

## Indicaciones para el cálculo de la indemnización

En el supuesto práctico se solicita el cálculo de una indemnización. Se trata de ir introduciendo el cálculo de indemnizaciones, cuestión que surgirá de nuevo en las prácticas relativas a extinción de contratos.

Para calcular las indemnizaciones ténganse en cuenta las siguientes consideraciones:

1.- Salvo en la indemnización por extinción de ciertos contratos temporales (art. 49.1.c ET) las indemnizaciones están formuladas en el E.T. ateniendo a tres criterios:

- Un factor numérico (45, 33, 20...)
- El factor “días de salario”
- El factor “número de años trabajados”, con el correspondiente prorrateo.

A esos tres criterios empleados se añade la existencia de un tope indemnizatorio (42 mensualidades, 24 mensualidades, 12 mensualidades, 9 mensualidades)

En el caso que nos ocupa, la indemnización que se contempla en el art. 41.3 ET es de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los tiempos inferiores al año, con un máximo de 9 meses.

1º.- El primer término de la indemnización (el factor numérico) no plantea problema, ya que es la cifra que se marca en la normativa

2º.- El segundo término (factor “días de salario”) plantea la cuestión de calcular el salario día del trabajador. Para ello debe tenerse en cuenta:

- Qué es salario y qué no lo es, dado que solamente los conceptos salariales se tendrán en cuenta para calcular ese salario día. Deberán repasarse estos conceptos y su diferencia respecto de las percepciones extrasalariales, teniendo en cuenta que existe una definición legal que los convenios colectivos no pueden alterar.
- Pueden existir conceptos de retribución diaria, mensual o anual, por lo que habrá que reconducir todo a salario diario mediante la simple aplicación de fórmulas matemáticas. Al respecto cabe señalar que si bien no existe una única fórmula para efectuar dicho cálculo, se opera con la ficción de que el mes tiene 30 días y el año 365 días (y no 360 ó 366: STS de 27 de octubre de 2005)

3º.- El tercer elemento que integra la indemnización plantea la cuestión de cuál es la antigüedad del trabajador en la empresa. Este dato puede entrañar dudas en algunos casos (contratos laborales con la empresa previos a aquél que se extingue, contratos fijos-discontinuos, supuestos de sucesión de empresa, contrataciones efectuadas reconociendo al

trabajador una cierta antigüedad...)

Además surge el problema del prorrateo de los tiempos inferiores al año. Sobre esta cuestión el TS, en sentencia de 31 de octubre de 2007, ha señalado que el prorrateo se hace por días y meses, de modo que los días sueltos computan como un mes más.

4.- El último elemento es el del tope indemnizatorio, debiendo tenerse en cuenta que se trata de un tope, que limita la cantidad máxima a percibir por este concepto. El cálculo de este tope resulta indispensable para determinar si la indemnización que corresponde al trabajador es la adecuada o no.

Las opciones para calcular la indemnización son múltiples. En todo caso, en aras de conseguir una mejor comprensión de la forma de cálculo de la indemnización, seguiré paso a paso la fórmula indemnizatoria recogida en la legislación.

### Ejemplo

Estela E.P. fue contratada por la empresa XXX, el 5 de marzo de 2001 mediante un contrato indefinido. El 13 de mayo de 2004 el empresario le planteó la necesidad de modificar su régimen de jornada continuada a jornada partida, adoptando el mismo horario que las empresas de la competencia dado que en los últimos tiempos se ha detectado un fuerte descenso en la clientela por no abrir al público por las tardes. Ante esta situación Estela optó por extinguir su contrato con efectos desde el día 31 de mayo de 2006, visto que el nuevo horario propuesto le impide atender el cuidado de sus hijos menores de edad.

Sus retribuciones se estructuran en:

- *Salario base* <sup>(1)</sup>                    1100 € mensuales
- *Plus lineal* <sup>(2)</sup>                        100 € mensuales
- *Plus transporte* <sup>(3)</sup>                    50 € mensuales
- *Antigüedad* <sup>(4)</sup>                        100 € mensuales

- *Dos pagas extraordinarias* al año, cada una de ellas equivalente al importe de una mensualidad de salario base más antigüedad.

(1) Definido en el Convenio como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

(2) Según el Convenio, el Plus lineal forma parte de la retribución personal del trabajador por el trabajo realizado y se devengará durante doce mensualidades.

(3) Cantidad que, según convenio, perciben los trabajadores como compensación de los gastos que origina

el transporte desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo.

(4) Retribución adicional establecida en el convenio en función de los años trabajados en la empresa.

La indemnización que le corresponde es de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los tiempos inferiores al año y con un máximo de 9 meses.

1º.- En primer lugar, hay que hallar el SALARIO diario. A tal efecto, sólo se computan las retribuciones que, conforme al art. 26 ET, tengan la condición de “salariales” por retribuir trabajo efectivo o tiempo de trabajo; por tanto:

- El salario base.
- El plus lineal: realmente no es otra cosa que salario base, ya que retribuye el trabajo por unidad de tiempo.
- La antigüedad, por tratarse de un complemento salarial personal que retribuye tanto la mayor experiencia (de la que se supone un mayor/mejor rendimiento) que se adquiere con los años de trabajo, como la permanencia del trabajador en la empresa.
- Las pagas extraordinarias, por retribuir también el trabajo.

En cambio, no se computará por tener carácter extrasalarial, el plus transporte, que no es salario, por cuanto se trata de una compensación de los gastos que el trabajo ocasiona al trabajador (art. 26.2 E.T.)

De acuerdo con las consideraciones anteriores, las cantidades a computar serían las siguientes:

-salario base.....	1.100 €/mes
-plus lineal.....	100 €/mes
-antigüedad.....	100 €/mes
	1.300 € x 12 = 15.600 € al año
-dos pagas extraordinarias al año de salario base + antigüedad:	
	2 x (1100+100) = 2.400 €/año
	.....
	Total: 18.000 €/año

Por tanto, el salario diario sería:  $18.000/365 = 49,3150$  €/día

2º.- A partir del salario día, se calcula la indemnización. Para ello se necesita saber el tiempo de servicios de la trabajadora en la empresa: desde 4 de marzo de 2001 a 31 de mayo de 2006 = 5 años, 2 meses y 26 días. Así:

$$(20 \times 49,3150) \times (5 + 3/12) = 986,30 \times (5 + 0,25) = 986,30 \times 5,25 = 5.178,07 \text{ €}$$

Donde:

- 20 es la cantidad que fija la ley
- 49,3150, el salario día
- 5, el número de años de servicio
- 3/12, la parte proporcional de los meses trabajados que no llegan al año (computándose los 26 días como un mes más)

3°.- Por último, faltaría calcular el tope de las 9 mensualidades:

$$18.000 \text{ € al año}/12 = 1500 \text{ € al mes} \times 9 \text{ meses} = 13.500 \text{ €}$$

Como la indemnización resultante no supera el tope, la trabajadora cobraría los 5178,07 €

## Cálculo de indemnizaciones

### 1.- Calcule las siguientes indemnizaciones por despido improcedente

**A.-** D. Ernesto, contratado por tiempo indefinido y con antigüedad en la empresa de 31 años 9 meses y 17 días. Despido disciplinario

Su retribución mensual está compuesta de (\*):

Salario Base: 700 €

Plus de titulación: 100 €

Plus de transporte 50 €

Plus de responsabilidad: 250 €

Plus de jornada fraccionada: 100 €

Plus quebranto de moneda: 80 €

Antigüedad: 3% del salario base por trienio.

Además tiene derecho a dos pagas extras anuales por importe equivalente al salario base cada una de ellas.

(\*) Para ver qué retribuyen estos conceptos, véanse los materiales sobre salario que utilizamos en su día y que tenéis en aula virtual

**B.-** Dña. Raquel, con Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida. Con antigüedad en la empresa de 2 años 4 meses y 7 días. Despido por causas objetivas.

Su retribución mensual está compuesta de (\*):

Salario Base: 700 €

Plus de puntualidad: 100 €

Prima de productividad: 50 €

Complemento de localización: 250 €

Plus distancia: 100 €

Plus de jornada fraccionada: 80 €

Antigüedad: 5% del salario base por trienio.

Además tiene derecho a dos pagas extras anuales por importe equivalente al salario base cada una de ellas.

(\*) Para ver qué retribuyen estos conceptos, véanse los materiales sobre salario que utilizamos en su día y que tenéis en aula virtual

C.- Calcule la indemnización que, por despido objetivo declarado procedente, correspondería a Victoria, teniendo en cuenta los siguientes datos (1 pto):

La antigüedad de la trabajadora en la empresa es de 2 años, 11 meses y 10 días. Su retribución mensual es:

Salario Base <sup>1</sup> :	900 €
Plus lineal <sup>2</sup> :	200 €
Plus de ropa de trabajo <sup>3</sup> :	50 €
Complemento de localización <sup>4</sup> :	150 €
Plus de idiomas <sup>5</sup> :	150 €
Plus de asistencia y puntualidad <sup>6</sup> :	200 €
Plus de responsable de equipo <sup>7</sup> :	300 €
Antigüedad <sup>8</sup> :	3% del salario base por trienio.

Además tiene derecho a **tres** pagas extras anuales por importe equivalente al salario base cada una de ellas.

(1) Definido en el Convenio como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

(2) Según el Convenio, el Plus lineal forma parte de la retribución personal del trabajador y se devengará durante doce mensualidades.

(3) Cantidad que, según convenio, perciben los trabajadores para destinarla a la adquisición de vestuario de trabajo.

(4) Cantidad que, según Convenio, corresponde a los trabajadores por el hecho de que, producida una situación de emergencia, y estando el trabajador fuera de su jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su brigada.

(5) El Plus de idiomas se reconoce en el convenio para el personal que conozca y utilice, por razón de su trabajo, algún idioma distinto del castellano y el oficial de la Comunidad Autónoma en la que preste sus servicios

(6) El Plus de asistencia y puntualidad se reconoce este a todo el personal que no haya faltado a la puntualidad o dejado de asistir al trabajo injustificadamente, o por causa de enfermedad común o enfermedad no profesional

(7) El Plus de responsable de equipo se reconoce al trabajador que, además de realizar las tareas propias, realice una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo.

(8) Retribución adicional establecida en el convenio en función de los años trabajados en la empresa.

D).- Teniendo en cuenta que Pedro ha estado trabajando en la empresa 2 años, 3 meses y 4 días, calcule la indemnización que le correspondería legalmente, si su despido disciplinario fuese declarado improcedente, considerando que su contrato lo era de Fomento de la Contratación Indefinida y que su retribución **mensual** está integrada por las siguientes partidas:

Salario Base <sup>1</sup> :	700 €	Ayuda Familiar <sup>6</sup> :	75€
Plus lineal <sup>2</sup> :	100 €	Plus Jornada Fraccionada <sup>7</sup> :	50 €
Plus de ropa de trabajo <sup>3</sup> :	50 €	Plus de puntualidad <sup>8</sup> :	75 €
Plus de peligrosidad <sup>4</sup> :	250 €	Plus distancia <sup>9</sup> :	50 €
Plus desgaste de material <sup>5</sup> :	100 €		
Antigüedad <sup>10</sup> :	3% del salario base por trienio.		

Además tiene derecho a **tres pagas extras** anuales por importe equivalente al salario base cada una de ellas.

- (1) Definido en el Convenio como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.
- (2) Según el Convenio, el Plus lineal lo percibirán mensualmente todos los trabajadores de la empresa en virtud de su trabajo, en una cuantía que será distinta según su respectiva categoría profesional.
- (3) Cantidad que, según Convenio, perciben los trabajadores para destinarla a la adquisición de vestuario de trabajo.
- (4) Cantidad que, según Convenio, percibe el personal que realice un trabajo que implique la realización de trabajos peligrosos.
- (5) En la medida en que los aserradores aportan en ocasiones su propio material, este plus va dirigido a compensar a los trabajadores por su uso.
- (6) Según el convenio, la ayuda familiar: "será percibida por aquellos trabajadores que acrediten tener a su cargo dos o más hijos que sean menores de edad, o que sin serlo sufran deficiencias psíquicas o físicas"
- (7) Plus de jornada fraccionada: "se reconoce a los trabajadores cuya jornada se halle interrumpida para la comida en, al menos, una hora"
- (8) Plus de asistencia y puntualidad: "se reconoce este plus a todo el personal que no haya faltado a la puntualidad o dejado de asistir al trabajo injustificadamente, o por causa de enfermedad común o enfermedad no profesional"
- (9) Plus distancia: "se reconoce a los trabajadores que trabajen en centros de trabajo distantes en más de 2 KM del centro urbano, siendo que la distancia se mide como un solo viaje de ida y vuelta desde el límite del caso urbano al centro de trabajo. Solamente se abona por día trabajado".
- (10) Retribución adicional establecida en el convenio en función de los años trabajados en la empresa.

**E.-** Calcule la indemnización por despido improcedente que correspondería a un trabajador cuya antigüedad es de 6 meses y 12 días, teniendo en cuenta que el salario del trabajador se compone de:

Salario Base:	750 €/mes
Plus de Convenio:	150 €/mes
Plus de empresa:	150 €/mes
Plus de nocturnidad:	500 €/mes
Incentivos:	400 €/mes
Premio de puntualidad y asistencia:	1,00 €/día
Plus transporte:	1,50 €/día

4 pagas extraordinarias al año de cuantía equivalente a una mensualidad del *Salario Base*, más *Antigüedad* y *Plus de Convenio*

Calcule los salarios de tramitación (busque el concepto en la normativa laboral) que le correspondería a este trabajador teniendo en cuenta que:

El empresario remite carta de despido disciplinario señalando como fecha del despido el 10 de marzo de 2009

El trabajador presenta papeleta de conciliación el 6 de abril

El acto de conciliación, sin avenencia, se celebra el día 21 de abril

La demanda se presenta el 27 de abril

El 5 de junio se dicta sentencia por la que se reconoce la procedencia del despido.

La sentencia se notifica a las partes el 8 de junio

El trabajador presenta recurso de suplicación el 12 de junio, recayendo sentencia del TSJ que declara el despido improcedente el 4 de septiembre, notificándose a las partes el 7 de septiembre.

Determine de qué salarios debe hacerse cargo el empresario.