

# LAS INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO : ¿CUÁNTOS DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO?

Titulamos este artículo en plural porque, aunque la **indemnización es única**, el abanico en el cálculo de las cuantías indemnizatorias derivadas de la resolución del contrato de trabajo está bastante abierto; sólo la extinción a término de los contratos de interinidad y formativos y la operada por **despido disciplinario procedente** tienen un coste indemnizatorio igual a cero.

Comenzando de menor a mayor, los **contratos temporales** celebrados a partir de 01.01.2015, excepto de interinidad y formativos, devengan a su finalización una indemnización de **12 días por año** de servicio.

Le sigue en cuantía la extinción del contrato por **causas objetivas**, con una indemnización tasada de **20 días por año**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año (1,66 días por mes) y con un tope legal de **doce mensualidades** (a partir de 18 años y 3 meses de antigüedad). Las causas objetivas, junto a las más conocidas – económicas, técnicas, organizativas o de producción – están enumeradas en el art. 52 ET; telegráficamente: ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a modificaciones técnicas y faltas de asistencia justificadas pero intermitentes.

Este mismo módulo de **20 días por año** tienen las extinciones

por voluntad del trabajador en supuestos de **movilidad geográfica y modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo, si bien el máximo legal es de **nueve mensualidades** para este último caso de modificaciones sustanciales.

El siguiente escalón indemnizatorio es el del parámetro de **33 días por año**, fijado por la reforma laboral última para el cálculo de la indemnización por **despido improcedente desde el 12/02/2012**. El tope legal es de 720 días de indemnización, que se corresponde con 21 años y 10 meses de prestación de servicios. También los contratos para el fomento de la contratación indefinida que tenían la cláusula de aplicación de la D.A.1ª de la Ley 12/2001 utilizaban este módulo de 33 días, cuando el despido objetivo operado se reconocía o declaraba judicialmente improcedente.

Finalmente, el **despido improcedente** tiene una indemnización con diferente cálculo si el contrato resuelto se formalizó **antes de la reforma laboral**, cuando el texto legal fijaba el devengo en **45 días por año**, con un tope de 42 mensualidades, correspondiente a 28 años trabajados. La Disposición Transitoria 11ª del Estatuto de los Trabajadores dispone el cálculo en dos tramos; el primero, a razón de 45 días hasta el 12/02/2012, y el segundo, a razón de 33 días desde esta fecha.

Dicha Disposición Transitoria sobre el cálculo por periodos *pre-* y *post-* reforma dio lugar a divergentes interpretaciones, incluso en el seno de la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, que parecen haberse resuelto definitivamente con la **sentencia de fecha 18/02/2016**, Rec. 3257/2014, de la que fue Ponente el Magistrado Antonio V. Sempere Navarro.

Estas mismas indemnizaciones por despido improcedente (33 – 45 días) son operativas en el supuesto de extinción del contrato **por**

**voluntad del trabajador basando en incumplimiento grave del empleador,** reguladas en el art. 50 ET, tales como falta o retrasos continuados del pago del salario, modificaciones sustanciales sin cumplir el procedimiento, etc.

Una vez resumidas las previsiones legales en cuanto a los días de salario que corresponden para cada indemnización según la causa y/o calificación de la extinción del contrato de trabajo, sólo resta señalar que en cualquier caso la negociación entre las partes (empresa – trabajador) puede dar lugar a otros resultados, inferiores o superiores, de los establecidos legalmente.

SERPYME // 18.05.2016

*(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia. Queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)*