



Daniel Toscani Giménez

Catedrático de la Universidad de Valencia. Of Counsel  
Laboral de Alentta Abogados

---

## El coste del despido en España: posibles propuestas de reforma

Frente al más que conocido despido disciplinario, esto es, el despido por incumplimientos graves y culpables del trabajador de sus obligaciones laborales, se encuentran también las denominadas como **causas objetivas de despido**. Estas, a diferencia de las primeras, **son causas en las cuales el trabajador no tiene culpa alguna**, es decir, el trabajador no ha incumplido obligación laboral alguna, sino que son supuestos en los cuales, la normativa establece la posibilidad de despedir por causas sobrevenidas, siendo la más conocida, las causas económicas.

### Implicaciones legales del despido disciplinario

En el despido disciplinario, si se prueba el incumplimiento del trabajador, la empresa no debe abonar indemnización alguna, ya que el despido será procedente. **De no probarse dicho incumplimiento, pueden ocurrir dos cosas diferentes**: la primera, que en el despido se hayan vulnerado derechos fundamentales o que el mismo haya sido discriminatorio, en cuyo caso, el despido se declarará nulo, que conlleva la obligación de la empresa a readmitir el trabajador en las mismas condiciones que antes del despido y abonar los salarios de tramitación. La segunda es que no se hayan vulnerado derechos fundamentales y que no sea discriminatorio, pero que no se haya probado el incumplimiento del trabajador. En este caso, entonces, la empresa puede optar entre readmitir con el abono de los salarios de tramitación o despedir.

Sin embargo, **para poder despedir al trabajador debe pagar una indemnización de 33 días de salario por año de antigüedad**, al ser el despido improcedente. Mientras que, en los despidos objetivos, si la causa se prueba, la empresa podrá despedir, pero debe pagar en todo caso una indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad que tenga el trabajador en la empresa.

## Reformas laborales: balance entre empresarios y trabajadores

La reforma laboral de 2012 no solo redujo la cuantía de la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por años de servicio, con un tope de 42 mensualidades de salario del trabajador a 33 con el tope de 24, sino que además, **la reducción de la indemnización va acompañada ahora de la modificación relativa al abono de los salarios de tramitación** (los salarios que debería haber percibido el trabajador desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia declarando el despido improcedente), a los que el trabajador tendrá derecho solo si la empresa opta por la readmisión, no si opta por la extinción con indemnización (salvo el supuesto de los representantes de los trabajadores, que tienen la opción de elegir, que recibirán los salarios de tramitación tanto en caso de readmisión como de extinción del contrato con indemnización).

(Foto: FO & CO Consultores)

Con lo cual, además de desincentivar la opción de readmisión, se abarata más todavía el coste del despido, ya que, en muchas ocasiones, cuando el trabajador tiene poca antigüedad en la empresa, estos salarios de tramitación pueden ser muy superiores a la propia indemnización por despido.

La indemnización para los periodos posteriores a la reforma de 2012 se fija en 33 días de salario/año y un máximo de 24 mensualidades. Mientras que, para los periodos anteriores a la reforma, para los contratos ya existentes se prevé un doble régimen de cuantía por año, 45 días para el período anterior a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 (12, de febrero de 2012) y 33 días para el resto. Además, en cualquier caso, el importe no podrá ser superior a 24 mensualidades.

Así, pongamos, por ejemplo, un trabajador con una antigüedad de 10 años y con un sueldo de 20.000 euros anuales. Ahora la indemnización máxima será aproximadamente de 1.833,15 euros (correspondiente a 33 días de trabajo) multiplicado por 10, que son los años trabajados. 18.331,50 euros, frente a los 24.997,50 euros que hubiera cobrado con 45 días de indemnización.

Otro ejemplo, para los contratos ya existentes, pongamos un trabajador con una antigüedad de 10 años antes del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la norma y que le despiden 10 años después, con un sueldo de 20.000 euros anuales: se calcularía en dos tramos su indemnización: el primero, equivalente a diez años con 45 días de indemnización (24.997,50 euros) y el último, posterior a la entrada en vigor de la reforma, equivalente a diez años con 33 días de indemnización (18.331,50 euros). Siendo el montante final de su indemnización, la suma de ambas cantidades: 43.329 euros. No obstante, asimismo, se aplicaría el nuevo tope máximo de 24 mensualidades, de tal forma que la indemnización se quedaría en 40.000 euros.

Por tanto, los trabajadores que ya tuvieran 16 años de antigüedad al día 12 de febrero de 2012 ya han alcanzado los 24 meses de tope de indemnización, y el nuevo periodo de trabajo a partir de ahora ya no genera derechos en caso de despido improcedente, **lo que hace que su indemnización quede congelada**. Con la legislación anterior, el tope se alcanzaba con 28 años.

Para evitar esto, la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2014, establece que si con fecha 12 de febrero de 2012 (la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012), el trabajador ya ha generado

derecho al nuevo tope de indemnización, 24 meses, en ese caso, se seguirá aplicando el antiguo tope de 42 meses. Así, por ejemplo, un trabajador que gana 20.000 euros anuales y tuviera 16 años de antigüedad antes del 12 de febrero de 2012 y 4 años de antigüedad después de la reforma, tendría ya derecho a 40.000 euros, el tope máximo (24 meses) solo con la antigüedad previa a la entrada en vigor de la reforma. De tal modo que no le servirían los cuatro años trabajados posteriormente (7,332, 60 euros que perdería).

Por eso, la Sentencia del Tribunal Supremo, en ese caso, establece que se aplicará el antiguo tope de 42 mensualidades. Así, en este caso, hasta 70.000 y ya podría percibir, por tanto, los 47,332, 60 euros.

A favor de una reducción del coste del despido, se argumenta que **el elevado coste actual es la razón del alto porcentaje de contratos temporales que se mantiene en España, así como la explicación de la alta tasa de paro**. En este sentido, se mantiene que la actual regulación del despido constituye un factor que dificulta la competitividad de nuestras empresas en relación con el resto de Europa y también que el coste del despido es un elemento disuasorio para que los empresarios contraten a nuevos trabajadores con contratos indefinidos.

(Imagen: Bizneo)

En contra, se afirma que, **si el despido fuera más barato, habría todavía más despidos**, incrementándose el paro en lugar del empleo. Además, al recibir una indemnización menor, los trabajadores despedidos se encontrarían económicamente más indefensos ante un previsible alargamiento de su situación de parados.

Es evidente que se trata de buscar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las demandas empresariales de flexibilidad, pero parece más bien que con estas reformas de 2012 se ha roto dicho equilibrio y se ha inclinado la balanza finalmente a favor de la empresa, olvidándose de la finalidad del Derecho Laboral que es la de proteger la parte más débil dentro de la relación laboral.

En cuanto a la indemnización por despido, **se está cuestionando en la actualidad la suficiencia de la cuantía de la indemnización por despido improcedente**, que tras la reforma de 2012 ha quedado en 33 días de salario por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades. Indemnización que podría ser insuficiente y contraria al convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional de los Trabajadores y al artículo 24 de la Carta Social Europea, que el Gobierno de España ratificó en su totalidad en 2021.

La propuesta es una indemnización fijada como ahora, pero aparte un plus a la carta, dependiendo de las circunstancias personales y sociales del trabajador despedido. Se pone como ejemplo la indemnización de los accidentes de tráfico. Sin embargo, en mi opinión, esta está tasada y existe un baremo muy claro por el daño causado en cada caso. Según la pérdida de diferentes partes del cuerpo, hay un baremo objetivo y meridiano.

(IMAGEN: FREEPIK)

**Sin dicho baremo, la cuantía de la indemnización podría ser muy casuística**, quedando en manos de los jueces. Lo que podría aumentar la litigiosidad y crear, por un lado, una inseguridad jurídica para las empresas, que podría acabar en más reticencias para contratar y, por otro lado, podría crear una desigualdad entre

trabajadores.

En mi opinión, sería más objetivo y garantista para los trabajadores, recuperar la antigua cuantía reglada de la indemnización por despido improcedente, antes de la reforma de 2012, 45 días de salario por año de servicio y sobre todo el tope de 42 mensualidades en lugar de 24 y recuperar los salarios de tramitación. Dichos salarios son los que van desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia declarando el despido improcedente y que, en muchos casos, sobre todo cuando el trabajador tenga poca antigüedad, pueden ser muy superiores a la propia indemnización. De esta forma se asegura la suficiencia de la indemnización, pero de una forma objetiva y reglada para todos.

Además, es evidente que, **cuanta menos antigüedad, menos indemnización y menos protección**. De tal forma que el despido reglado no protege suficientemente a trabajadores con poca antigüedad, siendo relativamente barato despedir a estos trabajadores.

Por lo tanto, también propondría una indemnización más elevada para estos trabajadores por encima de los 45 días. Así, por ejemplo, 100 días si se tiene menos de un año de antigüedad. 80 con dos, 60 con 3, 50 con 4 y ya establecer la general de 45 días a partir de 5 años de antigüedad, con el tope de 42 mensualidades.