



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



El despido objetivo por causas ETOP, bajo la lupa del Tribunal Supremo

El despido objetivo por causas **económicas, técnicas, organizativas y de producción** (causas ETOP) requiere cumplir una serie de formalidades y requisitos. El Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre ellos en diversas sentencias (algunas muy recientes) que conviene conocer (por ejemplo, sobre el alcance del **concepto “simultaneidad”** en cuanto al pago de la indemnización).

Lo primero: los requisitos formales que hay que cumplir los despidos objetivos ETOP

Para poder despedir por causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP) hay que cumplir los siguientes requisitos (además de consultar el convenio colectivo de aplicación en la empresa por si dispone algo al respecto):

1. Comunicación escrita al trabajador especificando la causa o causas para despedir (entrega de la **carta de despido**).
2. **Pago de la indemnización.** Poner a disposición del trabajador, **simultáneamente** a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización correspondiente a 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
3. En el caso concreto de los **despidos por causas económicas**, si como consecuencia de la situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización (falta de ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |