



La reforma laboral en entredicho al elevar en una sentencia del Supremo las indemnizaciones por despido

Por Ricardo De Lorenzo, socio-director de De Lorenzo Abogados

La entrada en vigor el pasado día 11 de febrero de 2012 de la reforma laboral, mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, supuso importantísimos cambios en el modelo de relaciones laborales vigente hasta esa fecha, especialmente en lo que se refiere a la reducción del importe de **la indemnización por despido, que pasó de 45 días por año a 33, con el límite de 24 mensualidades**, reconociendo en cualquier caso los derechos adquiridos por los trabajadores hasta su entrada en vigor, de manera que se devengarían dos tramos indemnizatorios.

Esta normativa de reforma laboral, en su disposición transitoria quinta, estableció dos tipos de indemnización para el despido improcedente. El primero, para los contratos anteriores a la reforma laboral, la indemnización para el trabajador debía calcularse a razón de 45 días de salario por año de servicio en la empresa, con un tope de 42 meses. A partir de esa fecha, **el cómputo establecido es de 33 días de salario por año de servicio en total, y la cuantía no podría superar el techo máximo de 720 días de salario -dos años-**, salvo que por el tiempo transcurrido por el trabajador en la empresa, antes de la entrada en vigor de la reforma, superase ese límite en la indemnización, a razón de 45 días de salario por año de trabajo. Entonces, sería esta última cuantía la que recibiría el trabajador y nunca podría superar la cifra máxima de 42 mensualidades de salario.

De acuerdo con la citada redacción del precepto – y desde una interpretación literal del mismo–, aquellos trabajadores que con anterioridad de 12 de febrero de 2012 hubiesen devengado un importe indemnizatorio superior a 720 días de su salario pero inferior a 42 mensualidades del mismo (1.260 días), en caso de despido, no generaban derecho a una indemnización superior a aquella que le hubiere correspondido si su extinción se hubiese realizado en la fecha de entrada en vigor de la norma. **Esta interpretación había sido pacíficamente admitida por agentes sociales, doctrina jurisprudencial y doctrina científica.**

La Disposición Transitoria, por tanto, establecía el límite ordinario de las indemnizaciones en 720 días y “congelaba”, por decirlo así, la generación de nuevos derechos indemnizatorios en aquellos casos en que la indemnización que le correspondiera al trabajador en la fecha de la reforma fuera superior a esta cifra.

Ahora una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Sección 1ª, del pasado 29 de septiembre de 2014 (RJ/2014/5332) ha elevado la indemnización por **despido improcedente contemplada en la reforma laboral para los casos de trabajadores con bastante antigüedad en la empresa pero que no hayan acumulado antes de la entrada en vigor** de dicha reforma, el 12 de febrero de 2012, los años suficientes para tener derecho al tope de 42 mensualidades de indemnización que regía antes de la misma.

Lo relevante de la sentencia, cuya ponente es la Excm. Sra., Milagros Calvo Ibarlucea, es que el Tribunal Supremo dice que, en estos casos, la indemnización no tiene como tope lo que hubiera obtenido el trabajador antes de la reforma superando los dos años de salario. Por el contrario, si siguió trabajando en la empresa el empleado puede seguir sumando indemnización después del 12 de febrero de 2012, pero a razón de **33 días de salario por año de trabajo, con el límite de 42 mensualidades. Es decir, tres años y medio.**

La sentencia del Supremo, resuelve el despido improcedente de dos trabajadoras que recurrieron su indemnización por despido en distintos tribunales hasta llegar al Supremo. En el caso de una de las trabajadoras, su antigüedad en la empresa era de 32 años y, por tanto, antes de **la entrada en vigor de la reforma laboral** ya había generado el derecho para cobrar el tope máximo anterior a la reforma de 42 mensualidades y así se lo reconoce el alto tribunal, elevando su indemnización de 16.813 euros a 58.035 euros.

La segunda trabajadora en cambio, con 22 años y cinco meses de servicio en la empresa, en el que el Supremo no tiene en cuenta la disposición transitoria quinta de la reforma laboral y también le reconoce el tope de **42 mensualidades**, a pesar de que no haber trabajado los años suficientes para generar dicho derecho, que según fuentes jurídicas, se adquiere si, al menos, se han trabajado 28 años en una misma empresa. Así, su indemnización pasó, tras la sentencia, de 14.363 euros a 40.530 euros.

Esta Sentencia se une a otra igualmente del Tribunal Supremo por la que ha declarado que las condiciones laborales de los trabajadores, plasmadas en convenios colectivos anteriores a la reforma laboral operada en julio de 2012 (Ley 3/2012), mantienen su vigencia, si las partes así lo han acordado, hasta que sea sustituido por uno nuevo.

A esta conclusión ha llegado el Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 22 de Diciembre, adoptada no pacíficamente, dado que el fallo contó con cuatro votos disidentes, de un total de ocho magistrados, en la que decidió que las condiciones laborales de los trabajadores, plasmadas en los convenios colectivos, **seguirán vigentes si así lo han acordado las partes, hasta que el convenio se sustituya por uno nuevo.**

Y es que, reforzó la llamada ultraactividad de los convenios (prórroga automática hasta que se pacte uno nuevo) interpretando la reforma laboral de 2012 que estipuló que los denunciados antes de 7 de julio de ese año tendrían una vigencia de un año y luego quedarían suspendidos.

Sostiene el Supremo, que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo **exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula**, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia.

Ahora bien, matiza el Alto Tribunal que podrán, en su caso, ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas según el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y todo ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio (artículo 89 E.T.)

Aunque se trata de únicas sentencias y en consecuencia no sientan jurisprudencia si es cierto que los Tribunales inferiores pueden invocarla para pronunciarse en el mismo sentido, lo que pondría en entredicho uno de los aspectos más controvertidos de la reforma laboral, como es **la reducción del coste de la indemnización por despido**, y todo ello a pesar del respaldo que el Pleno del Tribunal Constitucional efectuó mediante Sentencia el mes pasado, avalando de forma definitiva la legalidad de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012.