

El Tribunal Constitucional ante las implicaciones latentes y no explicadas de la obligación de aportar la carta de despido junto con la demanda.

Luisa María Gómez Garrido

Presidenta y Magistrada de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha

Resumen: *El derecho de tutela judicial efectiva se integra de manera autónoma el derecho de acceso a la jurisdicción. En el caso de una demanda de despido, es suficiente la descripción de los hechos a los que se refiere la carta de despido, aunque esta no se aporte al no haber sido entregada por la empresa. En el supuesto valorado resultaba dudoso que la demanda incorporara una efectiva información sobre el contenido de la carta de despido.*

Palabras clave: *Tutela judicial efectiva. Acceso a la jurisdicción. Carta de despido. Requisitos de la demanda de despido.*

Abstract: *Le droit à la protection judiciaire effective s'intègre de manière autonome dans le droit d'accès à la juridiction. En cas de demande de licenciement, une description des faits mentionnés dans la lettre de licenciement suffit, même si elle n'est pas fournie parce qu'elle n'a pas été délivrée par l'entreprise. Dans le cas examiné, il était douteux que la réclamation contienne des informations effectives sur le contenu de la lettre de licenciement.*

Keywords: *Protection judiciaire effective. Droit d'accès à la juridiction. Lettre de licenciement. Demande de licenciement.*

I. Introducción

El Tribunal Constitucional se pronuncia sobre un supuesto en el que un juzgado de lo social inadmite a trámite una demanda de despido con archivo de las actuaciones, cuando la parte no aporta la carta de despido, y el juzgado entiende, además, que la demanda no contenía información suficiente sobre el contenido de la comunicación extintiva. El Tribunal parte del presupuesto de que dicha información sí se contenía en la demanda cuando, por el contrario, tal situación no se deriva con la suficiente claridad de la información contenida en la propia resolución comentada. Como se intentará razonar en lo sucesivo, lo verdaderamente decisivo en el caso era que, a pesar de que la demanda no contuviera datos suficientes sobre las causas del despido, si es que ello era así, dicha información no era exigible a la parte en cuanto la carta de despido no había sido entregada por la empresa a la persona trabajadora. Se entiende correctamente otorgado el amparo, aunque con un enfoque incompleto de la situación considerada, tanto por no quedar clara la información proporcionada en la demanda, como al dejarse de abordar las cuestiones relativas a las implicaciones procesales de la carta de despido.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Constitucional, Sala Segunda.

Número de resolución judicial y fecha: STC núm. 55/2025, de 10 de marzo.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de amparo núm. 5159/2023.

ECLI:ES:TC:2025:55.

Fuente: Boletín Oficial del Estado de 11 de abril de 2025.

Ponente: Excmo. Sr. D. César Tolosa Tribiño.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El día 22 de febrero de 2023 G. presentó demanda de despido cuyo conocimiento correspondió al Juzgado de lo Social nº 3 de Madrid. Mediante diligencia de ordenación de 3 de marzo de 2023, se requirió a la parte de subsanación por plazo de cuatro días, para que se completasen las omisiones de la antedicha demanda, con respecto a la cual se decía que no hacía mención exacta a la fecha de antigüedad (aunque sí al año), ni indicaba la fecha de efectividad del despido, la forma en que se produjo o los hechos alegados por el empresario, ni si el trabajador ostentaba o había ostentado la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores. Del mismo modo, tampoco se acompañaba la carta de despido.

El 14 de marzo de 2023 el demandante presentó escrito subsanando en parte los defectos, excepto el de mención precisa de antigüedad, y sin aportar carta de despido. Se dictó por ello nueva diligencia de ordenación de 16 de marzo de 2023 requiriendo a la parte para que en cuatro días aportase carta de despido y precisase la antigüedad. En contestación a este último requerimiento, se presentó por la parte nuevo escrito de 24 de marzo de 2023 precisando la fecha de antigüedad, y manifestando que no se podía aportar la carta de despido porque no se disponía de ella.

Como consecuencia de lo anterior, mediante auto de 10 de abril de 2023 se acordó el archivo de las actuaciones al no haberse aportado la carta de despido, ni haberse realizado mención suficiente de su contenido. La parte presentó recurso de reposición manifestando que no se podía aportar la carta de despido porque la empresa se había quedado con la única copia original después de que el trabajador firmara como no conforme. Dicho recurso fue desestimado mediante auto de 2 de junio de 2023, en el que se hacía constar que en la demanda “se analiza la carta de despido” con expresiones como “las causas alegadas son absolutamente falsas” o “el motivo de despido es ambiguo, insuficiente y susceptible de causarle indefensión a mi representado”.

Es con relación a esta decisión de archivo de las actuaciones que la parte entonces demandante en el procedimiento social presentó la demanda de amparo.

IV. Posición de las partes

La parte demandante de amparo afirmaba que, con la decisión de archivar su demanda, el órgano judicial referenciado había incurrido en una vulneración de su derecho de tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE, solicitando por ello la declaración de nulidad de la decisión y la retroacción de actuaciones dejando sin efecto el archivo del procedimiento.

De manera más concreta, se sostenía que se le negaba el acceso al derecho fundamental más básico desde el momento en el que se le impedía impugnar un despido acordado por la empresa con subterfugios para no entregarle la carta de despido. Y que, con ello, se vulneraba el principio *pro actione*, en cuanto se le impedía

el acceso al procedimiento, a pesar de haber cumplido con todos los requerimientos del órgano judicial, dando explicaciones sobre la imposibilidad de proporcionar la carta de despido.

Por su parte, el Ministerio Fiscal interesó la estimación del amparo solicitado. Consideraba que el órgano jurisdiccional había realizado una interpretación demasiado formalista o rigorista del art. 104 b/ de la LRJS, vulnerando con ello el derecho de tutela judicial efectiva, tal como sostenía el demandante de amparo, en cuanto se impedía el acceso a la jurisdicción. Con ello se desconocía la doctrina básica del Tribunal Constitucional que ha configurado el antedicho principio *pro actione* como canon de constitucionalidad autónomo y más exigente. De manera específica, el Ministerio Fiscal llamaba la atención sobre el hecho de que, a la vista del art. 104 b/ de la LRJS, la aportación de la carta de despido no resulte imprescindible si en la demanda se hace mención suficiente del contenido de aquella, cosa que, a su juicio, ocurría en el supuesto considerado.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 24 de la CE.

Art. 104 b/ de la LRJS.

VI. Doctrina básica

A.- En primer lugar, y en lo relativo a la admisión a trámite de la demanda de amparo que, como es bien sabido, presenta una significación autónoma a partir de la reforma de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional realizada por la Ley Orgánica 6/2007, de 24 de mayo, el Tribunal Constitucional admitió en su momento a trámite la demanda de amparo de acuerdo con el art. 50.1 b/ de la LOTC, considerando por tanto que concurría especial trascendencia constitucional, en atención a que el recurso «plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este tribunal».

B.- Por lo que respecta al fondo del asunto propiamente dicho, el Tribunal articula sus consideraciones en dos grandes bloques conceptuales.

B.1.- De un lado, se recuerdan las líneas básicas de su propia doctrina sobre el acceso al procedimiento judicial, que configuran el acceso a la jurisdicción:

a/ como un contenido esencial del derecho de tutela judicial efectiva del art. 24.1 de la CE, en cuanto la posibilidad de ser parte en un proceso constituye el presupuesto básico para obtener una decisión judicial que decida el asunto planteado a su conocimiento

b/ no como un derecho de libertad ejercitable sin más, ni tampoco como un derecho absoluto e incondicionado a la prestación de la jurisdicción, sino como un derecho de configuración legal, que debe encauzarse de acuerdo con las previsiones que haya establecido el legislador en cada caso

c/ por ello, el derecho de tutela judicial efectiva queda satisfecho cuando el órgano judicial adopta una decisión de inadmisión por razones procesales apreciando de manera razonada la concurrencia de un óbice fundado en un precepto legal

d/ y, por el contrario, no pueden ampararse decisiones de inadmisión o desestimación que incurran en arbitrariedad, irrazonabilidad o error patente, y tampoco las que se basen en criterios que, por su rigorismo, formalismo excesivo o cualquier otra razón, impliquen una clara desproporción entre los fines que la causa legal preserva y los intereses que se sacrifican.

e/ por todo lo cual el control constitucional sobre las decisiones de inadmisión debe verificarse de manera especialmente intensa, para impedir que la obligada aplicación por los órganos judiciales de los preceptos legales pertinentes en cada caso,

supongan un obstáculo injustificado que impida un pronunciamiento sobre el fondo del asunto.

B.2.- De otro lado, y por lo que se refiere a la aplicación de la anterior doctrina al particular caso considerado, el Tribunal constata:

a/ que el art. 104 b/ de la LRJS no impone de manera incondicionada la aportación de la carta de despido con la demanda, sino que establece una alternativa, en cuanto se refiere a la aportación de la comunicación recibida «en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido».

b/ que, siendo necesario analizar la proporcionalidad de la decisión atendiendo a la entidad del defecto advertido, así como al comportamiento de la parte y las posibilidades de subsanación, no parece posible amparar una decisión de inadmisión cuando la demanda contiene mención suficiente al contenido de la carta de despido y, además, la parte ha dado de manera diligente explicaciones suficientes sobre la causa de que la carta no obre en su poder, señalando que la empresa no la entregó en su momento al trabajador, solicitando al propio tiempo mediante otrosí que la misma fuera aportada por la empresa.

En consecuencia y a la vista de las anteriores consideraciones, el Tribunal concluye que la decisión de inadmisión y archivo adoptada en su día por el juzgado de lo social, resultó excesivamente formalista y desproporcionada, a la luz del principio *pro actione*, vulnerando con ello el derecho de tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE, por lo que procedía la estimación del recurso de amparo considerado.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal declara que se ha vulnerado el derecho fundamental del demandante de amparo a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).

En orden a restablecer el derecho del reclamante, declara la nulidad del auto en el que se adopta la decisión de inadmisión y archivo, así como el del posterior confirmatorio que decidió el previo recurso de reposición contra el primero.

Y, finalmente, ordena la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior al dictado de la primera de dichas resoluciones para que el órgano judicial dicte una nueva resolución que sea respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

VIII. Pasajes decisivos

1.- Con cita de sus propios precedentes: «el primer contenido del derecho a obtener la tutela judicial efectiva que reconoce el art. 24.1 CE es el acceso a la jurisdicción, que se concreta en el derecho a ser parte en el proceso para poder promover la actividad jurisdiccional que desemboque en una decisión judicial sobre las pretensiones deducidas. No se trata, sin embargo, de un derecho de libertad, ejercitable sin más y directamente a partir de la Constitución, ni tampoco de un derecho absoluto e incondicionado a la prestación jurisdiccional, sino de un derecho a obtenerla por 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».

2.- «No obstante, al tratarse en este caso del derecho de acceso a la jurisdicción y operar, en consecuencia, en toda su intensidad el principio pro actione, no solo conculcan este derecho las resoluciones de inadmisión o desestimación que incurran en arbitrariedad, irrazonabilidad o error patente, sino también aquellas que se encuentren basadas en criterios 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. En este sentido, y aunque la verificación de la concurrencia de los presupuestos y requisitos materiales y procesales a que el acceso a la jurisdicción está sujeto constituye en principio una cuestión de mera legalidad ordinaria que corresponde resolver a los jueces y tribunales, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional que les atribuye el art. 117.3 CE, hemos señalado también que el control constitucional de las decisiones de inadmisión ha de verificarse de forma especialmente intensa, dada la vigencia en estos casos del principio pro actione, principio de obligada observancia por los jueces y tribunales, que impide que interpretaciones y aplicaciones de los requisitos establecidos legalmente para acceder al proceso obstaculicen injustificadamente el derecho a que un órgano judicial conozca o resuelva en Derecho sobre la pretensión a él sometida.

3.- Con cita de sus propios precedentes: «... los importantes derechos de fondo deducidos en una demanda laboral no pueden resultar ineficaces por el juego riguroso y formalista de la falta o defecto de los requisitos formales que pudiera imputársele a aquella, y, en consecuencia, el derecho a la tutela judicial efectiva obliga a elegir la interpretación y aplicación de la ley, en lo que atañe a estos requisitos formales de la demanda, de la forma que sea más conforme con el principio pro actione, “y que lleve a favorecer la continuación del proceso, siempre que el interesado actúe con diligencia y que no se lesionen bienes o derechos constitucionales, no se grave injustificadamente la posición de la parte contraria, ni se dañe la integridad objetiva del procedimiento”».

IX. Comentario

La decisión del Tribunal Constitucional que ahora se comenta presenta un indudable interés, derivado de la peculiar configuración tanto de las instituciones en juego, como del modo en que el debate se plantea a la decisión del Tribunal, dejando en una cierta indefinición por falta de información, las implicaciones de la situación que sirvió de base a la decisión del juzgado de lo social, y luego a la del propio Tribunal. Puede que la decisión del Tribunal fuera la adecuada a la vista de las circunstancias concurrentes, pero, al margen de ello, lo cierto es que las cuestiones asociadas a la aportación de la carta de despido junto con la demanda en la que se combate la decisión extintiva de la empresa empleadora, parecían presentar en el caso mayores matices que los considerados en la resolución comentada. Intentaremos explicar esta afirmación.

En primer lugar, el art. 104 b/ de la LRJS establece con toda claridad, como requisito de la demanda de despido, la aportación de la comunicación recibida al efecto, pero no como un presupuesto inexcusable, en cuanto que dicha aportación puede ser suplida por la «mención suficiente de su contenido».

La exigencia en cuestión no es baladí o secundaria sino que, por el contrario, implica un presupuesto esencial para el posterior desarrollo del procedimiento de despido, en cuanto que el contenido de la carta de despido condiciona claramente las posibilidades de alegación y prueba de las partes, desde el momento en que el art. 105.2 de la LRJS dispone: «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». Esto es, la parte demandada, que es la empresa que despidе, no puede articular otros motivos de defensa en el acto del juicio que los estrictamente relacionados con las causas expresamente esgrimidas en la comunicación escrita como causa de la decisión extintiva. Se trata, en definitiva, de la salvaguarda del principio de tipicidad que rige en el derecho laboral sancionador, y que impone la clara identificación de los hechos que fundan el despido, para hacer posible

la defensa del trabajador, no tolerándose por tanto ampliaciones indebidas y extemporáneas de las conductas imputadas.

La indicada limitación implica un condicionamiento en la mecánica posible de desarrollo del acto del juicio como una garantía para el trabajador, de modo tal que no pueda verse en la tesitura de tener que enfrentarse en el acto del juicio a imputaciones (si se trata de un despido disciplinario) o causas extintivas (si se trata de un despido objetivo), distintas a las contenidas en la comunicación escrita. Recuérdese a estos efectos que en el procedimiento de despido no se invierte la carga de la prueba. Lo que ocurre es que, siendo la empresa empleadora la que afirma que concurren ciertas circunstancias (tanto da si disciplinarias u objetivas), y habiendo adoptado una decisión extintiva que se combate por la persona trabajadora como parte demandante, corresponde a la empresa que afirma la existencia de ciertas causas la prueba de las mismas, aunque formalmente se constituya como parte demandada en el proceso, razón por la que, precisamente, se invierte el turno de intervenciones, para que sostenga su decisión extintiva la empresa, y se oponga a ella la persona trabajadora.

Lo que se deriva de todo lo dicho hasta el momento, es que la incorporación de la carta de despido al procedimiento no es una exigencia meramente formal y, por el contrario, constituye la premisa para aplicar una limitación en el debate posible que debe aplicarse de oficio por el órgano judicial, incluso al margen de la alegación de las partes. Nótese a este respecto que el art. 104 b/ de la LRJS dice que «al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición» que los mencionados en la carta de despido, esto es, no es que pueda o no admitirse una ampliación en función de las alegaciones de la contraparte, sino que no debe admitirse en ningún caso, siendo por tanto una cuestión estimable de oficio por el órgano judicial, que deberá adaptar las decisiones oportunas al respecto.

Como puede observarse, no puede decirse que la aportación de la carta de despido pueda tenerse como una presupuesto pre-procesal, con la misma caracterización que la reclamación previa o el intento de conciliación previa, entre otras cosas porque la constitución de tales presupuestos depende íntegramente de la parte demandante, mientras que, en el caso de la carta de despido, su existencia no depende de la parte accionante, aunque si su aportación. Ahora bien, lo que ahora interesa poner de manifiesto es que, a pesar de no merecer quizás la calificación de presupuesto procesal, lo importante es que, a efectos prácticos, la falta de aportación de la carta o la falta de constancia suficiente de su contenido en la demanda, puede acarrear, de hecho, los mismos efectos que la falta de acreditación del agotamiento de las vías previas al proceso, cuando ello es necesario, esto es, la inadmisión de la demanda con archivo de las actuaciones, y ello porque, de igual modo que ocurre con la reclamación previa y el intento de conciliación, el contenido de la carta de despido determina el devenir del procedimiento judicial en cuanto al contenido y límites del debate posible.

Hasta tal punto la carta de despido despliega efectos procesales propios, que algunos Tribunales Superiores de Justicia (p. ej., la Sala de lo Social del TSJ de Castilla La Mancha, entre otras, en sentencia de 1 de diciembre de 2023 -rec. 989/2023-), entienden que, aunque no conste su contenido en los hechos probados de la sentencia de instancia, la carta de despido es de libre apreciación por la Sala, que puede valorarla de manera directa (salvo que existan dudas sobre su veracidad), precisamente por los efectos procesales que incorpora, del mismo modo que las Salas de suplicación pueden valorar de manera directa cualquier antecedente procesal, por referirse al devenir del procedimiento, y no a hechos sometidos a las reglas sobre la carga de la prueba.

Llegado este punto, podemos ya referirnos de manera más concreta al caso considerado por el Tribunal Constitucional. Lo primero que debe decirse es que, si en efecto la demanda contuviera información suficiente sobre el contenido de la carta de despido, ello debería bastar para su admisión. Ocurre, sin embargo, que en realidad tal circunstancia no se hace evidente en la resolución comentada por cuanto, lo único que le consta al Tribunal, al parecer y tal como se deriva de las propias expresiones de

la resolución comentada, por remisión a las alegaciones del Ministerio Fiscal en el recurso de amparo, es que en el auto de 2 de junio de 2023 del juzgado de lo social, se decía que «en la demanda se analiza la carta de despido, utilizando expresiones tales como ‘las causas alegadas son absolutamente falsas’, ‘el motivo de despido es ambiguo, insuficiente y susceptible de causarle indefensión a mi representado’, desconociendo las razones por las que ante dicho análisis no se aporta dicha carta a pesar de haber sido requerido hasta en dos ocasiones». Pero resulta que tal expresión, en todo caso ambigua, cuando dice que en la demanda se *analizaba* la carta de despido, no se puede entender como equivalente a que se hubiera reproducido lo esencial de su contenido, sino que la expresión *analizaba* parece referirse en el caso al juicio de valor que implica negar la realidad de las causas de despido.

Lo que la demanda se limitaba a decir era, en primer lugar y desde la perspectiva formal, que la persona trabajadora demandante negaba que la carta de despido tuviera la precisión y claridad exigible por la jurisprudencia en la materia y, en segundo lugar y desde la perspectiva material, que se negaba también la realidad de las causas de despido. Esto es, las típicas y rituales afirmaciones genéricas de una demanda de despido, y nada más. Huelga decir que, de tales manifestaciones, no se deriva en modo alguno una mínima concreción del contenido relevante de la tan citada carta de despido, esto es, cuáles eran los hechos imputados a la persona trabajadora. Y quizás por ello el juzgado de lo social expresó en su momento su perplejidad porque, a pesar de aquellas alegaciones, la parte demandante no aportada mayores detalles al respecto. Tanto el Ministerio Fiscal como el propio Tribunal reprocharon este argumento del juzgado pero lo cierto es que, a pesar de que se vertieran con mayor o menor precisión y propiedad, el reproche del juzgado de lo social podía tener mucha más enjundia que la que, al menos en apariencia, se le atribuye por el Tribunal en cuanto que, debe insistirse en esto, fuera de la ya transcrita expresión de la resolución del juzgado de lo social, no existe rastro alguno de que la parte demandante proporcionara mayor información sobre el contenido de la carta de despido, ni las consideraciones del Tribunal ofrecen mayores explicaciones.

El siguiente punto de reflexión parece obligado. Suponiendo que la demanda no contuviera otra información adicional al margen de las antedichas afirmaciones, de modo tal que, en efecto, no se cumplía el presupuesto exigido por el art. 104 b/ de la LRJS ¿podía excusarse el efecto de la inadmisión de la demanda y su archivo por el hecho de que se alegara igualmente que la carta no se podía aportar porque no se había proporcionado por la empresa? Entendemos que la respuesta debe ser necesariamente afirmativa.

De un lado, porque el art. 55.1 del ET impone a la empresa la obligación de comunicar el despido por escrito, de forma tal que no se trata de una opción excusable para la empresa, hasta el punto de que el despido verbal (y también el tácito), lleva aparejada de manera automática la calificación de improcedencia tal como se deriva del art. 55.4 del ET. Además, no parece discutible que la obligación de comunicación por escrito de la carta de despido es recepticia, de modo tal que solo se consuma mediante la efectiva comunicación y entrega material de una copia de dicha carta que quede en poder de la persona trabajadora, hasta el punto de que existe una copiosa jurisprudencia, cuya consideración excede con mucho del objeto de este comentario, sobre el modo en que debe entenderse válidamente realizada la comunicación de la carta de despido.

De otro lado y desde la perspectiva estrictamente pragmática, porque al no disponerse de la carta que ha quedado en poder de la empresa, no puede exigirse a la persona trabajadora que, al margen de lo que hubiera podido leer, si es que ese fue el caso, al momento de su notificación, lectura que en todo caso sería precipitada e incluso puede que incompleta, hubiera retenido lo necesario para trasladar una parte relevante y lo suficientemente detallada de su contenido para volcarla luego en la carta de despido.

Esto es, puesto de manifiesto en la demanda que la empresa no ha entregado a la persona trabajadora la carta de despido, y habiéndose recabado el auxilio del órgano judicial para recabar su incorporación a las actuaciones por cualquiera de las vías procesales posible a tal efecto, no constituye ya una opción, sino una auténtica obligación para el juzgado de lo social adoptar las decisiones oportunas al respecto.

Podemos concluir que la decisión del Tribunal al otorgar el amparo sería finalmente acertada, pero adolecería de una insuficiente argumentación para justificarse en todas sus posibles implicaciones, en cuanto no parece haber evaluado con toda la profundidad requerida, ni el especial estatus jurídico de la exigencia de aportar la carta de despido junto con la demanda, ni el alcance real de las manifestaciones de la parte demandante en su demanda que, según la propia información contenida en la resolución combatida, no implicaban información relevante sobre el contenido de la carta de despido, sino solo la oposición genérica de la parte a su contenido.

X. Apunte final

En la resolución comentada se afirma que el Tribunal ya se había pronunciado sobre el supuesto inverso al que ahora se valoraba, y quizás esta apreciación ha podido condicionar el resto de sus argumentaciones. En efecto, es cierto que la STC 130/1998, de 16 de junio, otorgó el amparo en un caso en el que la persona trabajadora había aportado la carta de despido junto con una demanda en la que no se hacían constar los hechos alegados por el empresario. Ahora bien, ello ocurría en un momento legislativo histórico en el que el ET de 1995 solo exigía la concreción de los hechos en la demanda, pero no la aportación de la carta de despido, situación algo distinta a la ahora considerada, incluso en su significación inversa u opuesta, en cuanto la obligación legal entonces delimitada era distinta, y bien podía entenderse, sin grandes esfuerzos argumentativos, que la exigencia de que la demanda diera noticia de los hechos contenidos en la carta de despido, quedaba sobradamente cumplida con la aportación de la propia carta.

En el caso ahora valorado, los términos del debate tal como se han delimitado por el Tribunal, han quedado referidos al valor que debía darse a una demanda por despido en la que se contenía resumen suficiente de la carta extintiva, aunque no se incorporaba la misma, cuando en realidad lo que debía decidirse era más bien el tratamiento que merecía una demanda en la que, por la información del propio Tribunal, no se contenía información suficiente de la carta de despido, pero se afirmaba que la misma no había sido entregada por la empresa, lo cual implica un debate materialmente distinto.

Lo que se ha intentado poner de manifiesto en este comentario, es que las cuestiones asociadas a la aportación de la carta de despido junto con la demanda en la que se combate la decisión extintiva de la empresa empleadora, presentan una mayor riqueza y complejidad que las que se vislumbran en la decisión comentada.