

Alfonso González González

Magistrado de la Jurisdicción Social

Sumario

A) COMUNICACIÓN ESCRITA

B) PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN

C) PLAZO DE PREAVISO

Para que el empresario pueda proceder a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas es necesario que cumpla los siguientes requisitos:

- Comunicar por escrito al trabajador la extinción, haciendo constar la causa que lo motiva.
- Poner simultáneamente a disposición del trabajador la indemnización legalmente prevista.
- Conceder al trabajador un plazo de preaviso de treinta días, computados desde la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo.

A) COMUNICACIÓN ESCRITA

El primer requisito que se exige para proceder a la amortización de puestos de trabajo es la «comunicación escrita al trabajador expresando la causa». El escrito debe contener, con la suficiente amplitud y claridad, los motivos, datos y elementos en que el empresario se base para tomar la medida. No es necesario que el empresario haga entrega al trabajador de los informes, dictámenes y documentos, siendo únicamente necesario que el trabajador afectado conozca perfectamente y sin dudas las razones concretas y específicas de fondo de la amortización de su puesto de trabajo. De ahí que no cumplan los requisitos legales exigidos aquellas comunicaciones que sólo contengan la motivación formal de la extinción, es decir, las que hacen constar que se debe simplemente a causas económicas, etc., sin concretar, con detalles y pormenores, cuál es el fundamento de la causa.

La doctrina jurisprudencial (por todas, Sentencias del Tribunal Supremo de **28 de abril de 1997** y **18 de enero de 2000** y las que en ella se citan) ha señalado: «El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que “el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos”. Esta exigencia ha sido reiteradamente interpretada por la Sala en el sentido que sintetiza la Sentencia de 3 de octubre de 1988, a tenor de la

cual "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa".

Sobre la cuestión de la suficiencia de la carta de despido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 1993 ha establecido doctrina que puede resumirse así: 1) la valoración de si la carta de despido cumple este requisito «debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas»; 2) «esta dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen de apreciación» a los órganos jurisdiccionales que tratan directamente de la fijación de los hechos del caso; y 3) ello no impide, aunque sí hace más difícil, la revisión de las calificaciones de suficiencia o insuficiencia de la carta en suplicación o en unificación de doctrina, que sólo procederá cuando tales calificaciones se hayan apartado «manifiestamente del criterio de suficiencia marcado por la doctrina jurisprudencial» (STS de 4 de julio de 1996).

Por lo tanto, «el contenido de la carta de despido exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas alegadas por el empresario para proceder a la extinción del contrato de trabajo, todo ello con el objeto de que el trabajador pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa, y esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador» (STS de 18 de enero de 2000).

En cuanto al contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido con invocación de causas objetivas podemos destacar el voto particular que contiene la STS de 16 de enero de 2009 (rec. 4165/2007) en la que se manifiesta que «Cabe deducir en interpretación de la normativa expuesta, como también es dable entender resulta en sus esenciales extremos de la jurisprudencia social antes expuesta que se respeta y reitera, entre otros extremos: a) que la referencia a la "causa" como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo [artículo 53.1.a) del ET] es equivalente a la de los "hechos que lo motivan" en la carta de despido disciplinario (artículo 55.1 del ET); b) que, tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido tales datos fácticos que han de tener reflejo en la comunicación escrita deben ser, en su caso, los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de despido objetivo económico, como recuerda la sentencia de esta Sala de fecha 29 de septiembre de 2008 (rec. 1659/2007), partiendo de los hechos probados, su justificación "tiene que enjuiciarse a partir del análisis de tres elementos: el supuesto de hecho que determina el despido —la situación negativa de la empresa—, la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa) y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna"; c) que única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio, cuya carga de la prueba incumbe, como regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido; d) que debe existir

interrelación entre los hechos relatados en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia, sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos relatados en la carta de despido; e) que la procedencia o improcedencia del despido sólo podrá decretarse, tratándose de extinción objetiva, cuando cumplidos los requisitos formales se acredite o no, con reflejo concreto en los hechos probados, la concurrencia de la causa legal indicada específicamente en la comunicación escrita; f) que la comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o los que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones o afirmaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador; y g) que tratándose de despido objetivo en el supuesto de incumplimiento de "las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" la consecuencia es la declaración de nulidad del despido, la que debe efectuarse incluso "de oficio" por la autoridad judicial».

La comunicación debe entregarse personalmente al trabajador afectado por la medida, sin que pueda efectuarse con persona distinta del afectado, ni con los representantes legales del trabajador (Delegados de personal o Comité de empresa).

También es necesario que conste la fecha de efectos de la extinción. En su defecto, debe entenderse que el plazo de caducidad comienza a computarse a partir de que se produzca el cese efectivo en la prestación de servicios.

Una copia de la comunicación escrita deberá ser entregada a los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento a los requisitos formales exigidos en el despido objetivo. Así lo ha establecido el TS en [Sentencia de 18 de abril de 2007](#) al manifestar que «también debe incluirse entre esas formalidades la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, y ello porque la omisión de esta exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote en una sanción administrativa. 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 Ley de Procedimiento Laboral 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».

El incumplimiento formal de este trámite supone la declaración de nulidad de la decisión extintiva.

B) PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN

El segundo requisito es «poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades».

La indemnización que tiene que poner la empresa a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la carta de despido es la legal de 20 días por año de servicio, y el pacto de indemnización superior sólo rige en el supuesto de que contra el despido no se formulase reclamación individual o colectiva, o lo que es igual, cuando los trabajadores se aquietan ante la decisión extintiva sin reclamar judicialmente (STS de 31 de enero de 2000).

La puesta a disposición ha de ser efectiva; no basta el mero ofrecimiento, y tampoco cabe que se ofrezca pagar a plazos o condicionado a la firma de un finiquito, o a la conformidad del despido.

Lo más conveniente es la entrega material de la cantidad. También podría efectuarse la entrega mediante cheque bancario o cualquier forma de pago efectivo, pero siempre dejando la debida constancia de su entrega o de la causa por la que se rechace.

Conforme establece la [Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 1998](#), la puesta a disposición del trabajador de la indemnización debe hacerse simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita y este mandato legal sólo puede entenderse cumplido si, en el mismo acto en que el trabajador se sabe despedido y sin solución de continuidad, sin precisión de otro trámite ni cualquier quehacer complementario, él dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la ley le confiere (SSTS de 26 de junio, [23 de septiembre](#), [13 de octubre](#) y 2 de noviembre de 2005).

Esta puesta a disposición conlleva la entrega de la indemnización, es decir, el trabajador debe disponer del dinero en el mismo acto en que se sabe despedido.

El Tribunal Supremo realiza la siguiente matización en la [Sentencia de 23 de abril de 2001](#) «Tal y como ya se dijo en la Sentencia de esta Sala de 17 de julio de 1998 (rec. 151/1998), el requisito de simultaneidad que el precepto exige, vinculando en un mismo momento la entrega de la comunicación escrita con la puesta a disposición de la cantidad legalmente prevista como indemnización en estos supuestos, que el trabajador en el momento en que recibe esa comunicación pueda disponer de la referida cantidad. En otro caso, no se puede eludir la declaración de nulidad del despido objetivo acordado.

En el caso aquí examinado, ciertamente se trata de una demora mínima en la que incurrió el Ayuntamiento a la hora de hacer efectiva esa puesta a disposición, pues, tal y como consta en el indiscutido relato de hechos probados de la sentencia de instancia, la comunicación escrita se entregó a la trabajadora el día 6 de septiembre de 1999 y la puesta a disposición de la cantidad tuvo lugar el día 9 del mismo mes, pero ese lapso de tiempo determina que no sea posible anular la entrega de la

carta con la repetida puesta a disposición, por lo que el requisito legal de simultaneidad no se produce. De hecho, tal y como consta en la prueba documental unida a los autos, la transferencia de la cantidad se cursó por el Ayuntamiento el mismo día 9, con lo que no cabe entender que hubiese una demora en el ingreso en la cuenta de la actora achacable a la Entidad de Ahorro. Si la transferencia se hubiese ordenado el mismo día de la entrega de la comunicación escrita sí se hubiera podido entender cumplido el requisito. Pero no siendo así, la ausencia de la simultaneidad que exige sin matices o paliativos la norma, no puede conducir a otra solución jurídica que la prevista en el propio artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, la nulidad del despido así practicado porque la trabajadora no tuvo ninguna posibilidad de disponer de la cantidad a la que legalmente tenía derecho en el mismo momento en que se le entregó la comunicación escrita ni la referida cantidad había salido del patrimonio del demandado. Por otra parte, la norma no permite hacer excepciones por razón de la naturaleza del empleador, pues, aunque es cierto que una empresa privada tiene, en principio, una mayor agilidad para efectuar pagos, la Administración está también sujeta a las previsiones del precepto cuando actúa como empresario, por lo que no cabe eximirle del cumplimiento del referido trámite formal inexcusable para la validez de la decisión extintiva».

De la citada sentencia parece deducirse que si la transferencia se hubiese ordenado el mismo día de la entrega de la comunicación escrita sí se hubiera podido entender cumplido el requisito, pero al haberse efectuado tres días después carece de efectividad la transferencia realizada. Al no entregarse simultáneamente la indemnización con la comunicación escrita, la decisión extintiva por causas objetivas debe ser declarada nula.

El cumplimiento del requisito formal aludido no es posible en un posterior acto al despido, y no consiente otras excepciones que la prevista en el [artículo 53.1.b\)](#), [párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores](#) para el caso de que como consecuencia de su situación económica no pueda la empresa poner a disposición del trabajador la indemnización legal.

El artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores establece entre los requisitos de forma que ha de acompañar al despido por causas objetivas, y específicamente al producido por causas económicas al amparo del [artículo 52.c\)](#), el de «b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c) de esta ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva».

Para resolver este problema ha de ponerse de manifiesto que la concurrencia de causa económica no supone sin más que la empresa pueda demorar la puesta a disposición al trabajador de la indemnización derivada del despido objetivo.

Es imprescindible alegar y acreditar la imposibilidad concreta de esa puesta a disposición, ya que las dificultades económicas para la actividad empresarial o su inviabilidad por motivos económicos no bastan para presumir o tener por probada dicha imposibilidad, siendo necesario probar la falta de capacidad económica para hacer frente a la indemnización. La prueba de esta imposibilidad corresponde a la empresa.

Tal y como se dice en la [Sentencia del TS de 25 de enero de 2005](#) (recurso 6290/2003), en estas situaciones «no cabe duda acerca de que es la empresa, y no el trabajador, quien tiene la mayor disponibilidad de los elementos probatorios acerca de la falta de liquidez de aquélla; situación esta que —se insiste en ello— es independiente y no necesariamente coincide con la de su mala situación económica. Al alcance de la empresa, y no del trabajador, se encuentra la pertinente documentación (amén de otros posibles elementos probatorios, tales como pericial contable, testifical a cargo del personal de contabilidad, etc.) de cuyo examen pueda desprenderse la situación de iliquidez, situación esta que no siempre podrá acreditarse a través de una prueba plena, pero que sí será posible advenir introduciendo en el proceso determinados indicios, con apreciable grado de solidez, acerca de su realidad, lo que habrá de considerarse suficiente al respecto, pues en tal caso la destrucción o neutralización de esos indicios, si razonablemente hacen presumir la realidad de la iliquidez, incumbiría al trabajador ex apartado 3 del artículo 217 de la LEC» ([STS de 21 de diciembre de 2005](#)).

Por consiguiente, corresponde a la empresa aportar indicios de su falta de liquidez para no poner simultáneamente a disposición del trabajador la indemnización legal que le corresponde por el despido por causas económicas, incumbiendo al trabajador la prueba de destrucción de los indicios aportados por la empresa, los cuales se consideran suficientes, salvo prueba en contrario.

Así pues, existe una excepción a la entrega de la cuantía indemnizatoria: cuando la causa alegada sea la económica, y como consecuencia de tal situación no pudiera ponerse a disposición del trabajador la indemnización, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva ([SSTS de 25 de enero y 23 de septiembre de 2005](#)).

Téngase en cuenta que cuando se trata de un error excusable en el cálculo de la indemnización no procederá la declaración de nulidad de la extinción. Por tanto, cuando el error aparece ocasionado voluntaria o negligentemente es una conducta indicativa de una clara voluntad del empresario de evitar el pago correcto de la cuantía indemnizatoria legalmente establecida.

La jurisprudencia viene entendiendo que lo decisivo es que exista «error excusable en el cálculo», y entiende que bajo tal expresión cabe amparar tanto los errores de cálculo como las divergencias en los parámetros que se deben tener en cuenta para el cálculo de la indemnización, es decir, antigüedad y salario.

«La justificación de esta doctrina jurisprudencial se apoya en razones diversas, como ha señalado el TS en numerosas resoluciones (entre otras muchas, Sentencias del TS de 19 de junio de 2003 y de 7 de febrero de 2006, con cita de precedentes). Una es la complejidad de la estructura del salario, integrado frecuentemente por conceptos diversos, cuya percepción puede producirse o no, o puede depender en su cuantía o en su periodicidad, de circunstancias variables. Otra razón es la propia complejidad de las regulaciones jurídicas de la retribución del trabajo, donde la línea divisoria entre las percepciones salariales y las extrasalariales no siempre está nítidamente trazada, y de la indemnización básica de despido, que plantea el problema no siempre fácil de cómo se ha computar el tiempo de servicio. Una tercera razón en que se apoya la doctrina del error excusable

es la eventualidad de padecer algún error aritmético en el cálculo de la indemnización básica de despido, no descartable incluso cuando se ha aplicado la diligencia que cabe exigir al empleador, tanto en el caso de que la lleve a cabo personalmente, como en los supuestos en que la encargue a un empleado o a un profesional de su elección» (STS de 1 de octubre de 2007).

En la [Sentencia de 27 de junio de 2007](#) el TS mantiene el siguiente criterio: «Sostiene nuestra Sentencia de 19 de junio de 2003 que, en la aplicación del artículo 56.2 del ET debe distinguirse entre la consignación insuficiente por error excusable y la consignación insuficiente por negligencia o error inexcusables, distinción que tiene la consecuencia de que “en el primer caso el efecto exoneratorio o interruptivo de la consignación no se malogra, mientras que en el segundo sí”. Sigue diciendo la sentencia citada que “los datos que permiten calificar un error de consignación como excusable o no pueden variar de un supuesto a otro, y habrán de ser ponderados en cada caso”. Pues bien, la ponderación a realizar en el presente supuesto nos lleva a considerar excusable el error de escasa cuantía cometido por la empresa en el cálculo del salario a tener en cuenta para la indemnización básica de despido. Es cierto que los responsables de determinar el importe de esta indemnización omitieron las cantidades señaladas. Pero no es menos verdad que la estructura del salario percibido por el trabajador tenía otras muchas partidas casi todas ellas económicamente más importantes (salario base, complemento de calidad, complemento festivos, prorrateo pagas extras, seguro de vida), y que la omisión se ha debido no a mala fe sino a inadvertencia disculpable por el carácter esporádico o variable de los conceptos afectados o por la propia coincidencia de su abono en el mes de noviembre cuando el despido tuvo lugar en el primer día hábil de dicho mes».

En un supuesto de despido objetivo con previa reducción de jornada por cuidado de hijo se discute cuál debe ser el salario aplicable para el cálculo de la indemnización y si ésta constituye o no un error excusable. En este supuesto manifiesta el TS, en [Sentencia de 24 de octubre de 2006](#), lo siguiente: «Por consiguiente, al tratarse de una cuestión respecto de la cual podrían sostenerse posturas divergentes, con argumentos fundados para cada una, puesto que no hay norma que de manera concreta ofrezca una orientación acerca del salario a tomar en consideración en supuestos como el presente, no parece razonable privar al ofrecimiento de la indemnización de los efectos que le son propios, aunque en realidad resultara insuficiente, al tratarse de una discrepancia jurídica que, como afirma el recurrente, provocaría en última instancia un error excusable por parte de la empresa, incompatible con un comportamiento fraudulento. La solución a la que llega la resolución impugnada no se corresponde con lo que venimos diciendo, pese a reconocer que la puesta a disposición de una indemnización insuficiente, en el despido objetivo, no puede tener los mismos efectos que la total ausencia del ofrecimiento, debiendo jugar un papel decisivo el comportamiento de la empresa que, en este caso, puede considerarse como disculpable por lo ya razonado».

En otro supuesto de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas se considera error inexcusable en el cálculo la no inclusión como periodo computable de antigüedad del periodo de servicios prestados de contrato en prácticas, realizando la [Sentencia del TS de 11 de octubre de 2006](#) las siguientes manifestaciones: «Ciertamente que poca ayuda puede obtenerse del DRAE, para el que es “excusable” lo que “admite excusa o es digno de ella”, y es “excusa” el “motivo o pretexto que se invoca para eludir una obligación o disculpar una omisión”. En la práctica, una tautología que evidencia el acierto de la doctrina de la Sala mantenida hasta la fecha, pivotando la razonabilidad —excusabilidad— del error en factores tan significativos como la entidad cuantitativa del mismo (por mero error de cálculo o por divergencia en los parámetros indemnizatorios, singularmente

salario y antigüedad) y la complejidad jurídica del supuesto, que en todo caso han de contemplarse desde la prevalente perspectiva de la buena fe.

Apurando más el concepto se ha de indicar —en su delimitación negativa— que el “error excusable” de que trata el artículo 122.3 de la LPL no puede identificarse con el “simple error de cuenta” que “sólo dará lugar a su corrección”, conforme al artículo 1266 de la CC; si así fuese sería palmariamente innecesaria la precisión de la LPL (por establecer tal consecuencia el mandato del Código Civil) y —sobre todo— estaría de más toda referencia a la excusabilidad del error, pues el de cuenta ya lo es (excusable y corregible) por propia naturaleza y por la previsión civil referida; y en esta misma línea de delimitación negativa hemos de precisar el concepto de “inexcusabilidad”, respecto del que se mantiene por la doctrina laboralista que concurre cuando la divergencia se produce maliciosamente o pudo haberse evitado con una mayor diligencia.

Ya desde un planteamiento en positivo, el “error excusable” es el que se produce aun a pesar de haber empleado la debida diligencia; y a la hora de precisar este último concepto (diligencia) bien puede acudir, con la más cualificada doctrina civilística, a la que es propia del hombre medio o del “buen padre de familia” (artículo 1903 del CC), en el bien entendido de que frente a la protección que merece quien se equivoca debe prevalecer la consideración de la seguridad jurídica, si con el error se incurre en culpa lata. Y al efecto también hacemos nuestra la afirmación civilista de que más que un problema de formación de la voluntad, se trata de un supuesto de “justa o injusta lesión de intereses en juego”; y que “el error es inexcusable cuando el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo”. De esta forma, en la determinación de la excusabilidad del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros fácticos y/o jurídicos, pasan a un primer plano factores objetivos y subjetivos que ofrecen decisiva trascendencia, tales como la complejidad de aquéllos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar».

La percepción por parte del trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario no impide el ejercicio de la acción que corresponda ni supone conformidad con la decisión empresarial.

C) PLAZO DE PREAVISO

El tercer requisito es que ha de concederse un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. Durante este período el trabajador tiene derecho a una licencia de seis horas semanales, que tiene como objetivo la búsqueda de empleo.

Si no se concede el preaviso, el empresario está obligado a abonar los salarios correspondientes a ese período. El no cumplimiento del plazo de preaviso no conlleva la declaración de nulidad de la decisión extintiva (STS de 28 de febrero de 2005).

«La claridad de lo dispuesto en el artículo 123.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, al establecer

que “cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso”, no cabe olvidar, que la adopción del acuerdo de extinción del contrato por causas objetivas exige la observancia entre otros requisitos, el relativo a conceder un plazo de preaviso de 30 días, computando desde la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo [artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores] y que durante tal período de preaviso (en donde está vigente el contrato), el trabajador tendrá derecho sin pérdida de su retribución a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo y, la no concesión de este período de preaviso, si bien no anula la extinción, obliga al empresario al abono de los salarios correspondientes a dicho período de vigencia de existencia del contrato (artículo 53.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores)» (STS de 15 de enero de 2008).

La no concesión del período de preaviso obliga al empresario al abono de los salarios correspondientes a dicho período de vigencia de existencia de contrato, sin que esta cantidad pueda ser descontada de la indemnización fijada en la sentencia. Por tanto, el abono de salarios durante el período de preaviso es compatible e independiente con los salarios de tramitación y con la indemnización de despido.

Algunas sentencias han entendido que si no se da copia a los representantes de los trabajadores la decisión extintiva sería nula en virtud de lo establecido en el artículo 53.4 del ET, y otras lo argumentan en que los representantes de los trabajadores no podrían emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste en materia de reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla en virtud de lo establecido en los artículos 62.2 y 64.1.4.a) del ET.

Esta problemática ha sido resuelta por el Tribunal Supremo en Sentencia de 18 de abril de 2007, en la que se manifiesta: «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. Esto es claro, porque el preaviso no es la manifestación de la voluntad extintiva con su fundamento, sino simplemente un plazo que se establece entre ésta y la efectividad del cese con la finalidad de que el trabajador pueda buscar un nuevo empleo, como indica el número 2 del artículo 53. No es, por tanto, una declaración de la voluntad extintiva de la que pueda darse copia a los representantes de los trabajadores, sino sólo una parte

accidental de la misma, cuya omisión no tiene consecuencias relevantes en orden a la calificación, pues, como dice el número 4 del artículo 53, la no concesión del preaviso no anulará la extinción, sin perjuicio de que el empresario deba abonar los salarios correspondientes. En resumen, la concesión del preaviso puede realizarse en la comunicación, fuera de ella o no realizarse y además en sí mismo el preaviso no contiene ninguna información útil a efectos del control de las decisiones extintivas del empresario. Por ello, no tiene sentido establecer una obligación de comunicación del preaviso y hay que entender que la información debe referirse a la comunicación del cese, lo que, por lo demás, podría constituir una ampliación de los derechos de información del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores».

El incumplimiento de la obligación de entregar copia de la comunicación de cese a los representantes de los trabajadores conlleva la declaración de nulidad del despido contemplado en el [artículo 52.c\) del ET](#), tal y como se argumenta en la citada sentencia.

No obstante, esta obligación sólo es exigible para los despidos objetivos regulados en el [artículo 52.c\) del ET](#), no para el resto de extinciones de contrato por causas objetivas que se recogen en los demás apartados del citado artículo. Por tanto, en estos supuestos la comunicación del cese a los representantes de los trabajadores no es obligatoria, por lo que no determina la nulidad del despido objetivo.