

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

Comentamos las indemnizaciones por despido para cada tipo de contrato, concretadas en días por año de servicio trabajado, con el tope legal máximo de mensualidades según la fecha de celebración del contrato. También comentamos los contratos que, a su término, no generan indemnización alguna. Enlazamos al simulador de auto cálculo de la indemnización, según la antigüedad y tipo de contrato

DESPIDO SIN INDEMNIZACIÓN

1.- Despido disciplinario procedente.

2.- Fin de contrato temporal en prácticas, de formación, de interinidad, de inserción o de relevo iniciado antes de marzo del 2001. El cese de un contrato por interinidad solo es válido por la toma de posesión del titular de la plaza, pues desde 2015 cualquier amortización de plazas de interinos está sujeta a las normas sobre despido objetivo y en caso de despido improcedente al cese indemnizado.

DESPIDO INDEMNIZADO

1.- Contrato temporal

a) a través de una ETT, **12 días/año** trabajado

b) **Otros contratos temporales** o de relevo posterior al 4 de marzo de 2001

- Contratos firmados desde el 4/03/2001 al 31/12/2011 **8 días/año** trabajado

- Contratos firmados en el año 2012 **9 días/año** trabajado.

- Contratos firmados en el 2013 **10 días/año** trabajado.

- Contratos firmados en el 2014 **11 días/año** trabajado.

- Contratos firmados desde el 1 de enero de 2015 **12 días/año** trabajado.

2.- Despido objetivo individual/colectivo procedente **20 días/año** con un máximo de **12 mensualidades**.

3.- Extinción voluntaria indemnizada por traslado con cambio de residencia no aceptado 20 días/año con un máximo de **12 mensualidades**.

4.- Extinción voluntaria indemnizada por modificación sustancial de condiciones de trabajo no aceptada 20 días/año con un máximo de **9 mensualidades**.

5.- Despido improcedente y extinción voluntaria indemnizada por causa del art 50 ET (impago, incumplimiento de la condena a la readmisión, modificaciones sustanciales sin respetar el art 41 ET). **45 días/año** de la antigüedad a fecha 11/02/2012 y **33 días/año** de la antigüedad desde el 12/02/2012 hasta la fecha de despido, con el siguiente tope máximo de mensualidades: :

- **Contrato anterior al 12 de febrero de 1996 se computa los años trabajados hasta el 11/02/2012** con tope en **42 mensualidades**.

- **Contrato celebrado entre el 12/02/96 y el 11/02/12** el tope **720 días**.

- **Contrato celebrado con posterioridad al 12/02/12** el tope son **24 mensualidades** (incluyendo las pagas extras)

Para el cálculo de la cantidad de la mensualidad se toma en cuenta la base de cotización del último mes trabajado. En el supuesto de salario variable la cantidad de la mensualidad es la media de las bases de cotización de los 12 meses anteriores al despido (siempre que dicho resultado sea mayor a la base de cotización del último mes).

INDEMNIZACIÓN Y IRPF

La indemnización por despido está exenta hasta el límite fijado en el Estatuto de los trabajadores y siempre con un **máximo de 180.000 €**, pero en particular si el despido es improcedente solo está exento si ha habido conciliación o acuerdo judicial, en caso contrario el importe de la indemnización por despido tributaría. También hay que indicar que si se han utilizado los servicios de defensa jurídica se podrá deducir hasta un máximo de 300 € anuales dentro del apartado de Rendimientos del Trabajo, y hay que recordar a todas las personas que hayan sido despedidas y hayan cobrado una indemnización que haya estado exenta, si vuelven a ser contratados con la misma empresa o con alguna directamente vinculada en el plazo de tres años desde que se produjo el despido la indemnización cobrada en su día dejaría de estar exenta y tributaría.

SIMULADOR PARA EL CALCULO

Desde junio de 2016 el **Consejo General del Poder Judicial** (CGPJ) ha creado un simulador para el cálculo de la indemnización para cada tipo de contrato. Basta con introducir tres datos: la fecha de inicio de la relación laboral, la fecha de finalización de esa relación y el salario (diario, mensual o anual). Debe consignarse el salario bruto y si es mensual, prorratear las pagas extraordinarias. En la pantalla aparecerá la indemnización de la extinción del contrato de trabajo, según causas de extinción y calificación tasadas por la ley y la vigente doctrina jurisprudencial que la interpreta.

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>