

SOBRE LA OBLIGACIÓN DE APORTAR LA CARTA DE DESPIDO EN LAS DEMANDAS POR DESPIDO

El asunto que hoy abordamos tiene que ver con la interpretación que algunos Juzgados de lo social han realizado del apartado b) del Art. 104 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) cuando establece que las demandas por despido, además de los requisitos generales previstos, deberán contener, entre otros extremos la *“fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido”*.

Pues bien, como decimos, algunos órganos judiciales han configurado la aportación de la carta de despido como un requisito de admisibilidad procesal de la demanda por despido, dictando auto de inadmisión y procediendo al archivo de las actuaciones de no ser subsanados los defectos de los que la misma adolecía dentro del plazo legal establecido al efecto, fundamentando dicha decisión en que con la demanda no se acompañaba la comunicación recibida del cese de la relación laboral.

A esta problemática ha puesto coto la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 55/2025, de 10 de marzo de 2025 (Recurso de amparo 5159-2023) publicada en el BOE de 11 de abril de 2025, que ha abordado esta cuestión en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva que reconoce el Art. 24.1 de la Constitución (CE).

Para el Tribunal Constitucional, derecho a obtener la tutela judicial efectiva que reconoce el Art. 24.1 CE exige que los interesados observen los cauces procesales existentes y con sujeción a una concreta ordenación legal que puede establecer límites al pleno acceso a la jurisdicción, siempre que obedezcan a razonables finalidades de protección de bienes e intereses constitucionalmente protegidos. Esto es, al ser un derecho prestacional de configuración legal, su ejercicio y dispensación están supeditados a la concurrencia de los presupuestos y requisitos que haya establecido el legislador para cada sector del ordenamiento procesal. De ahí que el derecho a la tutela judicial efectiva quede satisfecho cuando los órganos judiciales pronuncian una decisión de inadmisión o meramente procesal, apreciando razonadamente la concurrencia en el caso de un óbice fundado en un precepto expreso de la ley, si este es, a su vez, respetuoso con el contenido esencial del derecho fundamental. Por lo tanto, una decisión judicial de inadmisión no vulnera este derecho, aunque impida entrar en el fondo de la cuestión planteada, si encuentra fundamento en la existencia de una causa legal que resulte aplicada razonablemente.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, al tratarse del derecho de acceso a la jurisdicción y operar, en consecuencia, en toda su intensidad el principio *pro actione*, serán contrarias a este derecho, no solo las resoluciones de inadmisión o desestimación que incurran en arbitrariedad, irrazonabilidad o error patente, sino también aquellas que se encuentren basadas en criterios de interpretación que por su rigorismo, formalismo excesivo o cualquier otra razón revelan una clara desproporción entre los fines que la causa legal preserva y los intereses que se sacrifican.

Para el Alto Tribunal una interpretación del apartado b) del Art. 104 LRJS conforme al principio *pro actione* y favorable al derecho de defensa y a un juicio contradictorio, no puede llevar a inadmitir una demanda de despido que no acompaña la carta de despido, cuando en la misma se ha hecho mención suficiente a su contenido. El precepto en cuestión no configura de forma estricta la aportación de la carta de despido en el procedimiento de despido como un requisito de admisibilidad procesal, sino que impone relacionar cuáles han sido los hechos alegados por el empresario para justificar el despido, y para ello dispone que se hará *“acompañando la*

comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido”, es decir, si no acompaña la comunicación recibida, esto es, la carta de despido, la ley permite que se supla esta omisión “haciendo mención suficiente de su contenido”.

A este respecto los Juzgados de lo social no pueden ser ajenos a situaciones que se producen con bastante frecuencia en la práctica, en las que los trabajadores no disponen de la carta de despido, bien porque el empresario no se la haya entregado, porque no exista tal documento en caso de un despido verbal o tácito, o incluso porque el trabajador la hubiera perdido accidentalmente.

En definitiva, entender como requisito esencial para la admisión a trámite de la demanda la aportación de la carta de despido y disponer por la sola omisión de esta el archivo de las actuaciones, sin tomar en consideración que el demandante ha hecho mención suficiente a su contenido en la demanda, no se acomoda a las exigencias que, en la interpretación de los requisitos procesales, se derivan del Art. 24.1 CE.

Y si esto es así cuando no se aporta la carta de despido con la demanda, la misma solución deberá aplicarse en el supuesto inverso, esto es, cuando el demandante haya aportado la carta de despido pero no haya hecho constar en su demanda los hechos alegados por el empresario, situación que se planteó en la STC 130/1998, de 16 de junio, y en la que se concluyó, atendiendo a la regulación entonces vigente que únicamente preveía que la demanda debía contener *“los hechos alegados por el empresario”*, que tal omisión en nada viciaría el debate de la litis al haber quedado perfectamente delimitado su objeto a través de la carta de despido adjuntada con la demanda, no pudiendo alegar el empresario indefensión cuando recae sobre él la carga de acreditar la veracidad de los hechos imputados al trabajador en la carta de despido.