



NULIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO SI EL COMITÉ DE EMPRESA NO RECIBE LA CARTA

No entregar una copia de la carta de despido por causas objetivas a los representantes de los trabajadores de la empresa, supone que el despido sea declarado nulo, según establece la nueva doctrina establecida por el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recogida en Sentencia de 7 de marzo de 2011.

Hasta ahora, tal y como mantenían las resoluciones de los Juzgados de lo Social, **se consideraba que el incumplimiento del preaviso no es determinante para la declaración de nulidad**, de acuerdo al artículo 122.3 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, lo que suponía que si no se declara la nulidad del despido por omisión del preaviso, tampoco puede haberla por la omisión de la entrega de una copia de esta decisión a los representantes de los trabajadores.

Además, en el artículo 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral no se recoge una referencia específica a las consecuencias del incumplimiento del preaviso y de la entrega de la copia de éste a los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, considera que esto no es así, porque la obligación de entregar la copia no se refiere a la concesión del preaviso, sino a la comunicación del cese.

Error de redacción en la ley

Los Magistrados basan su decisión en una anterior sentencia de la Sala, de 18 de abril de 2007, en la que se señala que hay un error en la redacción del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, pues la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es, en sí mismo, una comunicación del despido, sino una parte del contenido del mismo. Por tanto, señala la sentencia citada, que la exigencia de información a los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 53.1.c) del Estatuto de los

Trabajadores, **no se refiere realmente al preaviso, sino a la comunicación del despido** del apartado a) de este artículo: "comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente, además de esta mención preceptiva de la causa, deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización, si bien el preaviso podría no incluirse en la comunicación", añade el texto.

El Pleno determina por tanto, que el precepto exige dar copia de la carta de despido por causas objetivas a los representantes de los trabajadores, y no simplemente informar a éstos de la ejecución del despido.

En dicha Sentencia, la Sala considera **irrelevante que se haya efectuado una comunicación verbal al Comité de Empresa a través de un empleado**, pues lo determinante es que no se ha entregado copia escrita de la carta de despido por causas objetivas a los representantes de los trabajadores.

También tacha como irrelevante que el trabajador sea miembro del Comité de Empresa, pues la obligación de entregar copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores es independiente del hecho de que el trabajador despedido sea o no miembro del Comité.

Examen de la carta de despido por el comité

Aunque no existiera esa precisión en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo afirma que la comunicación requeriría la entrega de copia de la carta de despido para poder cumplir las precisiones del apartado 6 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para que los representantes de los trabajadores puedan proceder al examen adecuado de la carta de despido, las causas alegadas en su caso, número de trabajadores afectados, finalidad que no se conseguiría mediante una mera información verbal.