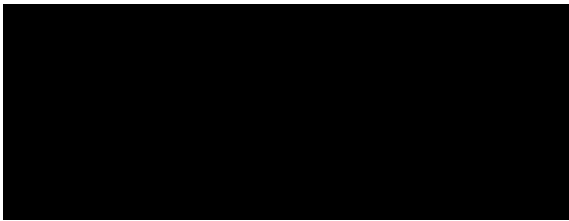


El Tribunal Supremo declara válido abonar la indemnización por despido con un pagaré si se entrega junto con la carta
La Sala de lo Social considera que este medio de pago cumple con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

La sentencia considera que el documento -tanto si tiene fecha de vencimiento en el mismo día como si no la indica- funciona, al igual que un cheque, como título de crédito pagadero a la vista por lo que cumple con lo establecido en el artículo 53.1,b) del Estatuto de los Trabajadores, que obliga al empresario a poner la indemnización a disposición del empleado despedido de forma simultánea a la comunicación del despido.

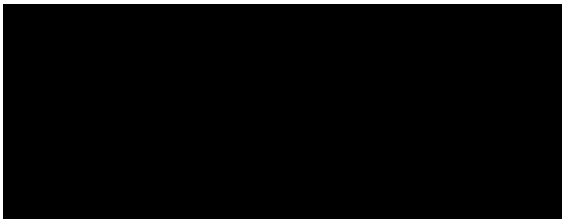
La Sala de lo Social estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Fundación Centro Tecnológico Metalmecánico y del Transporte (CETEMET) y anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que declaró improcedente el despido de una trabajadora que no aceptó un pagaré, que se le entregó simultáneamente junto a la carta de despido y con fecha de vencimiento de ese mismo día, con el que se le iba a pagar la correspondiente indemnización.

La sentencia recurrida entendía que el citado pagaré no conlleva la simultánea puesta a disposición de la indemnización, sino que es un título que contiene una promesa de hacer efectiva una cantidad de dinero, en la fecha de vencimiento del mismo previa presentación en la entidad bancaria correspondiente, y que será atendido de existir



dinero en la cuenta que se emitió, lo que implica que no se pone a disposición del trabajador dicha indemnización.

Por su parte, la Sala Cuarta considera procedente el despido por causa de fuerza mayor o de caso fortuito (artículo 15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).



“Siendo esto así, es claro que el pagaré permitía, al igual que un cheque, un pago a la vista, y que la actora, si en lugar de rechazarlo -pues no había dilación en la entrega, ni constan discordancias en la cantidad ni falta de provisión de fondos- lo hubiera recogido, podría haberlo hecho efectivo el mismo día, obteniendo así una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido, sin perjuicio de que, si por alguna circunstancia ajena a la trabajadora despedida -por ejemplo no abono por el banco por falta de fondos disponibles, como ocurriría también con un cheque- no se efectuase la realización del pagaré, siempre tendría expedita la vía para reclamar la improcedencia del despido por no haber existido, de forma simultánea a la entrega de la comunicación del despido, una verdadera puesta a disposición de la indemnización”.