

# ¿Cuál es el plazo para comunicar despido objetivo a representantes de los trabajadores?

13 DE SEPTIEMBRE DE 2023

---

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES  
**Área Jurídica**



---

## **Se declara procedente el despido por causas ETOP comunicado a la representación de los trabajadores 4 días después de la notificación a la trabajadora**

El Tribunal Supremo (TS) ha declarado procedente el despido por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas (ETOP) comunicado a la representación de los trabajadores 4 días después de la notificación a la trabajadora. La comunicación de la carta de despido puede efectuarse con posterioridad a la notificación al trabajador despedido siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que permita el ejercicio de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

### **Caso práctico**

La empresa comunica a la trabajadora, el 25-9-2020, su despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La comunicación de esta extinción a los representantes de los trabajadores se produce el 30-9-2020, junto con extinción del contrato de otros tres trabajadores por causas objetivas.

Desestimada su demanda de despido tanto en instancia como en suplicación, la trabajadora recurre en casación para la unificación de doctrina. Plantea la cuestión relativa a determinar si la comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores en los supuestos de despido objetivo por causas ETOP debe ser anterior o simultánea a la notificación al trabajador despedido o, por el contrario, puede efectuarse con posterioridad.

El TS recuerda que existe un error en la redacción del art.53.1.c ET que exige, para este tipo de despidos, dar copia a la representación legal de los trabajadores del escrito de preaviso efectuado al trabajador. La copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, sino la comunicación del despido en la que se expone la causa de la decisión extintiva.

La finalidad de esta exigencia es permitir a los representantes de los trabajadores conocer la situación de la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo. Esta comunicación permite el ejercicio de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores (ET art.64.6) pudiendo realizar un examen adecuado de la carta, las causas alegadas, y el número de trabajadores afectados.

---

Respecto del momento en que ha de efectuarse la comunicación, el TS señala que la voluntad de la ley consiste en que se produzca la entrega de una reproducción de la carta de despido que se ha entregado al trabajador, lo que evidentemente implica que la comunicación no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido. La comunicación a la representación legal de los trabajadores puede, por tanto, efectuarse, con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los representantes de los trabajadores puedan ejercitar los derechos vinculados a la información facilitada, entre ellos el asesoramiento a la trabajadora sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión.

Aplicando estas conclusiones al caso analizado, concluye que la comunicación efectuada cuatro días después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida. Por ello, desestima el recurso y confirma la sentencia recurrida.

Fuente: **Lefebvre**