



**Daniel Toscani Giménez**

Catedrático de la Universidad de Valencia. Of Counsel  
Laboral de Alentta Abogados

---

## La puesta a disposición por parte de la empresa al trabajador de la indemnización legal por despido objetivo



A diferencia del **despido disciplinario**, donde solo se debe abonar la indemnización correspondiente si el empresario o el juez reconocen la improcedencia del despido, en sede del despido objetivo, aún cuando este sea improcedente, el empresario debe poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, **la indemnización de 20 días por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades.

Esto se debe al hecho de que aun cuando exista causa y el despido es procedente, al ser causas objetivas se basan en hechos que no son imputables al trabajador, son ajenos a su comportamiento y, en consecuencia, se quiere compensar la pérdida del trabajo **sin que el trabajador haya tenido culpa alguna en el despido**. La falta de dicha puesta a disposición simultánea de la indemnización acarrea,

hasta ahora, la nulidad del despido (Sala de 17 de julio de 1998 y de 13 de octubre de 2005).

Ahora, como veremos a continuación, en el apartado de los efectos, solo conllevará la improcedencia. No cuando el trabajador se niegue a aceptarla (STSJ de Cataluña de 20 de febrero de 2007). Si bien para ello no se le puede obligar a firmar un finiquito liberatorio, pero **sí un mero recibo de entrega de la cantidad** (STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2005).



TSJ MADRID. (Imagen: Poder Judicial)

No obstante, dicha negativa podría estar fundada en el hecho de que no esté conforme con la cantidad que se le pone a disposición, si bien nada obsta, en tal caso, para que acepte la cantidad puesta a disposición y posteriormente reclame la diferencia. Ahora bien, un error excusable en dicho cálculo es objeto de reclamación por la diferencia, pero no constituye despido nulo (STSJ de Castilla y León/Valladolid de 28 de noviembre de 1995 y STSJ de Cantabria de 21 de noviembre de 2000) (arts. 53.4 del ET y 122 de la LPL).

- No es suficiente la mera oferta de la cantidad (STS de 2 de noviembre de 2005).

Ahora bien, 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, que el pacto de indemnización superior **solo 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). Con independencia, como veremos, que posteriormente se reclame improcedente el despido y deba abonar la diferencia hasta la

cuantía de la indemnización superior en estos casos.

La demora en la entrega de la indemnización, aunque sea mínima, **provoca la improcedencia del cese** (STS de 23 de abril y 28 de mayo de 2001 y 2073/00) (STS 25 de enero de 2005 y 13 de octubre de 2005).

- La STS/4ª de 17 octubre 2017 – rcud. 2217/2016-, «reiteradamente hemos manifestado que el despido por causas económicas no es ajustado a Derecho si con la entrega de la comunicación escrita no se pone a disposición del trabajador la correspondiente indemnización, de forma simultánea y efectiva».

Y esto es así pues «la ausencia de la simultaneidad entre la entrega al trabajador de la comunicación escrita y la puesta a disposición de la indemnización de 20 días por año de servicio a que se refiere la letra b) del número 1 del artículo 53 ET y que exige sin matices o paliativos la norma, no puede conducir a otra solución jurídica que la prevista en el propio artículo 53.4 de esa misma norma, esto es, la nulidad en la actualidad improcedencia 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 en ese momento del patrimonio del demandado» (STS de 12 de noviembre de 2109).

- **Excepciones.** Ahora bien, razona el Supremo que ese criterio general presenta **ciertas modulaciones** cuando se dan determinadas circunstancias que podemos calificar de especiales. En particular, hemos considerado que podía entenderse satisfecho el requisito legal cuando la indemnización se abona por transferencia bancaria antes del cese cuando dicha transferencia se realiza el mismo día de la entrega de la carta extintiva.

Debe entenderse cumplido el requisito de la simultaneidad previsto en el citado precepto legal, aún en el supuesto en que la transferencia no se abonase en la cuenta del trabajador ese mismo día **sino el siguiente** (STS/4ª de 17 de marzo de 2015 y 5 octubre 2016).



(Imagen: E&J)

Incluso con mayor flexibilidad en la exigencia hemos afirmando que a los efectos de simultánea puesta a disposición en el caso de despidos objetivos, la transferencia bancaria **hecha un día antes del cese** y de la que no consta la fecha de su recepción, cumple el requisito de puesta a disposición de la indemnización en forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita, porque «es razonable que se recibiera muy pocos días después -si no se había ya recibido-, con lo cual ha de entenderse cumplido el requisito de forma cuestionado» (STS/4ª de 5 diciembre 2011).

**No se cumple**, en cambio, con esa exigible simultaneidad, si se lleva a cabo **transferencia bancaria tres días después de producirse la entrega de la carta de despido** (STS/4ª de 17 diciembre 2014). Sí, si la transferencia se hace el mismo día y el trabajador la cobra al día siguiente.

Y, asimismo, también se ha aceptado que, precisamente, por vía de acuerdo colectivo, en el marco de un despido colectivo, se puedan fijar criterios de abono de la indemnización de extinción del contrato por medio de los cuales **se permite un pago aplazado** aceptando que el acuerdo tiene análoga eficacia a lo acordado en Convenio Colectivo, alcanzando y vinculando a todos los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación de dichos acuerdos y durante todo el tiempo de su vigencia, tal y como señalamos en la sentencia de esta Sala, invocada de contraste.

### **Incumplimiento (despido improcedente)**

- La indemnización se entrega 3 días después de la comunicación (TS 17-12-14, EDJ 248732) o 4 días después de la misma (TS 13-10-05, EDJ 188489; 23-9-05, EDJ 157674; TSJ Burgos 26-9-06, EDJ 292888).

- El cheque se entrega transcurridos 16 días desde la comunicación del despido (TS 9-7-13, EDJ 168360).
- La entrega de la indemnización se condiciona a la firma por el trabajador de un finiquito (TSJ Málaga 18-6-15, EDJ 171504).
- Entrega de pagaré con fecha de vencimiento posterior a la entrega de la carta de despido, aunque la diferencia sea de solo 2 días (TS 4-2-2016, EDJ 15805).
- Puesta a disposición en el momento de consignar, para evitar el transcurso de los salarios de tramitación, ya que este depósito ni es simultáneo a la notificación del despido ni es incondicionado, puesto que se obliga al trabajador a realizar determinados trámites procesales para percibir la indemnización (TSJ Galicia 19-3-07, EDJ 73748).
- Puesta a disposición diferida a la fecha de efectos de la extinción (TSJ Madrid 16-1-98, EDJ 12203), o que se produce en el acto de conciliación preprocesal (TSJ Madrid 18-6-07, EDJ 132557).

## **Cumplimiento (despido procedente)**

- Demora atribuible a la propia voluntad del trabajador (TSJ Madrid 4-3-99, EDJ 81020).
- La indemnización se abona por transferencia bancaria, si esta se cursa simultáneamente a la comunicación efectiva, aunque razonablemente se perciba la cantidad en la cuenta del trabajador despedido unos días después (TS 12-1-22, EDJ 501790; 17-10-17, EDJ 232957; 28-11-18, EDJ 655626).
- Entrega de pagaré de forma simultánea a la comunicación del despido, con fecha de vencimiento del mismo día de su entrega y de la comunicación, ya que es, al igual que un cheque, un pago a la vista (TS 21-6-16, EDJ 111971).
- Entrega de cheque bancario, que resulta válido aunque para la efectiva disponibilidad del dinero el trabajador deba presentarlo al cobro o ingresarlo en alguna cuenta bancaria suya (TSJ Extremadura 3-7-00, EDJ 38671).
- Se ofrece al trabajador la indemnización y se le advierte que, en caso de no aceptarla, se pondrá a su disposición en el Juzgado de lo Social correspondiente, cumpliéndose la advertencia en las 48 horas siguientes (TS 1-7-10, EDJ 185103).
- Indicar que la indemnización se encuentra a su disposición en las oficinas de la empresa (TSJ Valladolid 13-2-96, EDJ 52192).

Cuando la decisión extintiva se fundase en causas económicas 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 aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. De tal modo que, en estos casos, siempre que se cumplan todos los requisitos, como veremos

a continuación, se trataría de un mero aplazamiento del pago hasta la fecha de efectividad del despido.



Despido. (Imagen: Archivo)

En consecuencia, si no se concede preaviso, **no habría aplazamiento alguno y no se podría dejar de abonar la indemnización** (STSJ de Cataluña de 2 de diciembre 2005). Ahora, como vemos, **improcedencia**.

Así, en primer lugar, es necesario que se alegue una **causa económica**, no se puede aplazar el pago, por lo tanto, cuando no se haya alegado ninguna otra causa de despido objetivo, ni siquiera las reguladas en la misma letra c) junto con las causas económicas, esto es, causas técnicas, organizativas o de producción. Sin embargo, incluso habiendo alegado una causa de esta naturaleza, **no siempre se podrá aplazar el pago de la indemnización**, sino solo cuando la misma tenga una entidad tal que impida la puesta a disposición de la indemnización de forma inmediata (SSTS de 25 de enero y 21 de diciembre de 2005).

No se exige una acreditación exhaustiva de la falta de liquidez, bastando la aportación de indicios sólidos que deberán ser contrarrestados, en su caso, por el trabajador (STS de 21 de diciembre de 2005), pero que no podrán consistir en la sola demostración de la existencia de pérdidas, sino otros indicios que demuestren la situación de falta de liquidez (STSJ de Asturias de 31 de julio de 2009). Esta circunstancia se debe hacer constar de forma expresa en la carta de despido, de lo contrario no se podrá amparar en la misma para el aplazamiento del pago y el despido tendrá la consideración de nulo (STS de 25 de enero de 2005, STSJ de Madrid de 6 de febrero de 2006 y STSJ de Cataluña de 2 de diciembre de 2005).

La comunicación de la empresa deberá indicar al trabajador dónde puede retirar la cantidad de manera inmediata, puede ser en la propia empresa o en otro lugar en mano, mediante cheque, pagaré o a través de transferencia bancaria si esta se realiza de forma inmediata (STS de 23 de abril de 2001, STSJ de Cataluña de 20 de febrero de 2007 y STSJ de Murcia de 17 de julio de 2006).