

**BK ABOGADOS Y ECONOMISTAS**  
**C/ Muñoz Seca nº 28 local 5**  
**41007 Sevilla**  
**Tfno/Fax: 954-58-00-58 / 954579222**  
**Móvil: 639-13-94-80**  
**E-mail: bekacoronado@gmail.com**

## La indemnización en el despido objetivo

### A.- El procedimiento del despido

El empresario que pretenda despedir a un trabajador por causas objetivas, debe **respetar un procedimiento de forma escrupulosa**, además de tener causas que justifiquen el despido, para que éste no pueda ser considerado improcedente por un juez en caso de que el trabajador impugne el despido. Esta forma y efectos regulado en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores son las siguientes:

1. **Entregar una carta de despido** en la que debe comunicar la fecha efectos del despido, así como una descripción de los hechos que motivan la extinción de la relación laboral (se redactaría por el despacho en reunión con el cliente).
2. **Poner a disposición del trabajador una indemnización** equivalente a 20 días de salario por año de trabajo con un máximo de 12 mensualidades en el momento en que se entrega la carta del despido, ya sea mediante la entrega de un cheque o a través de una transferencia bancaria en la cuenta que el trabajador venía habitualmente percibiendo el salario (recomendamos esta segunda opción).
3. **Preavisar con quince días de antelación** a la fecha de efectos del despido, o en su defecto, debe abonar esos días en el finiquito. El incumplimiento del preaviso no genera improcedencia. Recomendamos el preaviso.

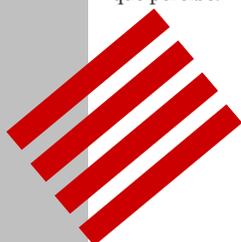
Estos requisitos deben de cumplirse con el apercibimiento de considerar el despido improcedente **con una de las siguientes consecuencias a elección de la empresa**, abonar la indemnización correspondiente al despido improcedente, o reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, abonándole todos los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta la reincorporación. En este último caso, el trabajador deberá devolver la indemnización recibida en su momento.

### La cuantía de la indemnización

La indemnización a la que tiene derecho el trabajador es de **20 días por cada año trabajado con un máximo de 12 mensualidades**. Por tanto, la indemnización depende de dos factores; la antigüedad del trabajador en la empresa y el salario que percibe.

**BK ABOGADOS Y ECONOMISTAS**  
**César Coronado de la Peña**

C/. Muñoz Seca, 28 – Local 5  
41007 – SEVILLA  
Tel.: 954 58 00 58 / Fax: 954-57-92-22  
bekacoronado@gmail.com  
Móvil 639-13-94-80



1. **Antigüedad:** La antigüedad se calcula por meses completos, es decir, que si has trabajado un mes y un día, a efectos de indemnización se contabilizan dos meses, y se tiene en cuenta desde el inicio de la relación laboral, aunque éste hubiese sido mediante contratos formativos, temporales o a través de una empresa de trabajo temporal.
2. **Salario regulador:** El salario día a efectos de indemnización es el que corresponde al trabajador en el momento de la extinción de la relación laboral, el percibido en el último mes prorrateado con las pagas extras.

**La carta de despido debe cuantificar y precisar el lugar o modo en que puede hacerse efectiva** sin que el trabajador tenga que hacer un trámite complementario. El despido podrá ser declarado improcedente, en caso de incumplimiento:

1. Si por el motivo que sea, la indemnización no se abona en el momento de la carta de despido, o en último caso en el momento de la fecha efectos del despido.
2. Si la indemnización no se abona en la cuantía correcta, por un mal cálculo de la antigüedad o del salario regulador, salvo error excusable.

## La falta de pago de la indemnización

La empresa puede no abonar la indemnización en el momento del despido excepcionalmente, **cuando por las causas económicas que justifican el despido provocan además, una falta de liquidez** que imposibilite el pago.

En este supuesto la empresa debe constar en la carta de despido las dificultades económicas que provocan esta falta de liquidez. En este sentido, no basta simplemente alegar causas económicas, sino que es preciso que la dificultad económica sea de tal entidad que implique la no disponibilidad de dinero para cubrir la indemnización. En cualquier caso, esta falta de liquidez alegada por la empresa, **debe de ser demostrada por ésta en el juicio en caso de que el trabajador impugne el despido**, ya que sería imposible para el trabajador demostrar tal extremo.

La situación económica negativa de la empresa que puede justificar un despido objetivo, no tiene por que justificar la situación de falta de liquidez. Si no, se podría llegar al absurdo de que todo despido justificado por causas económicas posibilita al empresario el no poner a disposición del trabajador la indemnización que le corresponde.

Otra de las consecuencias más importantes de la falta de liquidez, es que **la incorrecta determinación de la indemnización es un defecto intrascendente** y por lo tanto no determina la improcedencia del despido. La jurisprudencia indica en este caso que si no hay obligación de abonar la indemnización, no hay tampoco obligación de determinarla.



**BK ABOGADOS Y ECONOMISTAS**  
**César Coronado de la Peña**

C/. Muñoz Seca, 28 – Local 5  
41007 – SEVILLA  
Tel.: 954 58 00 58 / Fax: 954-57-92-22  
bekacoronado@gmail.com  
Móvil 639-13-94-80