



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. 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 sal

...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |