

UNA PREOCUPANTE SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

Comentario de la STS de 29 de Septiembre del 2014



En las últimas semanas se ha hecho pública una Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo que ha sido generalmente recibida con justa preocupación. Me refiero a la sentencia de 29 de Septiembre de 2014, dictada en unificación de doctrina, que aborda un aspecto fundamental del cálculo de la indemnización por despido improcedente: concretamente, la interpretación del apartado segundo de la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de 27 de Julio, de reforma laboral.

El tenor literal de la Disposición legal, sobre el que gira todo el *quid* interpretativo es el siguiente:

“2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de Febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el despido anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso”.

La interpretación literal y sistemática de este precepto era hasta el momento clara. Aquellos trabajadores que antes del 12 de Febrero del 2012 hubiesen devengado un importe indemnizatorio superior a 720 días de su salario pero inferior a 42 mensualidades del mismo – lo que equivale a 1260 días-, en caso de despido ya no devengaban más indemnización por los años de servicio posteriores a dicha fecha, quedando, por consiguiente, su indemnización topada en ese momento.

Con un ejemplo la cosa quedará más clara. Imaginemos el supuesto de un trabajador con una antigüedad en la empresa de 1 de Febrero de 1992, que es despedido en su empresa de forma improcedente el 20 de Septiembre del 2014. Pues bien, comoquiera que, a fecha de 12 de Febrero del 2012, el trabajador ya había acreditado una indemnización superior a 720 días, por aplicación de la Disposición Transitoria Quinta meritada, concretamente 900 días de indemnización (20 años x 45 días), su indemnización quedaría topada en esos términos.

El precepto transcrito, por consiguiente, contempla un límite general de las indemnizaciones en 720 días de salario y congela el devengo de nuevos derechos indemnizatorios cuando la indemnización que corresponda al trabajador en la fecha de la reforma supere esta cifra. Asimismo, establece que si la indemnización de esa fecha fuera superior a 42 mensualidades, el máximo a percibir en todo caso sería el de 42 mensualidades.

Hasta aquí la interpretación literal y sistemática que ha venido haciéndose de la previsión legal desde la entrada en vigor de la sentencia y que ahora la sentencia que comentamos pone en entredicho.

¿Qué es lo que ahora dice el Tribunal Supremo? ¿Cómo interpreta el apartado segundo de la Disposición Transitoria Quinta transcrito?

En puridad, no puede afirmarse que el Tribunal Supremo haya construido una interpretación distinta del precepto en cuestión, pues, como ha sido justamente subrayado, la sentencia que nos ocupa no contiene en su fundamentación jurídica argumentación alguna que justifique el criterio ahora seguido, pero sí que hace una lectura del mismo distinta de la hasta ahora aplicada y es aquí donde surgen los problemas. En efecto, al calcular las indemnizaciones por despido de las dos trabajadoras recurrentes ignora la existencia de límite alguno en el devengo de una mayor indemnización posterior a la fecha de febrero del 2012 para los trabajadores cuya indemnización fuera, en esa fecha, superior a los 720. Su interpretación es que estos trabajadores, estas trabajadoras en el caso, van a seguir devengando indemnización hasta que ésta no sea superior a 42 mensualidades, computada la indemnización a partir del febrero del 2012 a razón de 33 días de salario por año de servicio. Es decir, que el tope de los 720 días queda de facto sustituido por el de 42 mensualidades.

Volviendo al ejemplo de arriba, a los 907 días de indemnización generados hasta el 12 de Febrero del 2012 ahora habría que sumar los correspondientes al tiempo transcurrido entre esa fecha y la del despido, calculados a 33 días de salario por año de servicio.

Como apuntábamos, la ausencia de una solvente construcción jurídica que respalde el giro interpretativo producido quizás permita entender que no estamos ante tal. Cuando el Tribunal Supremo quiere sentar jurisprudencia, normalmente lo hace de manera explícita y razonada, no de soslayo y sin aparato argumental alguno. Para que esta lectura legal pueda considerarse técnicamente jurisprudencia, es necesario, además, que otra sentencia la reitere.

Sea como fuere, resulta evidente que este modo de proceder no resulta el más adecuado para salvaguardar el principio constitucional de la seguridad jurídica, que afirma y proclama el art. 9.3 de la Constitución española. Este pronunciamiento, por el contrario, ha suscitado gran incertidumbre entre las empresas, los trabajadores y los operadores jurídicos que, literalmente, no saben a qué atenerse.

Aunque no hay que descartar que nos encontremos ante un error que pronto sea enmendado, el seguimiento de la jurisprudencia laboral última no resulta particularmente esperanzador.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.