

**La comunicación de la carta de despido a los representantes de los trabajadores puede realizarse con posterioridad a la notificación al trabajador despedido siempre que se efectúe en un plazo prudencial que no frustre su finalidad**

**La cuestión sometida a enjuiciamiento de la Sala consiste en determinar el momento del cumplimiento del requisito de comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores en los supuestos de despido objetivo al amparo de las causas previstas en el art. 52 c) del ET; en concreto se discute si dicha comunicación debe ser anterior o simultánea a la notificación al trabajador despedido, o, por el contrario, puede efectuarse con posterioridad.**

Tal y como ha declarado el Tribunal en reciente sentencia, la voluntad del legislador es que se produzca la entrega de una reproducción de la carta de despido que se ha notificado al trabajador, lo que implica que la comunicación a los representantes no pueda ser previa a la entrega al trabajador despedido, debiendo efectuarse con posterioridad en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida a los destinatarios que puedan ejercitar los derechos de asesorar al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido.

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

**Sentencia 484/2023, de 05 de julio de 2023**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 105/2022

Ponente Excmo. Sr. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

En Madrid, a 5 de julio de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.<sup>ª</sup> Milagros, representada y asistida por el letrado D. Mario Gil Cebrián, contra la sentencia dictada el 19 de octubre de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación núm. 1556/2021, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia, de fecha 12 de febrero de 2021, autos núm. 881/2020, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D.<sup>ª</sup> Milagros, frente a Noroto SAU y FOGASA.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la empresa Noroto SAU, representado y asistido por el letrado D. Julián García Payá.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 12 de febrero de 2021 el Juzgado de lo Social núm. 16 de Valencia dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La demandante, D.<sup>ª</sup> Milagros, con D.N.I. N.<sup>º</sup> NUM000, ha venido prestando servicios laborales por cuenta y orden de la empresa demandada NOROTO SAU, CIF A78119773, con

antigüedad de 19.2.2007, jornada parcial de 39 horas semanales, categoría profesional de Administrativa y con un salario mensual de 1.170,06 €, con inclusión del prorrateo de pagas extras. (hecho conforme)

SEGUNDO.- Mediante escrito de 25.9.2020 y efectos del mismo día la empresa demandada procedió a despedir a la actora, cuyo contenido se tiene aquí íntegramente por reproducido (doc. 1 del ramo de prueba de la parte actora), y en lo que resulta más relevante a los efectos del enjuiciamiento, en la misma consta:

"En definitiva, nos encontramos ante un sector de actividad con una tendencia de decrecimiento y de cambios, todavía más acelerados por el contexto en el que nos encontramos en la actualidad y en el que ha derivado la crisis de la COVID 19. Todo lo anteriormente expuesto, y a la vista de la incertidumbre futura del sector y del mercado, ha llevado a que el Grupo Mobivia se encuentra inmersa en un periodo de transformación y reestructuración de su organización para reforzar su competitividad en el mercado y, en concreto, su liderazgo, agilidad y capacidad de respuesta frente al cliente. Y en lo que se refiere a Norauto, que se encuentra integrado en la división de negocio de Driver Services (servicios para el conductor), se ha establecido el objetivo de que se convierta en una empresa dinámica, que obliga a llevar a cabo una serie de transformación en los procesos, automatizando los mismos, lo cual ha hecho que se inicien diversos proyectos estratégicos con el objetivo de consolidar un nuevo modelo de negocio. Y en este sentido, la empresa se ha marcado objetivos estratégicos importantes con el impulso de determinados proyectos destinados a la automatización de procesos, el impulso de determinados canales de negocio adaptados a los nuevos tiempos y nuevas herramientas que permitan la modernización y transformación de nuestro negocio. Por tanto, con toda esta situación, desde la dirección de Norauto se ha adoptado la decisión de llevar a cabo una implementación de nuevos criterios de racionalización y optimización del trabajo dentro de la organización empresarial, con la finalidad de fomentar la eficacia y eficiencia de nuestra actividad y así mejorar la competitividad y productividad de la empresa, ante un contexto de decrecimiento, incertidumbre y transformación como el que se acaba de exponer.

Y esta decisión afecta directamente al área en el que usted presta servicios, en la medida en que, a la hora de detectar deficiencias en la organización del trabajo. actual, se ha podido constatar que en la empresa existe un excedente de puestos de trabajo, con una estructura de personal sobredimensionada en lo que se refiere a los servicios centrales de la compañía, que es desde donde se va a impulsar y desarrollar el proyecto de transformación y optimización que se acaba de exponer, lo cual se traduce en una reorganización del organigrama en determinados departamentos de 14 empresa. Una de las medidas más importantes adoptadas en esa reorganización del organigrama de la empresa, entre otras, consiste en la reordenación del "departamento financiero (DAF), del cual usted forma parte dentro del área de contabilidad y, en concreto, en el equipo de Tesorería. Y en este sentido, como conoce, el citado departamento financiero esté integrado por otras cuatro Áreas o subdepartamentos que son: control de gestión; jurídico; informática; contabilidad.

Esto implica que, además de tener un máximo responsable en el departamento financiero, en cada una de las cuatro áreas integrantes de DAF existe una persona encargada de asumir la gerencia o dirección en cada uno de esos sub- departamentos. Pues bien, desde Norauto se ha adoptado la decisión de reorganizar de manera intensa el departamento financiero, al ser uno de los más estratégicos de la compañía, redistribuyendo los puestos de responsabilidad y también algunos de los equipos que integran los Sub-departamentos. Y en concreto, se han adoptado las siguientes decisiones:

-en primer lugar, la Dirección del Departamento de Jurídico y su área en sí pasa a ser asumido por el Director de Recursos Humanos D. Arturo, integrándose así en el Departamento de RRHH.

-La dirección del Departamento de Control de Gestión y contabilidad va a ser asumida por D. Bernardino, que hasta el momento era el responsable del área de control de Gestión, de manera que ahora tendrá bajo su dirección tanto Control de Gestión como contabilidad.

-Y, finalmente, el área de informática pasa a integrarse en el Departamento de Experiencia Cliente, de manera que éste subdepartamento queda dirigido por el responsable del Departamento de Experiencia al cliente.

En Consecuencia, el puesto de responsable del Departamento financiero desaparece del organigrama en los términos en que venía ejerciendo sus funciones, dejando de tener funcionalidad, pues deja de ser necesario con el nuevo organigrama de la empresa, evitando al mismo tiempo que se produzcan duplicidad de funciones y de puestos de trabajo innecesarios en la empresa. Descendiendo ya a su concreto puesto de trabajo y las causas de amortización del mismo, debemos indicar que, como antes señalaba, usted forma parte del equipo de Tesorería, dentro del área de contabilidad. Y este equipo está integrado por una persona responsable de equipo y dos personas trabajadoras más, entre las que usted se encuentra. Pues bien, además de la reestructuración del departamento financiero y sus distintas áreas, también se va a producir una reordenación de los concretos equipos de trabajo, como es el equipo de Tesorería en el que usted desarrolla sus funciones. Y en concreto, debemos indicar que su puesto de trabajo va a desaparecer del organigrama de la empresa por cuanto que sus funciones van a ser desarrolladas por otro empleado de la compañía, y en concreto, sus tareas serán asignadas a Beatriz, que hasta el momento venía desempeñando sus funciones en el Departamento de Control de Gestión. En concreto, la reordenación de los equipos de trabajo que afectan a la amortización de su puesto consisten en que doña Beatriz va a cesar en el Departamento de Control de Gestión para incorporarse en el departamento de contabilidad, absorbiendo las funciones que hasta el momento venía usted desempeñando y además otras de mayor valor añadido. Esto es así porque, con todo este proceso transformación se necesita una persona en el equipo de Tesorería con una experiencia elevada, por cuanto se le va a asignar a este equipo, y en concreto a la señora Beatriz, el acercamiento de contabilidad a los distintos centros de trabajo, para detectar necesidades, dar soluciones y facilitar intercambios, así como mejorar y cambiar procesos en contabilidad que mejoren nuestra posición competitiva en el mercado. Y el citado puesto ha de ser ocupado por la Señora Beatriz ya que el hecho de estar prestando servicios en control de gestión ha conllevado que adquiera una visión de la empresa desde una perspectiva idónea para desempeñar estas nuevas funciones, prestando servicios más de cara a los centros y con reporting para ellos.." (doc. 1 del ramo de prueba de la parte actora)

TERCERO.- La empresa demandada ha abonado a la actora la indemnización por despido objetivo en cuantía de 10.881,43 €, así como los salarios correspondientes a la falta de preaviso.

CUARTO.- Funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que ocupaba la actora como administrativo de contabilidad Tesorería son las siguientes: realizar registros contables, bajo la supervisión de la persona responsable del área; Conciliación bancaria; emisión de campañas de pagos; gestión de pago de anticipos de empleados; control de recogidas de efectivo en centros con ingresos bancarios; facilitar información y documentación requerida como justificantes de pago; gestionar los archivos del área contabilidad Tesorería relacionados con los documentos contables y bancarios.

La competencia necesaria para el puesto de trabajo: capacidad de organización; identificación/compromiso; capacidad de trabajo en equipo; conocimientos de Drive y hojas de cálculo (doc.10 del ramo de prueba de la parte demandada)

QUINTO.- Funciones y responsabilidades del Técnico de Contabilidad Tesorería: Misión general del Técnico de Contabilidad Tesorería: dar soporte al área de Contabilidad Tesorería en el mantenimiento de los registros contables, teniendo como objetivo lograr la eficiencia en las operaciones internas del área, revisando los procesos existentes para mejorarlos.

Misión transversal del técnico de Contabilidad Tesorería: Asegurar el buen funcionamiento entre contabilidad -centros, siendo el enlace entre ambas áreas; detectar necesidades en la red en procesos contables y generar soluciones; asesorar, acompañar, formar y supervisar a los equipos de la red de centros en tareas del área de Contabilidad Tesorería; participar de manera activa en los proyectos transversales centros-contabilidad Tesorería.

Funciones generales del puesto de trabajo: realizar registros contables, bajo la supervisión de la persona responsable del área; conciliación bancaria; emisión de campañas de pagos; gestión de pago de anticipos de empleados; control de recogidas de efectivo en centros con ingresos bancarios; facilitar información y documentación requerida como justificantes de pago; gestionar los archivos del área Contabilidad Tesorería relacionados con los documentos contables y bancarios.

Funciones específicas del puesto de trabajo: colaborar con los Business Partner para detectar necesidades y poder dar soluciones desde Contabilidad Tesorería a la red; propuesta de nuevas acciones y puesta en marcha de soluciones de forma autónoma para aumentar la productividad, así como el seguimiento de los resultados del cambio; automatización y mejora de procesos del área de la Contabilidad Tesorería.

Competencia necesaria para el puesto de trabajo: persona con experiencia en diferentes áreas de la compañía con un conocimiento del trabajo en la red, así como de los reportings existentes. Este profesional es capaz de: comprender las distintas funciones que se desarrollan en el interior del equipo de contabilidad Tesorería; ser capaz de detectar ineficiencias en el área de contabilidad Tesorería e implantar soluciones adecuadas de forma autónoma; conocer el trabajo en la red, trabajar de forma conjunta, buscando el interés común dando soluciones. (doc.11 del ramo de prueba de la empresa demandada)

SEXTO.- Consta acreditado el cambio en el Organigrama del Departamento financiero desde el mes de septiembre de en los términos que se han descrito en la carta de despido y la desaparición del puesto de trabajo que ocupaba la demandante (doc.13, 14 y 15 del ramo de prueba de la empresa demandada, testifical de Cecilia y de Herminio)

SÉPTIMO.- Mediante escrito de 30.9.2020 la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de servicios centrales la extinción de los contratos de trabajo de cuatro trabajadores, entre los que figura la demandante, por causas objetivas.

Consta firmada dicha comunicación electrónicamente por el representante de los trabajadores el 22.10.2020 (doc. 9 del ramo de prueba de la parte demandada)

OCTAVO.- La demandante prestaba sus servicios en el área de Tesorería, Control de Gestión, Departamento financiero desempeñando las funciones propias de su categoría profesional de administrativo. Dicho puesto de trabajo ha desaparecido en el organigrama de la empresa.

Las funciones realizadas en su día por la demandante las asumió inicialmente la trabajadora Beatriz quien ostenta la categoría profesional de Técnico, compatibilizando aquéllas con las propias de su categoría y posteriormente pasó a realizarlas la trabajadora Florencia, también con la categoría profesional de Técnico.

NOVENO.- En la empresa todos los años se contratan trabajadores para los meses de Julio, agosto y septiembre.

En el departamento de contabilidad o finanzas no ha habido contratación alguna de trabajadores con la categoría profesional de administrativos.

DÉCIMO.- La demandante no ostenta condición de representante de los trabajadores.

UNDÉCIMO.- Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC, el día 21.10.2020, a virtud de papeleta presentada el 5.10.2020, que concluyó "Sin Avenencia".

El día 14.10.2020 se presentó en el Decanato de los Juzgados de Valencia la demanda origen de los presentes autos, que fue repartida a este Juzgado de lo Social."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Desestimando la demanda formulada por D.ª Milagros contra la empresa NOROTO SAU, y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, declaro procedente el despido de la trabajadora de 25.9.2020, y extinguido el contrato de trabajo que unía a las partes en dicha fecha, absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones en su contra formuladas".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D.ª Milagros ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 19 de octubre de 2021, en la que consta el siguiente fallo:

"Desestimar el recurso de suplicación formulado por la representación de Milagros contra la sentencia dictada por el juzgado de lo social núm. 16 de Valencia en autos de despido de doce de febrero de 2021, confirmando la mismas, sin costas".

TERCERO.- Por la representación de D.ª Milagros se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, de fecha 29 de junio de 2020 (R. 118/2020).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por el letrado D. Julián García Payá en representación de la parte recurrida, Noroto SAU, se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de julio de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La única cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora se refiere al momento del cumplimiento del requisito de comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores en los supuestos de despido objetivo al amparo de las causas previstas en el artículo 52.c) ET; en concreto se controvierte si dicha comunicación debe ser anterior o simultánea a la notificación al trabajador despedido, o, por el contrario, puede efectuarse con posterioridad.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social n.º 16 de Valencia desestimó la demanda, declaró procedente el despido y, por lo que se refiere a la cuestión casacional que aquí se plantea, consideró que la comunicación efectuada cuatro días después de la fecha de la notificación extintiva cumplía las exigencias formales derivadas del artículo 53 ET. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 19 de octubre de 2021, Rec. 1556/2021, desestimó el recurso de suplicación y confirmó íntegramente la sentencia recurrida.

Consta que la demandante había venido prestando servicios para Noroto SAU como administrativa desde el 19-2-2007. El 25 de septiembre de 2020 se le comunicó el despido por razones objetivas en

los concretos términos que allí obran. Mediante escrito de 30 de septiembre de 2020 la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de servicios centrales la extinción de los contratos de trabajo de cuatro trabajadores, entre los que figuraba la demandante. La sentencia, en lo que a la cuestión casacional importa, declaró que la empresa sí notificó a la representación de los trabajadores la carta de despido, cumpliéndose así el requisito de la norma. Sentado lo anterior, y acreditadas las causas objetivas, se pronunció estableciendo la procedencia del despido.

3.- Disconforme la demandante con la solución alcanzada por la sentencia recurrida se alza ahora en casación para la unificación de doctrina denunciando infracción del artículo 53.1.c) ET. El recurso ha sido impugnado de contrario mediante escrito en el que, en primer lugar, se opone a la admisión del recurso por considerar que se plantea una cuestión nueva. En segundo lugar, pretende la introducción de un nuevo documento y, sobre el mismo, una revisión de los hechos probados; y, en tercer lugar, se opone al recurso por considerar que la sentencia recurrida aplica correctamente el precepto cuya infracción se denuncia. El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe aboga por la procedencia del recurso.

SEGUNDO.- 1.- La recurrente aporta como sentencia de contraste la dictada por la sala de lo social del Tribunal Superior de justicia de Canarias -sede de Las Palmas- de 29 de junio de 2020 (Rec. 118/2020), en la que se declara la improcedencia del despido porque consta la comunicación de la extinción, un día después de su fecha de efectos, mediante remisión de una nota al Comité de empresa en la que se identifica a la trabajadora afectada, fecha de entrega de la carta de extinción, fecha de efectos de la misma, y la alusión a ser causas de organización y producción de la empresa conforme al art. 52.1.c) ET. Pese a que el retraso en la comunicación es breve, apreciado el incumplimiento del requisito formal de entregar en tiempo de copia de la comunicación extintiva a la representación legal de los trabajadores, debe declararse la improcedencia del despido.

2.- La contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS, tal como informa al Ministerio Fiscal y no niega la impugnante del recurso, ha de declararse existente. En efecto, en ambas sentencias se suscita análoga cuestión con relación al incumplimiento de la previsión legal obrante en el art. 53.1 c) ET de "dar copia a la representación legal de los trabajadores". Ahora bien, siendo pacífico que en ambos supuestos se ha dado copia a la representación legal de los trabajadores (extremo sobre el que no se polemiza), el punto de contradicción gira sobre el momento en que debe producirse la comunicación, a saber, si la misma debe realizarse de forma previa o simultánea a la notificación al trabajador afectado, o cabe asimismo la notificación en un momento inmediatamente posterior. En la sentencia recurrida se tiene por cumplido dicho presupuesto, aun cuando se efectúa en momento posterior a la fecha de efectos del despido; en la decisión de contraste, se alcanza solución diversa, al sostener que el retraso en la entrega de la copia de comunicación extintiva a representación legal de los trabajadores, aunque sea el día después, determina la improcedencia del despido.

TERCERO.- 1.- Antes de entrar en la resolución de la cuestión casacional planteada deben abordarse las dos causas de impugnación previas suscitadas por la recurrida en su escrito de impugnación al recurso. En la primera de dichas cuestiones sostiene que el recurso debió inadmitirse y debería, ahora, desestimarse, por plantear una cuestión nueva que no fue abordada en la instancia ni en la suplicación. Sin embargo, tal entendimiento es total y absolutamente erróneo. En efecto, en la demanda inicial ya figuraba la alegación de que el despido debía ser declarado improcedente por razones de forma ya que se habían infringido los requisitos formales exigibles a los despidos objetivos por las causas del artículo 52.c) ET, en concreto, porque la comunicación a los representantes de los trabajadores no se había efectuado al ser la misma tardía. A tal alegación dio respuesta explícita la sentencia del juzgado de lo Social entendiendo y razonando que la comunicación existió y que su notificación a los representantes algunos días después ni infringía el artículo 53.1.c) ET ni contrariaba la finalidad de la misma. Además, tal cuestión fue suscitada, nuevamente, por la demandante, en su

recurso de suplicación en el que su primer motivo se destinó, íntegramente, a denunciar vulneración del artículo 53 ET "relativo a la falta de notificación del despido a los representantes sindicales, de forma previa o simultánea a procederse al despido". Resulta evidente, a la vista de lo expuesto, que en modo alguno puede tildarse a la cuestión casacional aquí planteada de novedosa; antes, bien al contrario, estamos en presencia de la misma cuestión que ya se planteó en la instancia y en suplicación, razón por la que hay que desestimar la alegación de la parte recurrida.

2.- En segundo lugar, el escrito de impugnación al recurso pretende por la vía del artículo 233 introducir un documento nuevo y, sobre el mismo, revisar un hecho probado de la sentencia de instancia, ya que el relato fáctico no fue modificado en suplicación. Tampoco es posible acceder a tales pretensiones. En primer lugar, porque la posibilidad de revisión de los hechos probados, bien en base a documentos obrantes en autos, bien en base a nuevos documentos, únicamente puede efectuarse en el recurso de suplicación ( artículo 197.1 LRJS) o en el de casación ordinario ( Artículo 211.1 LRJS), pero no en el recurso de casación para la unificación de la doctrina, sin perjuicio de que, de admitirse un nuevo documento, su contenido pueda ser tenido en cuenta, tanto para la apreciación de la contradicción, como para la resolución del fondo del asunto. Sin embargo, en segundo lugar, la objeción más importante es que el documento cuya introducción se pretende no reúne los requisitos exigidos por la ley. En efecto, según el artículo 233 LRJS, la Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala dispondrá lo procedente.

Al respecto resulta evidente que los documentos que la impugnante del recurso pretende introducir en esta fase casacional ya fueron acompañados por la misma representación empresarial ante la Sala que dictó la sentencia aquí recurrida mediante un escrito de "complemento a la impugnación del recurso de suplicación" presentado en el pazo de impugnación al citado recurso y, por tanto, ya fueron tenidos en cuenta por la sentencia aquí recurrida. En definitiva, lo que la impugnante pretende ahora, de manera ilegal y torticera es conseguir una modificación de los hechos incompatible con este extraordinario recurso. Razón por la que la Sala no ha considerado ni siquiera tramitar un incidente sobre la admisión o no de un documento que, a todas luces, no cumple ninguno de los requisitos del artículo 233 LRJS.

CUARTO.- 1.- Aunque el artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores no establece la obligación de entregar copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, sino que señala que "del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento". Tal precepto ha sido interpretado por esta Sala en STS de 18 de abril de 2007, recurso 4781/2005, en la que se ha señalado: "El artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores establece como requisito para el despido objetivo "la concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo". El precepto añade que "en el supuesto contemplado en el artículo 52.c) del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento". Pero, como ha señalado la doctrina científica, hay un error en la redacción de este precepto, 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 de la comunicación del cese. Por tanto, la exigencia de información a los representantes sindicales del 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 número; comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente, aparte 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".

2.- Tal como pusimos de relieve en nuestra STS 447/2022, de 17 de mayo (Rcud 2894/2020), que sigue la doctrina sentada en la anteriormente citada y en la STS 85/2016, de 10 de febrero de 2016 (Rcud 2502/2014), 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 cual no consiste simplemente en dar información a los representantes de los trabajadores, sino en facilitar dicha información de una determinada forma, cual es la entrega de copia de la carta de despido. Uno de los requisitos del despido por causas objetivas relativas a las técnicas, productivas, organizativas o económicas de la empresa establecidas en el artículo 52.c) ET consiste, precisamente, en la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores. Su omisión, por tanto, no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote en una sanción administrativa.

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores que regula los derechos de información y consulta del Comité de empresa -y de los delegados de personal en virtud de lo establecido en el artículo 62.2 del citado Estatuto- dispone en su apartado 6 que: "La información se deberá facilitar por el empresario al Comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permita a la representación de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe", enfatizando, de esta forma, la necesidad de cumplir con la exigencia formal prevista en el artículo 53.1c) ET consistente en que se entregue copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores, por lo que esta será la forma en la que habrá de realizarse la citada información. A mayor abundamiento, aunque no existiera esa concreta precisión, la comunicación requeriría la entrega de copia para poder cumplir las previsiones del apartado 6 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para que los representantes puedan proceder al examen adecuado de la carta, las causas alegadas, en su caso, número de trabajadores afectados, finalidad que no se conseguiría mediante la mera presencia de un miembro del comité de empresa en el acto de entrega a los trabajadores de las cartas de despido y la suscripción de las mismas.

Igual conclusión se alcanza atendiendo a la finalidad de esta exigencia, que no es otra que permitir a los representantes de los trabajadores conocer la situación de la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo. Tal y como señala la sentencia de la Sala de 18 de abril de 2007, recurso 4781/2005: "La información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad del apartado d) del número 2 del artículo 122 de la LPL en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores: la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el último precepto citado". Doctrina plenamente aplicable en la actualidad cuando el artículo 122.3 LRJS considera que el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 53.1 ET conlleva la improcedencia del despido.

3.- La anterior doctrina, aunque no explícitamente, ya contiene una respuesta implícita a la cuestión aquí controvertida en la medida en que las aludidas sentencias se refieren a 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 a los representantes no puede ser previa a la entrega al trabajador despedido. Por ello, resulta evidente que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida que se acomoda a la jurisprudencia de esta Sala



expresada anteriormente. Resulta obvio que 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 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 al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. Resulta, por tanto, evidente, que en el caso examinado 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.

QUINTO.- Todo lo expuesto determina, oído el Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida, sin que la Sala, por mandato del artículo 235 LRJS deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

### **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.<sup>ª</sup> Milagros, representada y asistida por el letrado D. Mario Gil Cebrián.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 19 de octubre de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso de suplicación núm. 1556/2021.
- 3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.