

## LA NOTIFICACIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO OBJETIVO A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Conforme establece el Art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la adopción de un despido por causas objetivas exige a la empresa la entrega al trabajador de la comunicación escrita o carta de despido que exprese la causa del mismo, la puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la anterior comunicación, de la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades, y la concesión de un plazo de preaviso de 15 días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo

El incumplimiento de los dos primeros requisitos citados sería determinante de la calificación del despido como improcedente, no así el incumplimiento del plazo de preaviso que solo dará lugar a la obligación del empresario de abonar al trabajador los salarios correspondientes a los días del periodo de preaviso incumplidos.

Ahora bien, además de los requisitos formales citados, existe un cuarto requerimiento formal, muchas veces obviado por las empresas que recurren a esta causa de extinción, y cuya inobservancia también sería motivo para calificar el despido objetivo como improcedente.

No estamos refiriendo a la obligación de la empresa, contenida en el Art. 53.1 c) ET para los despidos por causas económica, técnicas, organizativas o de producción (Art. 52 c) en relación con el Art. 51.1 ET), de entregar una copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

Pues bien, sobre el alcance de esta exigencia formal, lo primero que hay que señalar es que pese a la redacción literal el precepto que dispone la obligación de la empresa de hacer entrega a los representantes de una *“copia del escrito de preaviso”*, la Sala de lo social del Tribunal Supremo ha señalado que dicha obligación debe quedar referida a la entrega de la propia carta de despido para que los representantes de los trabajadores puedan proceder a un examen adecuado de la misma, de las causas alegadas en ella, y, en su caso, del número de trabajadores afectados, a fin de permitir a tales representantes conocer la situación de la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo (SSTS de 17 de mayo de 2022 -RCUD nº 2894/2020- y de 10 de febrero de 2016 -RCUD nº 2502/2014-),

Por su parte, la reciente STS de 3 de abril de 2024 (RCUD nº 2075/2023) ha abordado la cuestión relativa al momento en que debe hacerse efectiva esta obligación, planteándose si dicha comunicación debe ser anterior o simultánea a la notificación al trabajador despedido, o si, por el contrario, puede efectuarse con posterioridad, resolviendo la Sala, como ya hizo en su anterior STS de 5 de julio de 2023 (RCUD nº 105/2022) que si bien la obligación empresarial de entregar una copia de la carta de despido a la representación de los trabajadores constituye *“pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo”*, dicha comunicación a los representantes *“no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido”*, pudiendo *“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 destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar la trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión”*.

Se concluye así que *“la comunicación efectuada cuatro (o cinco) 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 (persona) trabajadora despedida”*.

Salvo mejor opinión.

