

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad Social

Lección 3: Los costes de la relación laboral (II): las indemnizaciones.

Autores:

Pablo Gimeno Díaz de Atauri

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad Social

Lección 3: Los costes de la relación laboral (II): las indemnizaciones.

1. El coste de la extinción del contrato: una visión de conjunto

Índice

- 1.1.- Cuadro general de los costes de extinción del contrato
- 1.2.- La liquidación de haberes al término de la relación laboral:
 - 1.2.1.- La liquidación de las pagas extraordinarias
 - 1.2.2.- La liquidación de las vacaciones devengadas y no disfrutadas
 - 1.2.3.- La indemnización por falta de preaviso
 - 1.2.4.- La indemnización por extinción de contratos de duración determinada
- 1.3.- El finiquito:
 - 1.3.1.- Concepto
 - 1.3.2.- Forma y contenido
 - 1.3.3.- Garantías del finiquito
 - 1.3.4.- Efectos jurídicos

1.1.- Cuadro general de los costes de extinción del contrato

Art. 49.2 ET El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

“Liquidación de haberes”

+

No es un coste específico de la terminación: simplemente se deben abonar en ese momento deudas que ya se habían contraído con el trabajador con motivo del trabajo realizado

Indemnización por terminación del contrato

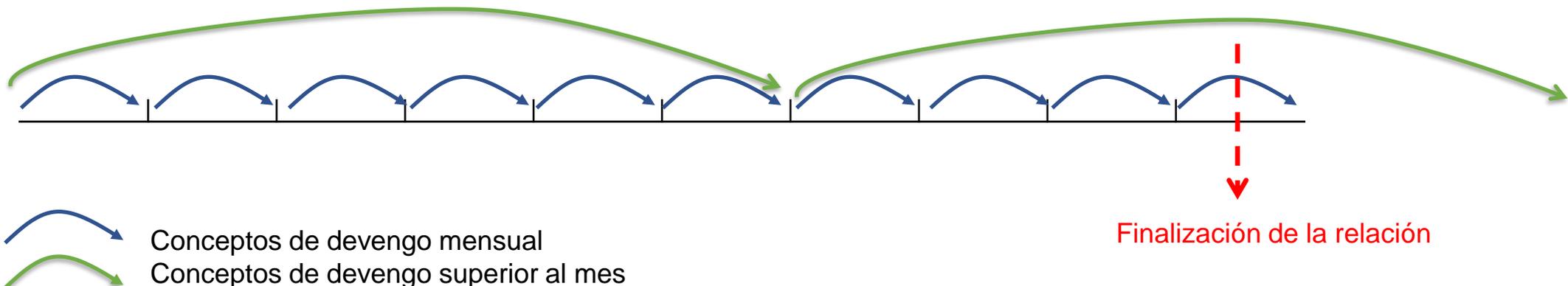
1.1.- Cuadro general de los costes de extinción del contrato

Tipos de costes que deben abonarse a la extinción:

A) Costes ya devengados:

1. Salarios del mes (o periodo inferior pactado)
2. Conceptos de devengo superior:
 - i. Pagas extraordinarias
 - ii. Otros conceptos de devengo superior (p.ej. Pagas de beneficios, productividad...)
 - iii. Vacaciones no disfrutadas

B) Costes generados por la extinción: indemnizaciones, preaviso



Cálculo de las cantidades pendientes

1. Pagas extraordinarias: pago proporcional (se devenga de forma lineal)

- Atención al periodo de devengo:
 - Posibilidad 1: Sólo se devenga una a la vez (una de enero a junio, otra de julio a diciembre)
 - Posibilidad 2: se devengan las dos simultáneamente (un doceavo de cada una cada mes). Se presume salvo que el Convenio establezca otra cosa.

El resultado es distinto si el salario ha sufrido variaciones en ese periodo

Cálculo de las cantidades pendientes

2. Vacaciones devengadas y no disfrutadas

1. El periodo de devengo: días totales de descanso anual reducidos proporcionalmente al tiempo trabajado en el año natural.
 - Caducidad de las vacaciones
 - Regla general: año natural
 - Excepción: Imposibilidad de disfrute
 - Por incapacidad temporal
 - Por maternidad
 - Por discusión legal
2. Naturaleza jurídica: salarial (retribuye el descanso)
3. Cuantía de retribución: equivalente a la que se obtenga durante la efectiva prestación.

Cálculo de las cantidades pendientes

3. Indemnización por falta de preaviso en caso de...

1. Baja voluntaria (dimisión):

Artículo 49. Extinción del contrato. 1. El contrato de trabajo se extinguirá (...) d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar

- La empresa podrá resarcirse del perjuicio de la falta de preaviso según lo previsto en convenio (normalmente: los días de salario que falten)

Cálculo de las cantidades pendientes

3. Indemnización por falta de preaviso en caso de...

2. Terminación de contratos temporales

*Artículo 49. Extinción del contrato. 1. El contrato de trabajo se extinguirá (...) c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de **cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación*

Cálculo de las cantidades pendientes

3. Indemnización por falta de preaviso en caso de...

3. Despido por causas objetivas (vid. infra)

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas. 1. La adopción del acuerdo de extinción (...) exige la observancia de los requisitos siguientes: (...)

*c) Concesión de un plazo **de preaviso de quince días**, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.(...)*

Su incumplimiento sólo determina deber de pagar “*los salarios correspondientes a dicho periodo*” ⇒ Si no se respeta debe pagarse junto al finiquito.

Cálculo de las cantidades pendientes

4. La indemnización por extinción de contratos de duración determinada

1. Baja voluntaria (dimisión):

Jurisprudencia

Artículo 49. Extinción del contrato. 1. El contrato de trabajo se extinguirá (...) d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar

- La empresa podrá resarcirse del perjuicio de la falta de preaviso según lo previsto en convenio (normalmente: los días de salario que falten)

2. El finiquito

Documento elaborado por la empresa y entregado a la persona trabajadora en el momento de extinción de la relación en el que se detallan, de forma debidamente desglosada, las deudas existentes entre ambas partes y se propone una liquidación, que de ser aceptada, supondrá una liberación recíproca frente a excepciones posteriores.

Finiquito: forma y contenido

- Forma necesariamente escrita, pero sin modelo oficial o formal
- Desglose y detalle de todos los conceptos
- Fecha
- Reconocimiento de la plenitud: no se debe nada más
- Firmas: ambas partes y, eventualmente, representación legal.

El finiquito: Garantías legales

Conocimiento genérico por la representación legal

Artículo 64 ET. Derechos de información y consulta y competencias. Ap. 4

. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: (...) b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Carácter escrito y contemporáneo al despido

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Presencia de los representantes legales de los trabajadores

Artículo 49. Extinción del contrato. Ap.2.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El finiquito no tiene valor liberatorio si...

1. Manifestación de disconformidad por la persona trabajadora
2. Documentos no desglosados
3. Declaraciones genéricas de renuncia de derechos o derechos no relacionados con el objeto de controversia
4. Excesiva desproporción entre lo saldado y lo pendiente de liquidación
5. Errores de cuenta
6. Reconocimientos de improcedencia sin abono (o justificación) de indemnización
7. Meros documentos tipo en el que no conste claramente la voluntad del trabajador

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad Social

Lección 3: Los costes de la relación laboral (II): las indemnizaciones.

2. El coste del despido

Concepto de despido

- Extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral de la empresa (*Alonso Olea*)

El despido puede ser lícito (por una pluralidad de razones) o ilícito, con diversas consecuencias. Una de ellas puede ser, según los casos, la indemnización.

La extinción del contrato de trabajo

- Se produce –dentro de la ley- por motivos tasados (art. 49)
- No siempre conlleva indemnización o coste para la empresa

Extinción del contrato de trabajo (art. 49 ET)

Imposibilidad de las partes

- Muerte del trabajador
- Incapacidad del trabajador
- Jubilación del trabajador
- Muerte del empresario/desaparición de la empresa

Voluntad de ambas partes

- Consignada en contrato
- Expiración del tiempo o realización del objeto del contrato
- Mutuo disenso

Voluntad del trabajador

- Dimisión/ desistimiento en periodo de prueba
- Abandono
- Extinciones indemnizadas
 - Ante modificaciones de su contrato
 - Ante incumplimientos del empresario

Indemnizaciones por imperativo legal

Voluntad del empresario

- Despido por causas objetivas
 - Individual
 - Colectivo
- Despido disciplinario
- Desistimiento en el periodo de prueba

Causas de extinción por voluntad unilateral de la empresa

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

Esquema general de estudio de los despidos (en sentido amplio)

- Causas legalmente previstas
- Forma o procedimiento
- Calificación jurídica de la decisión empresarial:
 - ¿se ha respetado la forma o procedimiento?
 - ¿Concurren las causas legales?
 - ¿hay algún motivo especialmente ilegítimo?
- Consecuencias de la calificación jurídica
 - Extinción de la relación o deber de readmisión
 - Indemnización (o no)
 - Otras consecuencias

Despido nulo (art. 53.4 ET, Art. 55.5)

“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.”

Supuestos frecuentes

Derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE)

Libertad religiosa e ideológica (art. 16 CE)

Libertad de expresión (art. 17 CE)

Integridad física y moral (art. 15 CE)

Tutela judicial efectiva (art 24 CE)

Libertades de sindicación y huelga (art. 28 CE)

Intimidad, inviolabilidad del domicilio, secreto de comunicaciones (art 18 CE)

Despido nulo (art. 53.4 ET, Art. 55.5)

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

*a) El de los trabajadores **durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo** por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, **o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.***

*b) El de **las trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); **el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6**, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la **excedencia prevista en el artículo 46.3**; y el de las trabajadoras **víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación** de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.*

*c) El de los trabajadores **después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato** por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido **más de nueve meses** desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.*

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Despido por causas objetivas

- Concepto: Decisión empresarial relacionadas con la prestación del servicio (=objeto del contrato)
- Régimen jurídico:
 - Causas legales: art. 52 ET (y remisión al art. 51 ET)
 - Forma: art. 53.1 y 2 ET
 - Calificación y efectos: art. 53.4 y 5, 56.

El despido por causas objetivas

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Causas económicas

*“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos **tales como** la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. **En todo caso**, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”*

- Definición abierta de la “situación económica negativa”: los supuestos descritos no son los únicos que pueden alegarse
- Con tres trimestres consecutivos de resultados (ingresos ordinarios o ventas) negativos los tribunales han interpretado que sigue siendo necesaria una cierta proporcionalidad entre el dato económico y la decisión adoptada

Resto de causas

Técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción

Organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción

Productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Despido disciplinario

- **Causalidad** (art. 54 ET): Conducta grave y culpable
- **Forma** (art. 55.1 ET): Carta de despido y posible expediente contradictorio (representantes de los trabajadores, requisitos de convenio)
- **Efectos** (art. 55.2-5 ET): Extinción del contrato de trabajo (si es procedente), indemnización/readmisión (improcedente) o readmisión obligatoria (nulo)

Efectos del despido improcedente por defecto de forma: el nuevo despido

Art. 55.2 ET Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un **nuevo despido** en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que **solo surtirá efectos desde su fecha**, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

- No es una subsanación, sino un nuevo despido por la misma causa
- Produce efectos desde su fecha (hasta entonces deben pagarse salarios y cotizaciones)

Efectos del despido disciplinario



Efectos del despido improcedente por defecto de forma: el nuevo despido

Coste del nuevo despido:

- Salarios dejados de percibir
- Coste de Seguridad Social por dichos salarios

Efectos de la calificación del despido individual

	Procedente	Improcedente	Nulo
Objetivas	Indemnización	Readmisión o indemnización	Readmisión
Disciplinarias	“Convalida la extinción sin derecho a indemnización”	Readmisión o indemnización	Readmisión

El despido colectivo: umbrales (Art. 51 ET)

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El despido colectivo: umbrales (Art. 51 ET). Reglas especiales

- Se incluyen otros despidos que no se deban a circunstancias del trabajador y que sean por decisión del empresario si son al menos cinco

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

- Si se escalonan para que no sea colectivo, los despidos que pasen del umbral son nulos.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Procedimiento de despido colectivo (art. 51 ET)

- Comunicación a los trabajadores y constitución de comisión negociadora del art. 41 ET (7 días desde la comunicación)
- Periodo de consultas no superior a 30 días naturales (15 si menos de 50 trabajadores)
- Si hay acuerdo → Comunicación a la autoridad laboral
- Si no hay acuerdo → Comunicación a la autoridad laboral y a los representantes de su decisión
 - Si en 15 días desde última reunión no comunica → caducidad
- En ambos casos → comunicación a trabajadores conforme reglas de despido individual (art. 53.1b) (mínimo 30 días entre inicio de consultas y efectos de despido)

Negociación de buena fe

- Objeto del periodo de consultas: *“como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”*

La calificación del despido: recapitulación

		Cumple con forma y fondo	No cumple causas	No respeta procedimiento	Vulnera DDFF y otras
Individual	Objetivas	Procedente	Improcedente	Improcedente	Nulo
	Disciplinarias	Procedente	Improcedente	Improcedente (pero puede realizar uno nuevo)	Nulo
Colectivo		Ajustado a Derecho	No Ajustado a derecho	Nulo	Nulo

Los salarios de tramitación

La empresa deberá abonar los salarios dejados de percibir en tres casos:

- a) Opción por readmisión
- b) Despidos nulos
- c) Despidos de representantes de los trabajadores

La indemnización

- Despido por causas objetivas (art. 53.1.b)

“indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”

- Despido por improcedente (art. 53.4 y 56 ET)

“indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”

- Extinciones indemnizadas

- **Por incumplimiento del empresario (art. 50 ET)**- Remisión art. 56 ET
- **Movilidad geográfica (art 40 ET)** *“indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.”*
- **MSCT (art. 41 ET):** *“indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.*

Indemnizaciones por terminación de contrato

- **Carácter legal e imperativo:** no cabe pactar indemnizaciones menores
- **Carácter tasado:** no cabe pedir más ni tratar de demostrar que debe pagarse menos
- **Naturaleza indemnizatoria plena:** Resarce de todos los daños que pueda ocasionar el despido
 - Excepción: pluriofensividad del despido con Derechos Fundamentales (STS de 11 de marzo de 2004 (Rº 3994/2002)- Voto particular; Art. 183.3 LRJS)

Esquema general y cálculo

- **N** días de salario por **X** años de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y
- con un máximo de **Z** meses

Esquema general y cálculo

$$T = \min(F \times A \times S_D, N \times S_M)$$

T es la indemnización total por la decisión extintiva

F es el factor indemnizatorio (12, 20, 33, 45)

A es el tiempo legal en años de servicios prestados por el trabajador

$S_{D(M)}$ es el salario diario (mensual)

N es el módulo indemnizatorio máximo (12, 24 ó 42 mensualidades)

Cómputo del tiempo de servicio

- **Varios contratos:** si no hay ruptura significativa de la relación, se computan todos, sin descontar indemnizaciones parciales ya pagadas.
- **Periodos de suspensión:** con carácter general, no se incluyen.
- **Reconocimientos de antigüedad:** no afectan a la indemnización legal, y salvo pacto expreso no tienen impacto contractual en una indemnización mayor
- **Prorratio por meses de los periodos inferiores a un año:** Se computa un doceavo de año por cada mes o fracción (aunque sea un solo día).

$$T = \min(F \times A \times S_D, N \times S_M)$$

Salario a efectos de despido

- **Regla general:** El devengado en el momento de la extinción (mensual)
- **Discrepancias entre el debido y el abonado:** Se calcula sobre el que efectivamente se debiera
- **Elementos incluidos y excluidos:** atendiendo a naturaleza salarial (ya sea en efectivo o en especie) o extrasalarial
- **Conceptos de devengo irregular o superior al mes:** Se anualizan.
- **Regla especial:** reducciones de jornada (DA 19ª ET)

$$T = \min(F \times A \times S_D, N \times S_M)$$

Regla especial para el cómputo de salario en casos de reducciones de jornada

DA19ªET. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y en el cuarto párrafo del artículo 48.7.

Reducción por cuidado de hijos tras parto (2 horas)

Reducción por guarda legal de menores de 12 años, personas con discapacidad, familiares dependientes de entre $\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$ de la jornada

Reducción por cuidado de familiares con enfermedad grave de al menos $\frac{1}{2}$

Víctimas de violencia de género

Salario a efectos de despido

Salario diario

- Salario anualizado entre 365 (y no 366; [STS de 27 de febrero de 2020 \(ECLI ES:TS:2020:1074\)](#))

Salario mensual

- Salario diario x 30

$$T = \min(F \times A \times S_D, N \times S_M)$$

El régimen transitorio para despidos improcedentes en contratos anteriores al 12 de febrero de 2012

Punto de partida: Indemnizaciones por despido improcedente antes y después del RD-Ley 3/2012:

ANTES: 45 días de salario por año de servicio, con límite de 42 mensualidades

DESPUÉS: 33 días de salario por año de servicio, con límite de 24 mensualidades

El régimen transitorio para despidos improcedentes

Disposición transitoria 11ª ET

1. La indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 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 (...)
3. A efectos de indemnización por extinción por causas objetivas, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2.

El régimen transitorio para despidos improcedentes

La DT11ª ET, apartado 2.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará 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 régimen transitorio para despidos improcedentes

La DT11ª ET, apartado 2.

El importe indemnizatorio resultante no podrá 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 aplicará este como importe indemnizatorio máximo,
- sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso.

El régimen transitorio para despidos improcedentes: contratos anteriores al 12 de febrero de 2012

- Tiempo hasta el 12 de febrero: 45 días de salario por año anterior esa fecha, prorrateando por meses...
- Tiempo posterior: 33 días de salario por año....
- Tope: 720 días salvo que
El periodo anterior resulte en un importe superior, en cuyo caso se aplicará este, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades.

Interpretación *(STS de 18 de febrero de 2016)*

- La DT sólo se aplica a contratos anteriores al 12 de febrero
- Cuando se toman en cuenta periodos anteriores y posteriores, la cuantía no puede superar los 720 días.
- Excepcionalmente, ese límite no se aplica si ya se habían superado con el tiempo hasta el 12 de febrero.
- Si se superan con el tiempo hasta el 12 de febrero, la indemnización operan dos topes:
 - El devengado hasta la fecha
 - 42 mensualidades.
- Si no se han alcanzado los 720 días a 12 de febrero, se sigue devengando hasta ese tope.
- El cálculo de los dos periodos es independiente.

La fiscalidad de las indemnizaciones

Art. 7.e. LIRPF Están exentas las siguientes rentas

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de **despidos colectivos** realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que **no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.**

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros.

La fiscalidad de las indemnizaciones

La exención fiscal:

- ✓ Sólo afecta a las indemnizaciones estrictamente establecidas por ley (no pactadas)
- ✓ En caso de despido improcedente requiere que:
 - ✓ Se “pacte” ante una autoridad ya sea en conciliación administrativa (SMAC o similar) o judicial
 - ✓ Se declare judicialmente
 - ✗ No está exenta la indemnización por despido improcedente reconocida unilateralmente por el empresario en la carta de despido

Otros costes del despido colectivo

- Convenio especial con la Seguridad Social
- Aportaciones al tesoro

Convenio especial de seguridad Social (art. 51.9 ET y DA13ªLGSS)

- Afectados: trabajadores de 55 o más años (que no fueran mutualistas a 1 de enero de 1967) salvo proceso concursal
- Se suscribe por empresario y trabajador (por un lado) y la TGSS (por otro)
- No requiere periodo mínimo de cotización
- Objetivo: Mantener la carrera de seguro del beneficiario (y desincentivar la inclusión en despidos de trabajadores mayores)

Convenio especial de seguridad Social

- Cubre cotizaciones desde el final del contrato (o en su caso de la obligación de cotizar por la prestación de desempleo contributivo) hasta la jubilación.
- La empresa asume hasta los 63 años (61 años si es por causas económicas)
- Se abona en un solo pago en el mes siguiente a la notificación por la TGSS de la cantidad a ingresar o fraccionado con aval o sustitución por entidad financiera aceptado por la TGSS.
- Si el trabajador fallece o es declarado en IP durante el periodo de cotización de la empresa, se reintegra en su caso el periodo posterior.

Convenio especial de la Seguridad Social: cálculo del coste

- Referencia: base de cotización promedio de los últimos seis meses de ocupación cotizada
- Aplicación de coeficiente reductor (0,94 en 2022)
 - *fijado en la Orden la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional contenidas en la LPGE*
- Deducción de la cotización a cargo del SEPE por el subsidio a que pueda tener derecho cuando corresponda cotizar por jubilación.
 - Por la cobertura de IP y prestaciones por muerte y supervivencia: base elegida*0,14
 - Por jubilación: (Diferencia entre base elegida y base mínima)*0,80

Aportación al tesoro (art. 51.1 ET, DA 16ª L27/2011, RD 1484/2012)

- Empresas de más de 100 trabajadores en plantilla
- Porcentaje de trabajadores de más de 50 años despedidos sea mayor que en la empresa, computando los producidos en los tres años anteriores.
- Que hayan obtenido beneficios en los dos años anteriores o que los obtengan en dos consecutivos en el periodo entre el anterior y los cuatro siguientes.

Aportación a tesoro

- Cubre:
 - Prestaciones brutas por prestaciones efectivamente asumidas por el SEPE (incluidas cotizaciones)
 - Un tanto bruto por los subsidios
- Se excluyen los trabajadores recolocados en los seis meses siguientes a la extinción (a petición de la empresa)

Tipo aplicable a la aportación al tesoro

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35 %.	Más del 10 %.	100 %	95 %	90 %
	Menos del 10 %.	95 %	90 %	85 %
Entre 15 % y 35 %.	Más del 10 %.	95 %	90 %	85 %
	Menos del 10 %.	90 %	85 %	80 %
Menos del 15 %.	Más del 10 %.	75 %	70 %	65 %
	Menos del 10 %.	70 %	65 %	60 %