

## TOPES DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y REFORMA LABORAL: CRITERIO NOVEDOSO, PERSPECTIVA INCIERTA

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 29 de septiembre de 2014, rec. núm. 3065/2013](#)

**Luis Ángel Triguero Martínez**

*Profesor Contratado Doctor.  
Universidad de Granada*

### 1. EL MARCO JURÍDICO-LEGAL EN CUESTIÓN

La Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2014 (RCUD 3065/2013) afecta, de una parte, con carácter general, a la técnica jurídica y a la política del derecho subyacente a la última gran reforma laboral de conjunto implementada por medio tanto del [Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, como de la posterior [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y, de otra parte, más concretamente, a la técnica o forma de cálculo y topes de la cuantía de la indemnización por despido improcedente, establecida en la disposición transitoria quinta, apartado segundo, del citado real decreto-ley y de la ley posterior.

En este sentido, partiendo de la vigente redacción del artículo 56.1 del [Estatuto de los Trabajadores](#) relativo a las indemnizaciones correspondientes por extinciones contractuales improcedentes para contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012, es necesaria la consideración de la disposición transitoria apuntada para los casos en los que el contrato de trabajo ya estaba formalizado con anterioridad a la fecha indicada y, en consecuencia, la persona trabajadora venía desempeñando su actividad laboral y es despedida improcedentemente con posterioridad.

Es así porque, en este caso, se establece que *la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley –(12 de febrero de 2012)– se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase*

*un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.*

A priori, se desprende de su lectura e interpretación estricta que: a) un contrato de trabajo formalizado desde el 12 de febrero tendrá una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades; b) un contrato de trabajo formalizado antes del 12 de febrero, para el tiempo de la actividad laboral anterior a la fecha apuntada, una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, y para el tiempo de la actividad laboral posterior a la fecha indicada, una indemnización de 33 días de salario por año trabajado. Los topes, al efecto: 720 días salvo que contando la prestación de servicios previa al 12 de febrero se supere tal cantidad, en cuyo caso se mantiene el de 42 mensualidades.

En consecuencia, los trabajadores que en fechas anteriores al 12 de febrero de 2012 hubiesen devengado una indemnización en cuantía superior a 720 días de su salario pero que fuese inferior a 42 mensualidades de este último no causaban derecho a una indemnización superior a la que, llegado el caso, les correspondiese si la extinción contractual hubiese acontecido en la fecha de entrada en vigor de la norma jurídica en cuestión. Se venía impidiendo, en consecuencia, la generación del derecho a nuevas cuantías indemnizatorias. Es decir, si en la primera etapa –anterior al 12 de febrero– queda superado el límite de los 720 días, no se ha de adicionar la indemnización que correspondería a la segunda etapa –posterior al 12 de febrero–.

Quedó recogida así esta técnica de cálculo de cuantía de indemnización para el supuesto apuntado. Esta, ciertamente, ha venido siendo aceptada sin mayores problemas interpretativos por los operadores y profesionales jurídicos del ámbito social –agentes sociales, doctrina científica y doctrina jurisprudencial, señaladamente–, hasta el extremo de convertirla, admitirla y considerarla como práctica jurídica habitual y consolidada.

Sin embargo, la sentencia que se comenta repiensa y reinterpreta la técnica y, muy particularmente, el tope indemnizatorio aplicable en caso de despido improcedente que afecte a empleados con contratos vigentes a 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del [Real Decreto-Ley 3/2012](#).

## 2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

Dos trabajadoras prestaron servicios en dos empresas conserveras del Cantábrico con marcas diferenciadas pero que, sin embargo, compartían socios y órganos de administración. Ambas empresas tenían una línea de producción de calidad diferenciada, pues una era de calidad destacada y otra de calidad inferior.

La empresa conservera cuyos productos tenían mayor calidad sufre, desde mediados de la década pasada, una disminución destacada de facturación, hasta descender, incluso, a comienzos

de la presente década, a niveles de menos de la mitad del primer momento. Mientras que, por el contrario, la otra empresa, aun sufriendo pérdidas reseñables, tenía ganancias.

Estas circunstancias generaron y provocaron que, en la primera empresa, se iniciase un expediente de regulación de empleo para la extinción de la totalidad de los contratos, no llegando a acuerdo para ello. En consecuencia, se extinguieron pocos días después las relaciones laborales de todos los trabajadores, comprometiéndose a abonar, desde las empresas, una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

Las dos trabajadoras demandantes, ante la indemnización recibida, comprendieron que el acto extintivo era un despido nulo o improcedente, y solicitaron que se les pagase la indemnización correspondiente por extinción contractual por motivos económicos y productivos.

En recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia de 5 de marzo de 2013, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Burgos, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Burgos) dictó sentencia el 21 de junio de 2013, en la que falló considerando improcedente el despido existente entre las partes, pudiendo elegir entre la readmisión efectiva e inmediata o el abono de la indemnización correspondiente, detrayendo de su cuantía la reconocida en sentencia de instancia.

La representación de las demandantes formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 16 de julio de 2013. El recurso se consideró procedente y se sentó doctrina.

### **3. DOCTRINA SENTADA: POSICIÓN JURISPRUDENCIAL RESPECTO AL MARCO JURÍDICO-LEGAL**

El Tribunal Supremo no tiene en consideración que el tope indemnizatorio para, en el supuesto de despido improcedente de una persona trabajadora con contrato en vigor a 12 de febrero de 2012, sea el de 720 días y sí el de 42 mensualidades, siempre y cuando se dé el caso de que con anterioridad a la fecha advertida se supere el primero de los topes. Ahora bien, sin llegar a rebasar la mensualidad 42.<sup>a</sup>, incluyendo el cómputo de la indemnización a partir de la citada fecha y a razón de 33 días por año hasta la fecha del despido. Por tanto, la cuantía resultante de esta última fase se adiciona a la de la primera. Los trabajadores, en esencia, continúan devengando y generando derecho a indemnización hasta que la cantidad de la misma no sea superior al advertido número de mensualidades, 42, en total.

La argumentación técnico-jurídica de esta repensada y reinterpretada disposición jurídico-legal no se establece, ni explícita ni implícitamente, en la sentencia. No se halla una argumentación elaborada y justificada que, sin duda alguna, pueda facilitar y permitir el conocimiento de los motivos de fondo de este pronunciamiento jurisprudencial. Y, sin duda alguna, se hubiese hecho

necesario por el calado que puede llegar a tener. Tan solo, expresamente, se deja constancia de que el límite de 720 días se sustituye por el de 42 mensualidades.

#### 4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA SENTENCIA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN COMO JURISPRUDENCIA

Aplicando la doctrina jurisprudencial establecida en la sentencia comentada a la posible práctica indemnizatoria que se pueda generar como resultado de extinciones de contratos laborales vigentes, se encuentran dos escenarios posibles y, a su vez, un elenco de opciones y posibilidades que se detallan a continuación.

Un primer escenario a modo de premisa y, en teoría, nada complejo y sí claro teniendo en consideración la regulación legal vigente, es el de la extinción improcedente de un contrato de trabajo formalizado desde el 12 de febrero de 2012 en adelante. Su indemnización será de 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

Un segundo escenario, afectante de lleno a la doctrina jurisprudencial analizada, es el del contrato de trabajo formalizado con anterioridad al 12 de febrero de 2012. Concretando las fechas, cifras y topes legalmente establecidos, aparecen las siguientes opciones:

- a) Si el contrato de trabajo fue formalizado el 12 de febrero de 1984 o en fechas anteriores, el tope de la indemnización será de 42 mensualidades, ya que a 12 de febrero de 2012 existiría una antigüedad de 28 años o más y se habría alcanzado el citado tope.
- b) Si el contrato de trabajo fue formalizado entre el 13 de febrero de 1984 y el 12 de febrero de 1996, el tope de la indemnización será menor de 42 mensualidades, pero siempre superior a 720 días, con lo que para el cálculo de la indemnización no se tendrá en consideración este último tope. La cuantía de la indemnización estará conformada por la correspondiente superior a los 720 días –e inferior a 42 mensualidades– más la cantidad correspondiente al periodo posterior al 12 de febrero de 2012 hasta la fecha de la extinción, pero sin sobrepasar las 42 mensualidades.
- c) Si el contrato de trabajo fue formalizado desde el 13 de febrero de 1996 en adelante, el tope aplicable será el de los 720 días. Es así porque, independientemente a la antigüedad, tras la última reforma laboral no se puede abonar una indemnización por despido improcedente que supere las 24 mensualidades –720 días–.

Está claro que la aplicación práctica de la doctrina jurisprudencial establecida por el Tribunal Supremo en esta sentencia solo es viable en el segundo escenario de los apuntados y, dentro de él, en la opción segunda, para contratos formalizados en el periodo concretado. En los otros, queda en evidencia su imposibilidad.

Pese a ello, dentro de la misma, sí podría acontecer alguna que otra situación paradójica o, cuando menos, particular para contratos formalizados en el mismo año, 1996, en meses diferentes, y extinguidos el mismo día. Así, si un contrato se formalizó cualquier día del mes de enero, puede generar una indemnización máxima de 42 mensualidades, mientras que si se formalizó cualquier día del mes de marzo, el tope a aplicar sería el de los 720 días. Más paradaja aún se produce dentro del mes de febrero del mismo año, teniendo en consideración la fecha citada.

Concretada la trascendencia práctica del planteamiento jurisprudencial, está claro que, hoy por hoy, se trata de una interpretación y casuística particular, muy concisa, que, por el momento, no se ha consolidado. Perspectiva incierta, por tanto. Si, en un futuro, llegase a consolidarse y generalizarse, tendría como consecuencia inmediata el cambio en la fórmula de cálculo de la indemnización por despido improcedente. Llegado el caso, se tendría que computar, en todas las indemnizaciones, el periodo de tiempo tras la reforma laboral hasta el límite de 42 mensualidades, salvo que a la fecha de aquella ya se hubiese alcanzado el citado límite. Sin duda alguna, habrá que atender y prestar debida atención a futuros pronunciamientos de la Sala sobre idéntica cuestión, con la finalidad de poder establecer uniformemente el criterio correspondiente. Las posibles consecuencias interpretativas, por tanto, se prolongarán en el tiempo.

En cualquier caso, antes de concluir, no se ha de obviar que esta doctrina jurisprudencial y los nuevos horizontes de criterios que atisba deriva, directamente, de la amplitud, escasa concreción y ausencia de técnica mostrada por el Gobierno metido a legislador cuando se aprobó la reforma laboral por medio del real decreto-ley, y del propio legislador, cuando se tramitó y aprobó como ley, en idénticos términos y condiciones. Precisamente, al respecto, sorprende y llama la atención cómo los defectos apuntados han sido aprovechados por el Tribunal Supremo para ir en contra de uno de los ejes de política del derecho que motivó la propia reforma laboral: la reducción de los costes de las indemnizaciones por despido.