

Avd. Cristóbal Cantero, 7 Bajos

23400 Úbeda (Jaén)

Tlf. 953 751 512

Fax. 953 756 749

Email. antoniogplata@asesoriagarcia-plata.es

¿PUEDO FRACCIONAR EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN EN UN DESPIDO COLECTIVO?

Muchas empresas se encuentran en dificultades económicas a la hora de pagar una indemnización por despido colectivo. Sepa que si usted como empresa se ve afectada en una situación económica negativa o de liquidez, tiene la posibilidad de fraccionar el pago de la indemnización por despido acordada tras la finalización, con acuerdo, del correspondiente período de consultas de un despido colectivo.

Estimado/a cliente/a:

Muchas empresas se encuentran en dificultades económicas (falta de liquidez) a la hora de pagar una indemnización, por ejemplo en el marco de un despido colectivo, pero ¿Qué puede hacer en estos casos? ¿Se puede acordar con los representantes de los trabajadores que la indemnización se pagará de forma aplazada?

Uno de los requisitos que la ley exige cuando se tramitan **despidos objetivos y colectivos** es que la empresa ponga a disposición de los trabajadores la indemnización de 20 días en el momento en que les comunique el despido. Si no lo hace, el despido se declarará improcedente por defectos formales (aunque la empresa acredite las causas productivas, organizativas, técnicas o económicas).

Despido objetivo individual y aplazamiento de la indemnización

Si se trata de un despido objetivo individual y la empresa alega causas económicas, podrá aplazar el pago de la indemnización, siempre que en el momento de comunicar el despido no tenga liquidez y además refleje en la carta de despido dicha falta de liquidez y la imposibilidad de abonar la indemnización en ese momento.

En los despidos colectivos también se puede aplazar

También puede la empresa aplazar, como recientemente ha clarificado el Tribunal Supremo, que ha analizado recientemente, entre otras, en la Sentencia de fecha 22 de julio de 2015, la posibilidad de fraccionar el pago de la **indemnización por**

despido acordada tras la finalización, con acuerdo, del correspondiente período de consultas de un **despido colectivo**.

En el caso que llegó al Supremo, la empresa arrojaba **pérdidas** muy importantes en los últimos años y, con el objeto de revertir ese negativo escenario, inició el procedimiento de despido colectivo previsto en el **Estatuto de los Trabajadores** esgrimiendo **causas económicas**. El procedimiento que finalizó **con acuerdo con la representación legal de los trabajadores**, reflejaba el reconocimiento por ambas partes de la existencia de una situación económica negativa así como de fuertes tensiones de liquidez en las que se encontraba en ese momento la **empresa**. Dicho acuerdo, además, recogía una mejora de la **indemnización** legal por despido.

Atención. La empresa no podrá adoptar la decisión de forma unilateral. Debe existir un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Posibilidad de fraccionamiento siempre que no resulte desproporcionado

A la vista de las dificultades de tesorería de la empresa, se pactó que el pago de la indemnización total acordada que alcanzaba, según los casos, un máximo de 28 días de salario por año de servicio sin límite alguno en lo que respecta a la mejora indemnizatoria, fuera **fraccionado** de modo que los trabajadores afectados por el despido percibirían la indemnización total en cuatro plazos venciendo el último plazo al cabo de nueve meses a contar desde la fecha de efectos del despido.

El Tribunal Supremo señala que en el supuesto particular concreto en que existe un acuerdo colectivo, que reduce el número de afectados, mejora la indemnización mínima legal, y además consta que ya se ha abonado en su totalidad a todos los afectados, dicho acuerdo es lícito

Atención. El Tribunal Supremo convalida el fraccionamiento del pago de la indemnización legal, siempre que no resulte desproporcionado y, en consecuencia, no sea abusivo.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Sin otro particular le saluda atentamente,

