**FORMA DE CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE**

**Forma de calcular la indemnización que le correspondería al trabajador**.

Primero debemos destacar que la legislación prevé 2 formas posibles de cálculo de la indemnización que debe percibir el trabajador, estando ésta en función de un criterio concreto, que no es otro que la antigüedad que el empleado tenga en la Empresa en el momento en que se produce el Despido. Teniendo en cuenta esto, puede ser de 33 días de salario por año trabajado, con una limitación: dicha cuantía no puede exceder de un máximo de 24 mensualidades. La otra forma es 45 días de salario por año siendo la limitación de 42 mensualidades.

Estas fórmulas de cálculo surgen a raíz de la entrada en vigor de la muy conocida y comentada Reforma Laboral del año 2012. En ella, entre otras muchas medidas, también se estableció la forma de cálculo de la indemnización: para aquellos Contratos de Trabajo que hubieran sido suscritos a partir del 12-2-2012, les corresponde una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con la limitación anteriormente expuesta de 24 mensualidades.

Ahora bien, en el caso de que los vínculos contractuales hubieran nacido antes de la mencionada fecha, la indemnización es de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades (a contar desde la fecha de inicio del Contrato de Trabajo hasta el 12-2-2012) y de 33 días de salario por año trabajado a partir de la mencionada fecha.

**¿De qué forma se calcula la indemnización por Despido Improcedente?** Ejemplos.

Supuesto 1.

Manuel inició su relación laboral en la Empresa X el 1-3-2012, la cual se mantuvo durante 2 años y 4 meses. Mensualmente, percibió 1.500 euros al mes.

De acuerdo con lo que hemos comentado, al haber sido contratado con posterioridad a la fecha de entrada de las Reforma Laboral, esto es, 12-2-2012, le corresponderá una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Por tanto, el cálculo sería el siguiente:

33 días x 2 años = 66 días. 4 meses restantes: (33 x 4) / 12 = 11 días.

Por tanto, el total de días de indemnización son 77.

Si calculamos el salario diario: (1.500 x 12) / 365 = 49,32 euros diarios.

Por último, multiplicamos el salario diario por los días de indemnización, obteniendo el siguiente resultado: indemnización: 77 x 49,32 = **3.797,64 euros**.

Supuesto 2.

Ahora bien, imaginemos que el contrato de Manuel se inició el 12-2-2010 y finalizó en la misma fecha que en el supuesto anterior. Por tanto, el cálculo se realizará a razón de 45 días de salario por año trabajado a contar desde 12-2-2010 hasta el 12-2-2012 siendo la indemnización, a partir de dicha fecha, de 33 días de salario por año trabajado.

De febrero de 2010 a febrero de 2012 transcurren 2 años. Por tanto, el cálculo sería 45 días multiplicado por 2 años = 90 días.

Si calculamos el salario diario: (1.500 x 12) / 365 = 49,32 euros diarios.

Por tanto, 90 días x 49,32 = 4.438,80 euros.

En este supuesto, habrá que sumar la indemnización de 3.797,64 euros + 4.438,80, lo que supone un total de 8.236,44 euros.

**Limitación máxima.**

Debemos tener en cuenta que el importe máximo de la indemnización por Despido Improcedente no podrá ser superior a 720 días de salario, esto es, equivalente a 24 mensualidades, con una excepción: si el cálculo de la misma es a razón de 45 días de salario por año trabajado resultase superior. En caso de ser así, el máximo que se aplicaría sería el de las 42 mensualidades.

También debemos destacar que el Tribunal Supremo creó en su momento una herramienta totalmente gratuita que permitiera a cualquier trabajador el cálculo de una eventual indemnización que le pudiera corresponder en caso de Despido, siendo estas cuantías totalmente aproximadas.

**¿Cuándo se considera que un Despido es Improcedente?**

Se podría decir que, como regla general, cualquier despido que no se encuentre debidamente justificado de acuerdo a lo dispuesto en la normativa o bien no se haya llevado a cabo de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento previsto a tal efecto, podrá ser considerado como Improcedente. Ahora bien, debemos tener en cuenta que, para que el trabajador sea indemnizado, en la mayoría de casos, deberá demandar a la Empresa, siempre y cuando no hayan alcanzado un acuerdo.

**¿De qué forma se puede reclamar un Despido Improcedente?**

Debemos tener en cuenta que existen 20 días hábiles, a contar desde el momento en que la Empresa comunica el Despido al trabajador, para que este interponga la Papeleta de Conciliación ante el CMAC (se trata de un acto de carácter previo que pretende que se intente alcanzar un acuerdo que evite el pleito). En caso de que dicho entente no llegue, el siguiente paso es la interposición de la demanda.

**¿Quién se hace cargo de pagar el Despido Improcedente?**

Pues es la Empresa la que debe hacer frente al pago del Despido. Ahora bien, tiene varias formas de hacerlo:

- De forma voluntaria, situación que, en numerosas ocasiones, no se produce.

- En el Acto de Conciliación.

- A través de documento dirigido al trabajador, en el cual se reconozca la improcedencia del Despido.

- En última instancia, mediante condena en Sentencia firme.

Ahora bien, debemos destacar que existe un último supuesto que, precisamente, con la crisis se dio en muchísimas ocasiones: en el caso de que la Empresa declarara Concurso de Acreedores o fuera insolvente, sería el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) quien pagara la indemnización que correspondiera.

**Tributación de la indemnización por Despido Improcedente.**

Una cuestión que se debe tener en cuenta es la tributación. Con anterioridad a la Reforma Fiscal del año 2014, todas las indemnizaciones por Despido estaban exentas de tributación. A partir de la entrada en vigor de dicha modificación legislativa, solamente tributan aquellas que sean superiores a **180.000 euros**, por lo que la mayoría siguen estando exentas, solamente debiendo tributar aquellas que estén por encima de dicha limitación.