

LABORAL | TRIBUNAL SUPREMO

No hay que escribir la indemnización en la carta de despido

El TS explica que no supone un defecto formal no cuantificarlo en despidos por causas objetivas.

Alejandro Galisteo. Madrid
La costumbre no se convierte en norma. Al menos esto es lo que aclara una reciente sentencia redactada por el Supremo (TS). El alto tribunal explica que en un proceso de despido procedente la empresa no tiene la obligación de redactar en la carta de despido la cuantía que corresponde al trabajador para cobrar la indemnización. “Por costumbre todos o casi todos los abogados cuantificamos y recogemos expresamente la indemnización, pero el TS dice que eso no es obligatorio, no supone un defecto formal el

no hacerlo. Y menos aún en un caso como el enjuiciado, en el que existía una falta de liquidez”, explica Rosario Romero, socia directora de RB Legal que ha llevado el caso. El proceso se inició en 2018, cuando la compañía comunicó a la trabajadora el despido por causas económicas, una situación que finalmente llevó a la empresa a concurso de acreedores. La mujer, no obstante, recurrió la decisión y llevó a los tribunales su baja alegando un defecto de forma al no aparecer en su carta de despido la indemnización que le correspondía.

Si una empresa no tiene liquidez no está obligada a entregar el finiquito al trabajador

“En casos de despido por causas objetivas la empresa tiene la obligación de poner a disposición del trabajador la indemnización de forma simultánea a la entrega de la carta de despido, pues en caso contrario, se produciría un defecto formal que llevaría a la improcedencia. Pero nada



El Estatuto de los Trabajadores aclara que el finiquito se debe proporcionar en el momento en el que se entrega la carta de despido. No señala, sin embargo, que sea obligatorio que la cuantía aparezca en ésta.

dice de que sea obligatorio escribir la cifra de la indemnización en la carta de despido”, explica Romero. Además, la obligación de entregar el cheque con el finiquito tiene dos excepciones: cuando es un despido por causas económicas y la empresa se encuentra en situación de iliquidez. Sin embargo, la defensa de la empleada elevó al Supremo el caso, tras rechazar su recurso el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, y llevó una sentencia de contraste de 2011 del TSJ de Galicia para que el alto tribunal unificara criterio.

La resolución de los jueces gallegos era un caso similar al actual: una trabajadora despedida por causas objetivas-económicas a la que no se notifica su indemnización ni tampoco se le da el dinero en el momento en que se le entrega la carta de despido, al encontrarse la empresa en una situación de iliquidez. No obstante, el TSJ gallego señaló que “el hecho de que no se ponga a disposición de la trabajadora la indemnización no lleva consigo que la misma no deba cuantificar su importe y, en ese caso, la empresa no ha procedido a dicha

cuantificación”. Así, en este caso, el despido fue declarado improcedente. Es por eso que el Supremo, en la reciente sentencia del pasado 9 de marzo analiza si constituye un defecto en la comunicación de extinción del contrato por causas objetivas la omisión de la cuantificación de la indemnización, más cuando no se tiene liquidez. Y el alto tribunal ha señalado que la determinación expresa en la carta de despido por causas objetivas de la indemnización no es un requisito formal exigido por el Estatuto de los Trabajadores.

MAÑANA MIÉRCOLES GRATIS CON **Expansión**

¿Dudas sobre su Declaración de la Renta?

Guías prácticas para particulares, profesionales, autónomos y empresas

- Todas las novedades sobre la campaña de la Renta
- Ejemplos, casos prácticos y simulaciones
- Todas las deducciones generales y autonómicas
- Novedades del Impuesto de Patrimonio



10ª ENTREGA
GRATIS
4 DE MAYO

Expansión