

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad Social

Lección 3: LOS COSTES DE LA RELACION LABORAL (II): LAS INDEMNIZACIONES.

3.2 El coste del despido

Profesores:

Pablo Gimeno Díaz de Atauri



- 1) Las indemnizaciones por despido en el sistema jurídico laboral español:
 - a) Se rigen principalmente por lo pactado en el convenio colectivo o, en su defecto, el contrato de trabajo, aplicándose la prevista en la ley sólo en el caso de que no se haya pactado nada.
 - b) Se fijan directamente por la ley, sin que quepa modularlas ni al alza ni a la baja en ningún caso, aunque se pueden acumular a las indemnizaciones por vulneración de Derechos Fundamentales
 - c) Se establecen legalmente criterios orientativos, que serán tomados en consideración por el órgano judicial para fijar la indemnización si no hay acuerdo entre las partes.
 - d) Se rigen por el principio de resarcimiento íntegro, de modo que, partiendo del mínimo legal, podrán acreditarse daños superiores que deberán incluirse en su cuantía.
- 2) En el cálculo de indemnizaciones por despido, si la persona trabajadora hubiera tenido varios contratos con la empresa:
 - a) Únicamente se tendrá en cuenta el último de ellos, pues los demás son relaciones jurídicas finalizadas en sí mismas.
 - b) Se tendrán en cuenta todas las que se hayan producido dentro del plazo general de prescripción de un año, pero no las anteriores.
 - c) Se tendrán en cuenta todas las relaciones, hayan sido o no continuadas, y con independencia del tiempo que haya podido transcurrir entre una y otra.
 - d) Se analizará si ha existido una continuidad entre ellas, computándose todas si no hay interrupciones significativas que permitan entender que se rompió el vínculo laboral.
- 3) El salario regulador de las indemnizaciones por despido será:
 - a) El que corresponda a aplicar, a cada una de las mensualidades efectivamente percibidas, la proporción de días por año prevista en la ley, por lo que en la práctica se sumarán todas las cantidades percibidas durante la vida del trabajador en la empresa y se dividirá por el total de días efectivamente trabajados.
 - b) Con carácter general, el que corresponda a la mensualidad del despido, pero en caso de que existan conceptos de devengo superior al mes, éstos se anualizarán.
 - c) El promedio de los recibidos, por cualquier concepto, en los doce meses anteriores.
 - d) El efectivamente percibido, por conceptos salariales y extrasalariales, en el mes en que se produzca el despido, incluyendo en su caso la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las vacaciones pendientes de disfrutar.
- 4) Las indemnizaciones por despido, a efectos fiscales:
 - a) Están exentas en todo caso.
 - b) Están exentas siempre que se pacten en documento público, cualquiera que sea su cuantía.
 - c) Están exentas únicamente por el importe que corresponda por ley, con un tope de 180.000.

- d) Están exentas hasta el límite de la prevista para el despido improcedente.
- 5) El despido de personas trabajadoras de más de 55 años de edad:
 - a) Se bonifica, pues el interés público es que dejen sus puestos de trabajos a desempleados más jóvenes.
 - b) Está estrictamente prohibido despedir estas personas si hay más jóvenes en la plantilla.
 - c) Implica una serie de obligaciones, como la de concertar un convenio especial con la seguridad social para mantener su carrera de cotización.
 - d) Supone, en todo caso, la obligación de hacer una aportación al tesoro para cubrir los costes que genera al Estado.