

laboral

Comentario STC 3224/2017 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2017. Indemnización por despido ¿360 o 365 días?

El Tribunal Supremo recientemente ha tenido la oportunidad de resolver algunos conflictos que afectaban a la interpretación sobre el cálculo de la indemnización por despido, en el caso concreto de [la sentencia 3224/2017 de la Sala de lo Social del TS de 19 de julio de 2017](#), se suscita la cuestión de determinar el parámetro salarial sobre el que se ha de calcular la indemnización por despido improcedente.

El conflicto surge porque mientras que la sentencia recurrida ([Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña de 22 de junio 2015, recurso 2247/2015](#)) efectúa un cálculo que, aunque no lo explicita, supone acudir al *salario diario* multiplicado por meses de 30 días y, por tanto, implica un salario anual de 360 días; la sentencia referencial ([STS 27 de octubre 2005, recurso 2513/2004](#)) **declara que ha de partirse de un salario que tenga en cuenta los 365 días del año.**

En este sentido, el Tribunal Supremo ratificando su propia doctrina ([SSTS 30 de junio 2008, recurso 2639/2007](#); [24 de enero 2011, recurso 2018/2010](#); [9 de mayo 2011, recurso 2374/2010](#)) afirma que: **“el salario diario para el cálculo de la indemnización por despido debe ser el resultado de dividir el salario anual por los 365 días del año”**, especificando que “los parámetros que establece el art. 56.1 ET para cuantificar la indemnización que corresponde son el salario diario y el tiempo de prestación de servicios; ‘y el primero de aquéllos no puede sino consistir en el cociente que resulte de dividir -supuesto de declararse probado el salario anual- esta retribución global por los 365 días que al año corresponden [366 para el caso de año bisiesto]; y no por la cifra que en definitiva se mantiene en la decisión recurrida, la de 360 días, que es el resultado obtenido al multiplicar los dos divisores utilizados [12×30] y que responde al erróneo criterio de prescindir que la mensualidad tiene el promedio real de 30, 42 días [365/12] y atender a los artificiales 30 días”.

- El citado artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores señala: *“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”.*

laboral

De este cálculo quedan excluidas las vacaciones, dietas y otros complementos extrasalariales, tales como propinas.

No obstante, se debe calcular la indemnización con el salario prorrateado con las pagas, los salarios en especie, horas extra, plus de productividad y *stock options*.

Esperamos que esta información le resulte de utilidad y quedamos, como siempre, a su disposición.

Octubre 2017

EAL-CGE

www.eal.economistas.es