de 30 julio 1986, 25 mayo 1989 y 5 diciembre 1990 (CJ, 1986, T. IV, p. 202; CJ, 1989, T. III, p. 182; CJ, 1990, T. V, p. 178, respectivamente); ASTJ de 14 noviembre 1986 (BMJ, 1986, núm. 361, p. 397). Según la segunda, aunque la nota de culpa no contenga una descripción detallada de los hechos imputados, situándolos en el espacio y en el tiempo, ello no conlleva la nulidad del despido, pues el trabajador mostró en su defensa que los había comprendido perfectamente, no resultando perjudicada, por tal motivo, su defensa.

33 AR Porto de 7 octubre 1985, cit.

34 Cfr. Ac. R Lisboa de 1 octubre 1979 y de 20 julio 1981 (la primera en CJ, 1979, T. IV, p. 1235; la segunda cit.); AR Porto de 7 octubre 1985, cit.; ASTJ de 23 julio 1980, cit.

L
90
1

BIBLIOGRAFIA

- BRAGA, A.: *Lei dos despedimentos e da contratação a termo anotada*, 4ª edic. Porto, 1993.
- DA GAMA LOBO, B.: *Curso de direito do trabalho*, Lisboa, 1992.
- DA GAMA LOBO, X. y DA GAMA LOBO, B.: *Deslocação do delegado sindical; onus da proba da justa causa de despedimento*, RDES, 1987, núm. 1.
- GARATE, J.: *La comunicación escrita del despido disciplinario*, Santiago de Compostela, 1984.
- MELLA, L.: *La formalización del despido disciplinario (un estudio de los requisitos previstos en el Estatuto de los trabajadores)*. Tesis doctoral (inérita). Santiago de Compostela, 1996.
- *Reflexiones sobre el sistema de representación de los trabajadores en el derecho portugués* (en prensa), Porto, 1997.
- MONTEIRO, A.: *Direito do trabalho*, 9ª edic. Coimbra, 1994.