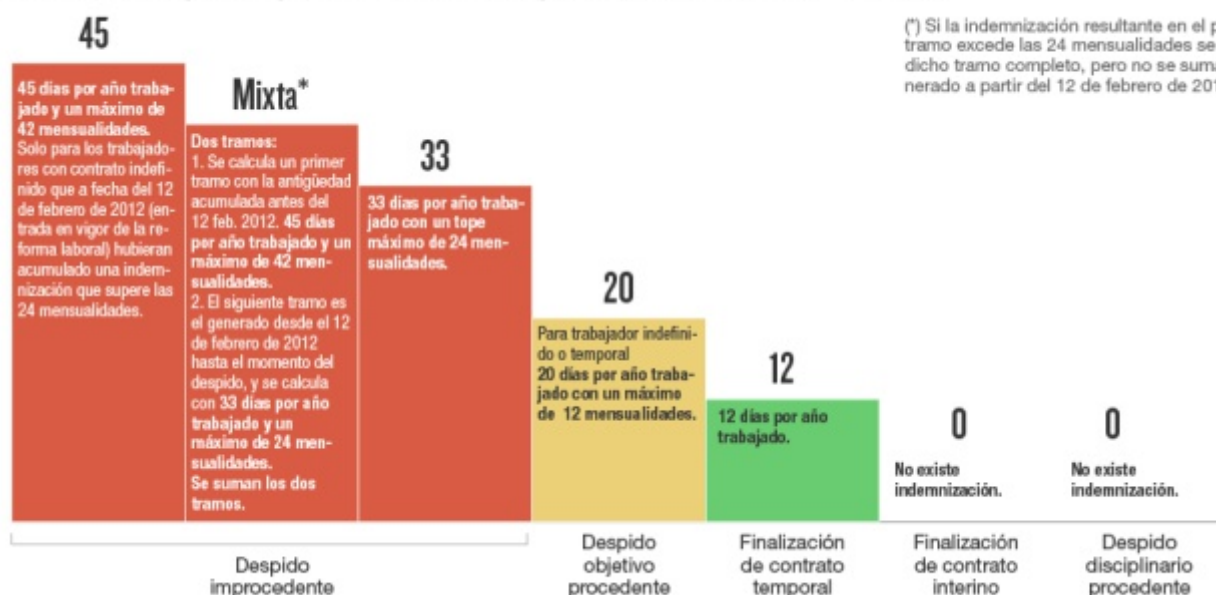


Quién cobra indemnización por despido y quién no

En el mercado de trabajo conviven cinco cuantías distintas de indemnización por despido y dos situaciones en las que no se cobra nada

Raquel Pascual
22-09-2016

Indemnizaciones por despido existentes en España Días de salario por año trabajado



Fuente: Elaboración propia

ALEJANDRO MERAVIGLIA / CINCO DÍAS

La justicia europea acaba de dar un tirón de orejas a España porque considera que discrimina a los trabajadores temporales frente a los fijos. El lunes se conoció una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en que el que pide a los tribunales españoles y, por ende a sus legisladores, que equiparen las indemnizaciones por despido de los asalariados eventuales –interinos en el caso concreto del citado fallo judicial– y los que tienen un contrato indefinido.

Esta sentencia ha abierto caja de los truenos entre los distintos agentes del mercado laboral y el propio Gobierno. Los sindicatos preparan una batería de demandas para reclamar mayores indemnizaciones para los temporales que acaben sus contratos o los hayan terminado en el último año; al tiempo que la mayoría de los expertos laboristas creen que el próximo Gobierno debería adecuar la legislación a lo dicho por Bruselas.

Por su parte desde el Ministerio de Empleo hacen una primera interpretación restrictiva de la sentencia, al considerar que solo deberían equipararse las indemnizaciones de los interinos. Además aseguran que la sentencia “deja claro” que pueden existir y existen distintas modalidades contractuales en las regulaciones laborales de la UE. Esta es la distinta casuística de las actuales indemnizaciones por despido en la ley española:

45 días

La histórica indemnización por despido de 45 días por año trabajado con un tope de la cantidad equivalente a 42 mensualidades de salario dejó de aplicarse de forma generalizada para todos los despidos improcedentes (de trabajadores fijos y temporales) el pasado 12 de febrero de 2012, cuando entró en vigor la reforma laboral. Esta reforma rebajó dicha indemnización general a 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades.

Si bien, la nueva fórmula de calcular la indemnización hace que conserven una compensación exclusiva de 45 días solo los trabajadores con contrato indefinido que a fecha del 12 de febrero de 2012 (entrada en vigor de la reforma laboral) hubieran acumulado una indemnización que supere el equivalente a 24 mensualidades.

Mixta 45/33 días

Esta indemnización se creó en la reforma laboral de 2012 y es para los trabajadores que fueron despedidos tras la entrada en vigor de la nueva ley, pero tenían una antigüedad anterior a esa fecha. Así, es la indemnización más común en la actualidad, ya que el 71% de los trabajadores fijos tiene una antigüedad en su empleo de más de seis años (ocho millones de asalariados). A estos habría que sumar el 13% de los temporales que también llevan más de seis años en su puesto de trabajo y que en caso de ser despedidos de forma improcedente antes de que finalice su contrato también recibirían dicha indemnización.

Así, desde el 12 de febrero de 2012 se hace un doble cálculo de indemnización. Se calcula un primer tramo con la antigüedad acumulada antes de dicha fecha. Ese tramo se calcula con 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades.

El segundo tramo corresponde al generado desde el 12 de febrero de 2012 hasta el momento del despido, y se calcula con 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades.

Hecho este doble cálculo se suman las indemnizaciones resultantes. Pero hay una excepción: los trabajadores que hayan obtenido en el primer tramo una cuantía de indemnización equivalente a más de 24 mensualidades. En ese caso, solo cobrarían la cantidad generada en el primer tramo.

33 Días

La indemnización general para todos los despidos improcedentes (de fijos y temporales) desde el 12 de febrero de 2012 es de 33 días por año trabajado con un tope de la cantidad equivalente a 24 mensualidades de salario.

20 días

Los trabajadores (fijos y temporales) a los que se les aplique un despido objetivo individual o colectivo (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y que resulte procedente, tienen una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

12 Días

Los trabajadores con contrato temporal reciben una indemnización de 12 días por año trabajado al término de su contrato en la fecha prevista.

Sin indemnización

Los trabajadores interinos (unos 300.000 en las administraciones públicas y 200.000 más en el sector privado) no tienen indemnización al término de su contrato. Aunque si fueran despedidos de forma improcedente antes de finalizar su contrato también dispondrían de las indemnizaciones anteriores.

Tampoco la tienen los trabajadores despedidos disciplinariamente de forma procedente.