
REFORMA LABORAL
DOCTRINA JUDICIAL

Sentencia del Tribunal Supremo, Social, Pleno de 29 Septiembre 2014, RCU 3065/2013

REFORMA LABORAL: CÁLCULO DEL LÍMITE MÁXIMO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE de los trabajadores con contratos de trabajo formalizados con anterioridad al 12/02/2012, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012:

- El período trabajado anterior a la reforma laboral se indemniza (45 días de salario por año) con el tope de 42 mensualidades.
- El período trabajado con posterioridad a la reforma se indemniza (33 día por año de servicio) adicionalmente a la cifra anterior.
- El importe conjunto de los dos períodos tiene como límite las 42 mensualidades, y no las 24 (720 días).

GABINETE ESTUDIOS JURÍDICOS CC.OO.

I. Antecedentes del caso.

Una empresa extingue el 18 de octubre de 2012 los contratos de trabajo que mantenía con dos trabajadoras, con antigüedades de 18/03/1980 y 3/10/1989, en virtud de un despido colectivo que había decidido pocos días antes, comprometiéndose al abono de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio.

Las trabajadoras formulan demanda de despido que fue desestimada en la instancia. Pero en fase de recurso, el TSJ de Castilla y León /Burgos estima parcialmente la demanda y declara la improcedencia de los despidos, condenando a las demandadas a optar entre la readmisión de las trabajadoras o abonarles unas indemnizaciones que, para ambas trabajadoras, limitó en 720 días de su salario, en aplicación de la Disp. Transitoria 5ª.2 del RDL 3/2012, que la Sala consideró aplicable por tratarse de contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del indicado RDL 3/2012 (12/02/2012).

En concreto, la Sala de suplicación interpretó que la Disp. Transitoria 5ª.2 del RDL 3/2012 impone un tope absoluto de la indemnización por despido improcedente de 720 días de salarios, que también resulta aplicable a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, con independencia de que los períodos de prestación de servicios anteriores a esta fecha ya arrojaran un mayor número de días en concepto de indemnización, y sin diferenciar la extensión de los períodos trabajados antes y después de la reforma.

De esta forma, a una trabajadora reconoció una indemnización de 33.163.2 €, y a otra de 28.296 €.

Las trabajadoras formulan recurso de casación para la unificación de doctrina, presentado como contradictoria la STSJ de Extremadura de 16 julio 2013, Rec. 239/2013 y su Auto de aclaración de 29 agosto 2013. En esta se planteó la cuestión relativa a la cuantificación de la indemnización por despido improcedente que correspondía a un trabajador con contrato de trabajo anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012, al que le fue notificado el despido disciplinario con posterioridad a dicha fecha. La sentencia y el auto de aclaración cuantifican la indemnización por

despido improcedente, aludiendo como límite de cálculo a 42 mensualidades, obtenidas del cómputo de la antigüedad desde su inicio hasta el 12/12/2012.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, declara que el criterio correcto en la cuantificación de la indemnización por despido improcedente es el de la Sentencia de contraste del TSJ de Extremadura, y eleva la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente que corresponden a las trabajadoras. Así, el TS reconoce una indemnización a cada trabajadora, respectivamente, de 58.035 € y de 40.530,5 €.

II. La doctrina del Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo interpreta la norma de derecho transitorio contemplada en la Disp. Trans. 5ª.2 del RDL 3/2012, en lo que se refiere a la cuantificación de la indemnización por despido improcedente respecto de los trabajadores con contrato de trabajo formalizado antes de la entrada en vigor de dicho RDL (12 de febrero de 2012), y respecto de ellos, descarta que el límite de 24 mensualidades (720 días), que estableció el art. 56.1 ET en la redacción resultante de la reforma del año 2012, actúe como un límite absoluto en la cuantificación de sus indemnizaciones por despido improcedente.

Así, reconoce el derecho de los trabajadores con contrato de trabajo en vigor en la fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, a que su indemnización por despido improcedente supere el tope de los 720 días que estableció esta reforma, y pueda alcanzar el límite de las 42 mensualidades, que existía en la fecha de suscripción de estos contratos. Al respecto, señala el TS, en los Fundamentos Segundo y Tercero de la sentencia que:

“SEGUNDO.- En el ámbito de la censura jurídica, denuncian las recurrentes la infracción de la Disposición Transitoria 5ª.2 del Real Decreto ley 3/2012 de 10 de febrero al haber aplicado la sentencia recurrida en el cálculo de las indemnizaciones de ambas demandantes el límite de 720 días en el cálculo de la indemnización, sin diferenciar la extensión de los periodos trabajadoras antes y después de la reforma operada en virtud del citado Real Decreto Ley.

Ciertamente, tal como adelantábamos al examinar la contradicción, la sentencia en su fundamento de Derecho tercero reproduce con acierto los términos de la reforma normativa, para después establecer en ambos casos un límite indemnizatorio de 720 días.

Partiendo de los límites temporales no discutidos en cuanto a fecha inicial de antigüedad y la del despido, los parámetros a tener en cuenta para D^a Camino son los siguientes: 18 de marzo de 1980 y 18 de octubre de 2012, la antigüedad alcanzada el 11 de febrero de 2012 es de 31 años y once meses, lo que arroja una cifra de 1436 días significando tanto la superación del límite de 720 días antes de la entrada en vigor del R.D.L. 3/2012 de 10 de febrero, lo que le permite acceder al límite de 42 mensualidades, como inclusive este segundo límite aun sin computar el breve tiempo transcurrido desde el 12-2-2012 hasta la fecha del despido, 18-10-2012. En definitiva y sentadas las bases jurídicas de cálculo, respetando las operaciones aritméticas efectuadas en el recurso, la indemnización a satisfacer asciende a 58.035 euros, descontando lo que hubiera percibido de la demandada.

TERCERO.- En cuanto a D^a Lourdes, los parámetros de antigüedad a considerar son de inicio el 3-10-1989, primer límite la entrada en vigor del R.D.L. 3/2012, lo que supone 22 años y cinco meses, en total 1008 días, superando 720 días anteriores a la vigencia del R.D.L., por lo que también es acreedora a superar ese límite indemnizatorio que se sustituye por el de 42 mensualidades, si bien en este caso la suma del indicado periodo y el posterior, 22 días supone un total de 1030 días, inferior a 42 mensualidades, que se traduce en una indemnización de 40.530,5 Eur., practicando en su caso el descuento de lo percibido en el mismo concepto.”

III. Aplicación práctica.

- El RDL 3/2012, de 10 de febrero, y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, redujeron drásticamente la cuantía de la indemnización por despido improcedente, por la vía de reducir tanto el número días de salario que debían de computarse por cada año de servicio, pasando de 45 días a 33 días, como reduciendo el tope máximo de la indemnización, que pasó de 42 a 24 mensualidades.

La Disposición Transitoria 5^a.2 del RDL 3/2012 regula un régimen de derechos transitorio respecto de los trabajadores cuyos contratos de trabajo se formalizaron antes de la entrada en vigor de dicho RDL, que se incorporó a la Ley 3/2012, de 6 de Julio. Dicho régimen resulta confuso a la hora de fijar la indemnización máxima que se aplica a los contratos celebrados antes de la vigencia de la reforma laboral. Esto ha motivado toda una variedad de opciones interpretativas respecto a la forma en que debía procederse a la cuantificación de la indemnización por despido improcedente de todo este colectivo de trabajadores .

- La regulación vigente, recogida en la Disp. Transitoria 5ª de la Ley 3/2012, de establece:

Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 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, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 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 aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley.

- La cuestión que analiza el TS viene referida a la forma de calcular el límite de la indemnización por despido improcedente, respecto de los contratos iniciados antes de la reforma laboral. Podemos resumir sus efectos prácticos de la siguiente manera:

1. No es correcto considerar que el límite máximo de la indemnización por despido, en estos contratos, sea el importe de 720 días de salario (24 mensualidades). Ese es el límite absoluto para los contratos celebrados después del 12-02-2012, pero no para los anteriores. Dado que el TSJ de Castilla y León había aplicado ese límite, revisa el pronunciamiento.
2. Hay que adicionar la indemnización por el período trabajado antes del 12-02-2012, aunque sea superior a 720 días, y la indemnización por el período posterior. No es correcto tampoco considerar que si hasta la entrada en vigor de la reforma laboral, ya se habían generado 720 días de salario como indemnización, el período posterior a la reforma laboral ya no computa para incrementar la indemnización.

El TS parte de diferenciar el cálculo de la indemnización entre los dos períodos trabajados, antes y después de la entrada en vigor de la reforma laboral:

Primero: Indemnización por el período trabajado hasta el 12-02-2012:

1. Se aplica la regla de los 45 días de salario por cada año de servicio, con el máximo de 42 mensualidades.
2. Si el período de prestación de servicios en este período ya supera una indemnización de 42 mensualidades, esa será la cifra indemnizatoria total. Eso se produce con una antigüedad superior a 28 años. De modo que al llegar al tope máximo, lo trabajado con posterioridad ya no aumenta la indemnización. Es lo que sucede en el caso de la primera trabajadora (Camino), cuya indemnización por el período trabajado antes de la reforma laboral alcanza la cifra de 1.436 días o 47,86 meses. Por tanto, el TS reconoce como indemnización la cifra de 42 mensualidades. Y ya no precisa computar el período trabajador con posterioridad a la reforma laboral, pues el límite de las 42 mensualidades es absoluto en cualquier caso.

Segundo: Indemnización por el período trabajador con posterioridad al 12-02-2012:

1. Se aplica la regla de 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de 720 días (24 mensualidades).
2. Este período se adiciona a la indemnización generada por el período trabajado antes de la reforma laboral. Es lo que sucede en el caso de la segunda trabajadora (Lourdes), que antes de la reforma había generado una indemnización de 1.008 días o 33,6 meses de salario. Con posterioridad a la reforma laboral había generado, por su parte, otros 22 días de indemnización. Sobre esta base, el TS reconoce una indemnización de 1.030 días en total.
3. En todo caso, la indemnización total tiene por su parte el límite de 42 mensualidades.

A la vista de esta doctrina cabe concluir que el TS no interpreta que el la referencia que hace la Disp. Transitoria 5ª.2 de la Ley 3/2012 al máximo de 720 días sea un límite absoluto, que se sustituye por la cifra generada hasta el día 12-02-2012. Por el contrario, aplica la norma considerando que ese límite se supera si se adiciona el período trabajado con anterioridad a la reforma laboral. Y tampoco considera que la indemnización generada hasta el día 12-02-2012 si supera los 720 días, se congela.

Se trata de una doctrina que implica revisar la forma de calcular la indemnización en los contratos celebrados antes de la reforma laboral, al menos en dos casos:

- Si se ha aplicado como límite absoluto la indemnización de 720 días de salario, como erróneamente hace la STSJ de Castilla y León que revisa el TS.

- Si se ha aplicado como límite absoluto la indemnización genera hasta el 12-02-2012, sin adicionar la parte del período posterior a esa fecha. En tal caso, el TS adiciona ese nuevo período y supone un incremento de la indemnización.

Esto supondría que al día de hoy, tres años después de la reforma laboral, un incremento de 99 días de salario (33 días por 3 años) a la indemnización ya generada al día 12-02-2012.

Aunque estos criterios pueden ser revisados por el TS, la Sentencia ofrece unas bases prácticas para reclamar el abono de tales indemnizaciones.

** *** **