

## Indemnizaciones por despido: nuevo debate abierto



**Neus Martínez Navarro y Julia Lluch Martín, paralegal y abogada, respectivamente, del área de Derecho Laboral de BROSETA.**



Por todos es sabido que la legislación laboral actual únicamente prevé dos tipos de indemnizaciones por despido. Por un lado, la que debe abonarse cuando se produce un despido objetivo, indemnización que ascendería a veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades (arts. 51, 52 y 53 ET); y por otro, la indemnización que se origina cuando el despido se declara improcedente, bien porque no se prueban las causas en los supuestos de despidos objetivos, porque no se acreditan los hechos sancionados con el despido disciplinario -o su gravedad- o porque no se respetan las exigencias formales en la ejecución, siendo en estos últimos casos de treinta y tres días de salario por año de servicio hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (art. 56 ET).

No obstante, dicho sistema indemnizatorio legalmente tasado ha ido modulándose por los tribunales, de forma que éstos han venido aceptando nuevas indemnizaciones que pueden reconocerse en caso de despido.

El ejemplo más evidente de ello lo encontramos en aquellos supuestos en los que se reclama la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales y se adiciona una indemnización por daños morales. Esta petición encuentra su fundamento en el artículo 183 LRJS, el cual dispone que cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión en sus derechos fundamentales.

Por lo que respecta a la cuantificación de estos daños morales, si bien en un primer momento los tribunales exigían la acreditación de que los mismos se hubieran producido, sentencias recientes como la del [Tribunal Constitucional de fecha 15 de marzo de 2021 \(nº 61/2021\)](#), han planteado el reconocimiento cuasiautomático de esta indemnización siempre que conste acreditada la vulneración de derechos

fundamentales, sin necesidad de acreditar el daño causado. De igual manera, en cuanto al importe de la misma, el propio Tribunal Supremo, en su [Sentencia de fecha 23 de febrero de 2022 \(rcud. 4322/2019\)](#), perfila aquellas cuestiones que pueden ayudar al demandante y al Juzgador a cuantificar la indemnización reclamada y, en su caso, reconocida.

Aunque hasta ahora este había sido el escenario genérico, lo cierto es que en los últimos tiempos se está abriendo en los tribunales un nuevo debate jurídico relativo a la posibilidad de establecer una indemnización adicional a la fijada por despido improcedente. Pues bien, a este respecto, se trata de un tema que no resulta pacífico, existiendo pronunciamientos judiciales en uno y otro sentido.

No obstante, aquellas sentencias que admiten la indemnización complementaria, coinciden en que esto solo es posible en casos muy excepcionales y puntuales. Así, en las que se ha concedido, tienen como denominador común las siguientes premisas: (i) la improcedencia legal tasada es especialmente exigua y, por ende, no disuasoria para el empresario; y (ii) se constata la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial por la cual se produce la extinción del contrato.

Esta excepción a la regla general vendría a tener amparo en el marco regulatorio del artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como, del artículo 24 de la Carta Social Europea.

A este respecto, encontramos sentencias que, además, fijan los criterios por medio de los cuales debe cuantificarse la indemnización complementaria. Así, entre otras, la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 13 de mayo de 2022 \(rec.500/2022\)](#) que además de recoger la doctrina mencionada, dispone la necesidad de alegar los daños concretos producidos como consecuencia de la extinción contractual, por ejemplo, los ocasionados por desplazamiento, alquiler, daño emergente por pérdida del anterior trabajo o incluso daño moral en

## COYUNTURA ECONÓMICA Y BURSÁTIL

caso de tener que abandonar el ambiente familiar y social.

En todo caso, debe advertirse que, si bien la indemnización por daños morales derivados de una vulneración de derechos fundamentales es una realidad consolidada entre nuestros tribunales, la introducción de la indemnización complementaria a la de despido improcedente es muy reciente, por lo que no existe una doctrina unificada sobre esta cuestión. Este debate, por el momento solo ha tenido lugar en el plano de los Juzgados de lo Social y de los Tribunales Superiores de Justicia, siendo la posición mayoritaria reacia a concederla. De hecho, el Tribunal Supremo todavía no se ha pronunciado al respecto, por lo que habrá que ver cómo resuelve el Alto Tribunal sobre la licitud de estas indemnizaciones adicionales.

De todo lo anterior, puede observarse que la seguridad jurídica producida por un sistema indemnizatorio tasado y topado cede cada vez más ante la creación jurisprudencial que habilita nuevas vías de compensación y que, hasta hace relativamente poco, ni siquiera contenían criterios para su cuantificación.

A este cambio de paradigma, se le suma la propuesta realizada por la Ministra de Trabajo sobre los conocidos como "despidos reparativos". Así, lo cierto es que se ha barajado la posibilidad de que las indemnizaciones sean moduladas en función de las circunstancias de la persona despedida. De esta forma, en la cuantificación de la indemnización por despido podrían tenerse en cuenta distintos aspectos como:

el género, la edad, situación económica y familiar o incluso lugar de residencia.

Sin embargo, la realidad es que esto no es tan novedoso como podría parecer, puesto que ya la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 reconocía este tipo de indemnizaciones cuando se producían despidos sin causa justificada. Y precisamente por la gran dificultad probatoria que esto suponía para el trabajador despedido, el cual en la mayoría de las ocasiones se veía perjudicado, se acordó cambiar la legislación adoptando el modelo de otros países vecinos de la Unión Europea de indemnización tasada que actualmente rige en nuestro ordenamiento jurídico y que solo tiene en cuenta criterios objetivos como son el salario percibido y el tiempo de prestación de servicios.

Con todo, no cabe duda de que estamos, cada vez más, ante una flexibilización en materia de indemnizaciones por despido; proceso que si bien se ha iniciado ante los tribunales, es muy probable que acabe reflejándose también en el ámbito legislativo, pero aún más, con casi total seguridad se va a generar un incremento en el nivel de litigios, creando de esta manera una dificultad añadida al ya de por sí complejo proceso laboral.

