

INDEMNIZACIÓN ADICIONAL EN LOS DESPIDOS IMPROCEDENTES

En nuestro sistema de relaciones laborales, cuando un despido es declarado nulo habiéndose apreciado una vulneración de derechos fundamentales, la empresa puede ser condenada, además de las consecuencias propias de la declaración de nulidad del despido (la readmisión del trabajador con abono de los correspondientes salarios de tramitación), al pago de una indemnización adicional reparadora de la vulneración constitucional cometida.

Por el contrario, si el despido es declarado improcedente, tradicionalmente ha regido la indemnización legal tasada, calculada en función de unos criterios objetivos como son el salario del trabajador y los años de prestación de servicios en la empresa, estando asimismo sujeta a unos topes máximos, y prescindiendo para su cálculo de otros parámetros como el daño emergente, el lucro cesante o los daños morales causados.

En los últimos tiempos, sin embargo, se observa una doctrina judicial que en algunos casos excepcionales ha reconocido la posibilidad de que pueda establecerse una indemnización por despido improcedente que sea superior a la prevista en el Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha doctrina utiliza como argumentos principales las previsiones del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo de 22 de junio de 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (BOE de 29 de junio de 1985) y el Art. 24 de la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 (BOE de 11 de junio de 2021), normas de las que es dable extraer el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos *“sin que existan razones válidas”*, e igualmente, el derecho de los trabajadores despedidos sin una razón válida a una *“indemnización adecuada”* o a otra reparación apropiada.

De esta forma, con base en el marco regulatorio del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea se admite la posibilidad de reconocimiento de una indemnización complementaria a la legal tasada, en aquellos supuestos en que la indemnización legal por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de su ocupación, concurriendo asimismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato (STSJ de Cataluña de 30 de enero de 2023 - RSUP nº 6219/2022).

Dicho de otra manera, cuando en atención a las circunstancias concurrentes la indemnización legal y tasada por despido improcedente resulte notoriamente insuficiente, cabe la posibilidad de que por los órganos judiciales del orden social se condene a la empresa al abono de una indemnización adicional que alcance a compensar la totalidad de daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral) que el acto ilícito del despido haya causado al trabajador, exigiéndose eso sí, que esos daños sean reflejados y cuantificados en la demanda y acreditados en el acto del juicio, debiendo descartar la mera aplicación de oficio de esta indemnización complementaria por el órgano judicial (STSJ de Cataluña de 31 de mayo de 2024 - RSUP nº 421/2024).

Así por ejemplo, la relativamente reciente STSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024 (RSUP nº 502/2024), condenó a un Ayuntamiento al pago de una indemnización adicional de 30.000 euros a un trabajador que, tras prestar servicios en una empresa anterior por un periodo de algo más de dos años, dimitió en esta aceptando una oferta de empleo del Ente local con un contrato de trabajo temporal con una duración mínima de un año y hasta la provisión de la plaza, con un máximo de tres años, siendo

despedido por el Ayuntamiento de forma verbal aduciendo un error en la contratación, cuando apenas llevaba un mes trabajando.

En concreto, en este caso concluyó la Sala que los 493,49 euros que debía percibir el trabajador en concepto de indemnización por despido improcedente, resultaba notoriamente insuficiente para compensar los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, al haber renunciado a un contrato indefinido en una empresa anterior ante la oferta de la Entidad local empleadora, pero cuya prestación de servicios se truncó poco después por decisión del Ayuntamiento sin ninguna justificación razonable, reconociendo por ello el derecho del trabajador a percibir una indemnización adicional de 30.000 euros, correspondiente a los salarios que hubiera percibido el trabajador de haber permanecido en activo la duración mínima garantizada de un año del contrato ofertado.