

LA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR DESPIDO



CARMEN JIMÉNEZ.
ASESORA LABORAL DEL
CAF MADRID

Desde el punto de vista de la justicia real, no todas las indemnizaciones por despido nos parecen correctas según el sistema establecido en la norma objetiva; unas las estimamos excesivas y otras escasas para el caso concreto a valorar. Recientemente, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha declarado no conforme el sistema de cálculo de la indemnización por despido en España con el art. 24 de la Carta Social Europea, pero hay que señalar que se limita a la compensación para mujeres despedidas

durante el permiso de maternidad cuando su readmisión no es posible. La indemnización por daños o perjuicios o por daños morales tanto en despidos calificados como nulos como para los improcedentes va tomando fuerza en los tribunales en los últimos años. Por un lado, el hecho de que un despido se produzca durante la situación de baja por enfermedad no acarrea una declaración automática de nulidad, sino que requiere que sea la propia enfermedad el móvil del despido, es decir, que exista vulneración de derechos fundamentales y no que se deba a otra causa grave y culpable de diferente índole. El TSJ de Galicia, en sentencia de 9 de octubre de 2023, establece junto con la declaración de nulidad una indemnización por daños morales, al considerar que la empresa no acredita causa de su decisión extintiva y el mismo se produce durante una baja del empleado, lo cual es un indicio. Igualmente, el TSJ de Castilla La Mancha, de 1 de diciembre de 2023, establece una indemnización por daños morales y declara nulo el despido de la trabajadora cuya causa no ha sido probada por la empresa, la cual usa términos vagos como motivo de la extinción como descenso en el rendimiento y falta de diligencia en las tareas

sin aportar prueba alguna de las mismas. Otras sentencias, de signo contrario como la del TSJ de Castilla y León de 17, de julio de 2023, no declaran la nulidad del despido producido durante una IT al no existir indicios de discriminación y la sentencia del TSJ de Asturias, de 31 de octubre de 2023, entiende que la Ley 15/2022 no establece una nulidad objetiva o automática de los despidos ocurridos durante una baja por enfermedad. Con respecto a despidos declarados improcedentes es muy significativa la sentencia del TSJPV de este año que establece una indemnización adicional por daños y perjuicios de 30.000 euros, además de la legalmente establecida, atendiendo a las especiales circunstancias del caso. Se trataba de un despido no justificado, sin causa y con una importante pérdida económica para el trabajador que renunció a un anterior contrato indefinido por la expectativa del contrato temporal que se ofrecía de al menos un año. Y más importante aún es la sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2023, que establece que la calificación de nulidad de un despido

no lleva aparejada la indemnización adicional por daños y perjuicios si no se prueba la lesión de derechos fundamentales. Se trata de un despido de trabajadora embarazada que se declara nulo, pero no se acreditó que el despido tuviera como móvil la discriminación por razón de sexo ya que la empresa conoce el hecho del embarazo en el mismo momento de entrega de la carta de despido. En conclusión, las indemnizaciones adicionales derivan de la valoración del caso concreto, quedando a cargo de la empresa probar el verdadero motivo del despido distinto de la enfermedad y considerando la reparación de daños y perjuicios realmente causados.



LASSER

Nº1 en Servicio Técnico

División de

SEGURIDAD

DGP 2734

VIDEOVIGILANCIA

TU CCTV, SIEMPRE ACTIVO

Elige **FIABILIDAD Y TRANQUILIDAD**
para tu Comunidad de Propietarios

Instalación y Mantenimiento de
Sistemas de **Videovigilancia y Accesos**

CCTV

ALARMA

HORARIO

ACCESOS

SISTEMA Be ready
CCTV

CÁMARAS INTELIGENTES
CON MANTENIMIENTO PROACTIVO

Más info en grupolasser.com | 900 321 111