



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

El tribunal supremo rectifica y aclara cómo calcular las indemnizaciones por despido

Sendas Sentencias del Tribunal Supremo han puesto fin a la incertidumbre generada por el propio tribunal, cuando mediante otra resolución de fecha 29 de septiembre de 2014 hacía una interpretación sorprendente de la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio -actualmente disposición transitoria undécima del vigente Estatuto de los Trabajadores-, generando gran revuelo en el mundo jurídico-laboral, al

seguir computando a efectos de indemnización por despido, los periodos trabajados con posterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral, aun cuando el trabajador despedido hubiera consolidado en dicha fecha más de 720 días de indemnización, si bien a razón de 33 días por año trabajado, y con el tope de cuarenta y dos mensualidades, en contra de lo establecido por la Ley.

La disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, por la que se aprobó la reforma laboral, establecía que la indemnización por despido impropio de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calcularía a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y, a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podría ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicaría éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pudiera ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso.

Dicho precepto no ofrecía ninguna duda interpretativa a los operadores jurídicos, que tenían claro que, para los trabajadores contratados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, si estos habían consolidado una indemnización superior a 720 días en dicha fecha, esa indemnización superior era la aplicable -siempre que esta no superara las 42 mensualidades, que operaba como tope absoluto- y, por tanto, no generaba más días indemnizados por el periodo de trabajo prestado con posterioridad. Por el contrario, quien no hubiera alcanzado los 720 días a 12 de febrero de 2012, seguiría generando días de indemnización hasta alcanzar dicho monto.

Siendo esta una interpretación pacífica, sorprendió a todos la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2014, que concedió a una trabajadora una indemnización superior, al estimar que, aunque hubiera consolidado una indemnización que excedía los 720 días en el momento de entrada en vigor de la reforma laboral, tenía derecho a seguir generando días de indemnización a partir de la misma, si bien a razón de 33 días por año trabajado (no 45 días), con el tope máximo de 1.260 días.

La inseguridad jurídica que tal sentencia creó ha sido considerable, máxime cuando, pese a no tener ningún fundamento

legal, fue seguida por algunos Tribunales Superiores de Justicia, tales como el de Madrid, Cantabria o Castilla y León, y más aún, cuando era un secreto a voces que se trataba de un admitido error, estándose a la espera de una rectificación que ha tardado en llegar más de un año y medio. Durante el mismo, la confusión ha sido máxima, propiciando una litigiosidad innecesaria.

Finalmente, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2016, pero sobre todo la de 18 de febrero de 2016, cuyo ponente ha sido el Magistrado Antonio V. Sempere Navarro, ha rectificado el criterio mantenido en la sentencia referida, y en una resolución con clara finalidad pedagógica, ha aclarado definitivamente la cuestión.

La sentencia establece las siguientes premisas:

a) La disposición transitoria solo se aplica a los supuestos en que el contrato se ha celebrado con anterioridad a 12 de febrero de 2012.

b) Cuando, por aplicación de este precepto, se tomen en cuenta periodos

de servicio anteriores y posteriores al 12 de febrero de 2012, el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario.

c) De manera excepcional, este tope de 720 días de salario no se aplicará si por el periodo anterior a 12 de febrero de 2012 ya se ha devengado una cuantía superior, en cuyo caso esta cuantía superior será la tomada en cuenta, pero no se generarán nuevos periodos indemnizables como consecuencia de la prestación de servicios con posterioridad a esa fecha.

d) A su vez, esta última cuantía no podrá ser superior a 42 mensualidades, o lo que es lo mismo, 1.260 días.

e) Quienes a 12 de febrero de 2012 no habían alcanzado los 720 días indemnizatorios (con el módulo de 45 días de salario por año trabajado) siguen devengando indemnización por el periodo posterior (con el módulo de 33 días por año trabajado). El referido tope de los 720 días opera para el importe global derivado de ambos periodos.

f) El cálculo de cada uno de los dos periodos es autónomo y se realiza tomando

en cuenta los años de servicio "prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año" en los dos supuestos.

En su afán ilustrativo, la sentencia desmenuza el supuesto de hecho, siendo este el siguiente:

El trabajador despedido tiene una antigüedad de 4 de enero de 2003, siendo despedido el 24 de marzo de 2013. Para el tiempo anterior a 12 de febrero de 2012 opera una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año. Ello representan diecinueve años y dos meses, esto es, 230 mensualidades; multiplicada esta cifra por 3,75 días

por mes ($45:12=3,75$), supone un total de 862,50 días de salario indemnizados. Esta cifra supera los 720 días indemnizatorios, por lo que opera la excepción y, por tanto, la indemnización se consolida en los 862,50 días indemnizados.

Es una buena noticia; la duda reside ahora en cuanto tiempo estará vigente la norma antes de ser modificada de nuevo, como auguran soplos progresistas y reformistas.

El importe indemnizatorio no podría ser superior a setecientos veinte días de salario

¿Cuanto tiempo estará vigente la norma antes de ser modificada de nuevo?

