

**X Foro Aranzadi Social
Balears**

La indemnización en las extinciones del contrato: últimas novedades

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz
Professor Agregat i TU Acreditat



28 abril 2022

Indemnización Complementaria a la legal tasada

Tesis (distinción determinante)

Negocio jurídico en que consiste la decisión extintiva de la empresa sin causa = infundado ("inefectividad" del despido)

No produce efectos extintivos (rechazo eficacia originaria del despido)

Origina Responsabilidad empresario

Instrumentos procesales dirigidos a exigir la responsabilidad empresarial por un ilícito contractual

Declaración de Nulidad

Declaración de improcedencia

Normas procesales "sustantivizadas" en virtud del principio de ECONOMÍA PROCESAL

Muestran el distinto interés del legislador para dar cumplimiento al cumplimiento de la prestación "in natura

Mutable (variable en el tiempo)

Fundamentación: Naturaleza jurídica/Origen de las instituciones ("arqueología jurídica")

Contrato de arrendamiento de servicios (CC)

Indefinido

Art. 1583 CC - Desistimiento
(no causa ni indemnización)

Temporal

Art. 1586 CC - Resolución CAUSAL judicial o
extrajd (art. 1124 CC):

En la extinción sin causa (no efectos
jurídicos) el acreedor puede:



Exigir prestación "in natura"

Readmisión + mora del empresario

Ojo! Término expirado y Prestaciones de hacer
(personalísimas) = difícil cumplimiento

Exigir prestación por equivalente
("id quod interest")

Exigir indemnización de daños y perjuicios (si se prueba y cuantifica)

art. 924 LEC 1881: *"Si el condenado a hacer alguna cosa no cumpliere con lo que se le ordene para la ejecución de la sentencia dentro del plazo que el Juez al efecto le señale, se hará a su costa; y si por ser personalísimo el hecho no pudiera verificarse en esta forma se entenderá que opta por el resarcimiento de perjuicios"*.

Traslación de esta lógica al ámbito
social muy compleja

"insensibilidad" jurisdicción civil;
proceso complejo, costoso, lento

**PAZ SOCIAL: Pronta compensación en ejecución
(no hay prest. desempleo) a costa de "restitutio
in integrum" (Economía procesal)**

Migración de reglas procesales al ámbito sustantivo (principio de economía procesal)

Art. 27 Ley Tribunales Industriales 1908

(economía procesal + dogma de la incoercibilidad de las prestaciones de hacer)

“si la sentencia **contuviera condena de hacer ó de no hacer, se fijará en ella la importancia de los daños y perjuicios, para en caso de incumplimiento por el condenado, cuando el hecho fuese personalísimo**. Si el juez y los jurados declarasen la malicia ó temeridad de alguno de los colitigantes, podrán imponerle una multa del 10 por 100 del interés del asunto, no pudiendo pasar de 500 pesetas”.

Comités Paritarios + Decreto 22/7/1928

obligación del patrono de readmitir al trabajador en un plazo de 48 horas, si no es capaz de acreditar la existencia de una causa que justifique el despido, o salvo que el trabajador hubiera encontrado una nueva colocación

obligación de abonar los salarios de los días que medien entre el despido y la readmisión o, en su caso, la nueva colocación

para el caso de que **el empresario no cumpla con la obligación de readmitir**, se prevé que deberá pagar **una indemnización** de perjuicios entre 15 días y tres meses de salario, fijada por el Comité Paritario “por el tiempo que pueda tardar en hallar una colocación



Transformación de la prestación "in natura" (readmisión) por "id quod interest" (compensación tasada equivalente por la no readmisión)

Empresario no tiene formalmente un derecho de opción

Anticipo ante una eventual inexecución empresarial

daños y perjuicios ante jurisdicción civil

LCT'31 + Ley Jurados Mixtos 1931 (art. 51)

Causalidad extinción indefinidos + “si en el fallo se declarase que no existe causa que justifique el despido del obrero, en él **se otorgará opción** al patrono para que lo readmita o le abone la indemnización” .

Reconocimiento formal de un **"derecho de opción"** al deudor

"Lucha" por la titularidad

Migración de reglas procesales al ámbito sustantivo (principio de economía procesal)

Ley Contrato de Trabajo
1944 (art. 81.3)

Empresario tendrá la titularidad del
"derecho de opción", salvo en las empresas
de ciertas dimensiones

Sustantivización de una norma de ejecución procesal



Ámbito sustantivo

ET'80

Art. 55.3.2º: **Será nulo** el despido cuando el empresario no cumpliera los **requisitos** establecidos en el
núm. 1 de este artículo.

Art. 56.1: "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 las siguientes
percepciones económicas

2. En el supuesto de **no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entiende que
procede la primera.**

ET'2012

¿Despido libre
indemnizado?

Art. 56.2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el
contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, **cuando el empresario reconociera la
improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista** en el párrafo a) del apartado anterior,
depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

RDLeg 2/2015, ET

Art. 56: 1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario (...), podrá optar entre la readmisión
del trabajador o el abono de una indemnización (...). 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 (...).3. En el
supuesto de **no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la
primera.**

Tres apuntes

¿Doble indemnización?
¿Naturaleza jurídica
indemnización legal tasada?

Jurisprudencia

STC 205/1987

2. En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso **podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente** y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281 **+ indemnización dyp art. 183 LRJS**

STS 5/5/2015 (rec. 2659/2013): a partir del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) de 1990, no modificado en este punto en el texto refundido de 1995 ni en la vigente LRJS, el art. 108.2 ésta última disposición **"enuncia de manera cerrada los casos en que el despido ha de ser calificado como nulo"**, y dentro de esta relación exhaustiva no se encuentra la extinción por voluntad del empresario cuyo verdadero motivo no coincida con la causa formal expresada en la comunicación del cese.

este Tribunal ha venido considerando también como cumplimiento «en sus propios términos» el cumplimiento por equivalente cuando así venga establecido por la Ley «por razones atendibles», que permitan sustituir por su equivalente pecuniario o por otro tipo de prestación lo estatuido en el fallo, no susceptible de ejecución específica, afirmándose así que los citados preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral no infringen el art. 24.1 CE (SSTC 58/1983 y 69/1983).

Improcedencia + indemnización complementaria: Un nuevo enfoque (I)

- **SJS/26 BCN 31/07/2020** (n170/20): extinción por causas objetivas, entiende que el despido debe ser calificado como improcedente. No obstante, C158 OIT (ex CSEr 1996): la indemnización legal tasada no es “**suficientemente disuasoria**” y, por ello, reconoce una indemnización complementaria de 60.000€ a compensar con la ya percibida, salvo readmisión.
- **SJS/26 BCN 31/07/20** (n174/20) reconoce indemnización de casi 49.000 € (9 meses de salario), salvo readmisión.

Siguen doctrina **SSJS/34 Madrid 21/02/20** (r843/19); y **21/10/20** (n177/20) [no dictadas en el marco del COVID19]: en virtud del C158 OIT (interpretado conforme a la CSEr de 1996), la improcedencia de un despido exige la readmisión obligatoria.

Improcedencia + indemnización complementaria: Un nuevo enfoque (II)

- STSJ CAT 23/04/21 (r5233/20): “la concurrencia de dos requisitos coincidentes: por un lado, **la notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma manifiestamente exigua**; por otro, que sea **clara y evidente la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial** extintiva del contrato (...) podrá fijarse otra superior que alcance a compensar los totales daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que el ilícito acto del despido haya podido causar.” + STSJ CAT 20/05/21 (r5234/20)

Si se dan estas circunstancias, se ha entendido que, para evitar “**posibles subjetivismos que conllevarían desconcierto entre los operadores jurídicos e incertidumbres jurídicas**”, **podría reconocerse también la indemnización prevista en el art. 281.2 b) LRJS** (esto es, quince días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades).

STSJ CAT 14/07/21 (r1811/21): «dado que en el presente caso la insuficiencia indemnizatoria apreciada por la sentencia de instancia solo se ha justificado por la finalidad disuasiva pero no desde la resarcitoria, al no apreciarse la concurrencia o relevancia de los daños y perjuicios aducidos por la demandante en la demanda, no podemos entender que estemos ante una situación o “escenario” excepcional que justifique que, en aplicación del control de convencionalidad, se tenga que fijar, por mandato del art. 10 del Convenio 158 OIT, una indemnización superior más adecuada que la fijada en la normativa interna».

Y la renuncia de un empleo anterior debe ser calificada como un daño que queda compensado por la indemnización legal tasada

Improcedencia + indemnización complementaria: Un nuevo enfoque (III)

Recogen esta doctrina (sin reconocer la indemnización)

- **STSJ CyL\Valladolid 01/03/21** (r103/21): “Una indemnización adicional a la legal en caso de declaración de improcedencia del despido es posible”; y **STSJ Navarra 24/06/21** (r198/21)

Improcedencia + indemnización complementaria: un nuevo enfoque (y IV)

Rechazo indemnización complementaria

STSJ Madrid 1 y 18/03/21 (r596/20; y r136/21)

«La legislación española no ha incluido ninguna indemnización especial o singular para el despido carente de causa ni ha distinguido diferentes clases de despido improcedente, calificación que se aplica siempre que el despido no quede justificado por las causas previstas en la ley, a menos que incurra en alguno de los supuestos de nulidad. **No cabe en el ordenamiento jurídico español que cada juez o tribunal pueda imponer la indemnización que le parezca pertinente a tenor de las características de cada despido improcedente.** Si el legislador español no hubiera cumplido las disposiciones del Convenio, sería una cuestión que no puede ser examinada en el marco de un proceso judicial, sino en la normativa de la constitución de la OIT y los medios de control que en ella se articulan respecto al cumplimiento de sus disposiciones por los Estados signatarios de los convenios»

+ **STSJ Galicia 23/03/21** (r360/21); y (2) **12/01/21** (r1507/17 y r1563/17),

Nulidad / Improcedencia + indemnización complementaria: Valoración crítica

- (Recordar) Dimensión sustantiva vs. Procesal: No confundir ilicitud de la decisión de despedir (negocio jurídico nulo) con calificación de nulidad [ejecución procesal/ppio Economía procesal + variabilidad en f(x) de política legislativa].
- STSJ Madrid 17/3/21 (r85/21), «el contenido del artículo 10 del convenio 158 de la OIT no obliga a la readmisión del trabajador, resulta incorrecto haber dado prevalencia a esa supuesta obligación sobre la regulación legal contenida en los artículos 56 del Estatuto de los Trabajadores y 100 de la Ley de la Jurisdicción Social».
- El “despido libre indemnizado” no “existe” (despido no es negocio jurídico abstracto – “acausal”). Estar dispuesto a asumir coste de un incumplimiento contractual, no convierte conducta ilícita en lícita (“coste de oportunidad”) [en este sentido también **STSJ\And Sev 19/11/20** (r3571/20)]
- No se vulnera C158 (admite compensación ec.). Ratificación CSEr (1996 – en vigor 1/7/21) y Resolución CEDS 11/09/19 (n158/2017), *LGIL v. Italy*, sobre el sistema indemnizatorio tasado italiano (ap. 96):
 - «cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que los daños sean proporcionales a los perjuicios sufridos y suficientemente disuasorios es, en principio, contrario a la Carta (...). **Si existe un límite máximo de indemnización por daños pecuniarios, la víctima debe poder solicitar una indemnización por daños no pecuniarios a través de otras vías jurídicas** y los tribunales competentes para la indemnización por daños pecuniarios y no pecuniarios deben decidir en un plazo razonable»
- + Reclamación colectiva 24/3/22 (to be continued...)

Sobre la disuasión... (un concepto “resbaladizo”)

- Para que algo sea “disuasorio” debe ser previamente conocido (sino es sólo punitivo). ¿Cómo sabemos que algo es “suficientemente” disuasorio? (psicología de la escasez)

- ¿Si se producen despidos sin causa, la “indemnización no es disuasiva”?
¿Sesgo de supervivencia?



Aciertos: 100%
(1,65% / 98,35 %:
dato en la sombra)

Son “todos” los que
“hay” (WYSIATI: “*what
you see is all there is*” -
KAHNEMAN/TALEB)

¿En qué medida la indemnización legal tasada ha sido efectivamente disuasiva conteniendo la decisión extintiva injustificada del empresario?

Indemnización por abuso en la temporalidad

Alineándose (de forma crítica) a la doctrina del TJUE en el caso IMIDRA, establece siguientes criterios (corrigiendo su anterior doctrina):

- **Primero:** cabe entender que se ha producido un abuso aunque no se haya producido propiamente una «sucesión» de contratos.
- **Segundo:** la contención presupuestaria no justifica la extensión temporal de la interinidad por vacante.
- **Tercero:** fija un plazo de 3 años máximo para la interinidad por vacante, precipitando la conversión en INF **[no lo fija a un plazo como se exige en *Sánchez Ruiz / Fernández Álvarez*].**
- **Cuarto:** la figura de INF es una reacción adecuada para combatir el abuso.
- **Quinto:** el cese por cobertura reglamentaria de la plaza supone el reconocimiento de una indemnización de 20 días con un máximo de 12 meses **[no discrimina en función del origen abusivo o no de la calificación de INF – de *Diego Porras 2*].**

1. Cese de interino por cobertura reglamentaria de la plaza, reconociendo la condición de INF si supera plazo 3 años art. 70.1 EBEP y la indemnización de 20 días (con un máximo de 12 meses)

Más de 20 casos: SSTs 1, (3) 6, 7, 13 y (3) 21/7/21 (r2594/19; r2054/20; r2820/19; r1677/19; r4445/19; r3521/2018; r1893/19; r1890/19; r1872/19); 21 y (3) 28/09/21 (r2513/18; r4965/18; r5097/18; r1873/18); y 5, 6 y 19/10/21 (r4641/18; r3177/19; r3229/20); (3) 2, (2) 3 y 4/11/21 (r2013/19; r263/20; r3627/19; r136/19; r2940/19; r2105/19)

En una empresa sector público: STS 14/7/21 (r3043/2018), AENA.

2. Extinción INF por cobertura reglamentaria no debe someterse a las exigencias formales de las extinciones del contrato de trabajo por causas objetivas que impone el art. 53 ET STS 23/3/22 (r1236/20)

3. Cese de interino: no procede indemnización, pese haber superado el plazo de 3 años, dado que se han publicado diversas convocatorias (y han quedado desiertas) Concursos de traslado: STS 1/7/21 (r2443/19)

4. Cese de interino: no procede indemnización prevista en el art. 53.1.b ET si extinción es regular, no ha sido cuestionada y no se ha superado el plazo de 3 años STS 6/7/21 (r4606/19)

5. Cese de interinos por vacante superando 3 años sin solicitud de condición de INF ni cuestionando invalidez del cese: no procede indemnización

STS 26/7/21 (r1902/19): Reclamación de cantidad solicitando una indemnización de 20 días tras cese reglamentario (por el turno de promoción interna) de interino por vacante durante 9 años, sin solicitar la condición de INF ni una eventual invalidez del cese, no procede compensación alguna.

+ STS 3 de noviembre 2021 (rec. 281/2019)

6. INF fijos-discontinuos: falta de llamamiento por adjudicación a otra persona con mejor puntuación en proceso selectivo temporal = cese ajustado a derecho (reconoce indemnización 20 días ex IMIDRA) STS 27/12/21 (rec. 3658/18)

7. Cosa juzgada en reclamación de indemnización posterior a sentencia declarando la procedencia del cese SSTs 2/3/21 (r1577/19); 30/6/21 (r1411/20); 19/11/21 (r2077/20); (2) 19/10/21 (r1124/20; r2005/20)

**“Compensación”
Ley 20/2021 y DA
17ª EBEP**

DA 17ª EBEP Ap 5 (pár. 2º)

“Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades”.

La acumulación de “indemnización” y “compensación” es (prácticamente) imposible; y si fuera posible nunca superará los 20 días *ex ap.* 5 DA 17ª EBEP; En caso de improcedencia sólo se percibe la “indemnización”

¿Importe económico satisface Cláusula 5ª Directiva 1999/70? ¿Si se paga “indemnización” se da respuesta al motivo extintivo pero no al abuso.

Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez es como sigue: “debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”. Y, “es necesario además que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula”.

¿Cálculo “compensación” (sólo salario “fijo”) vulnera cláusula 4ª Directiva 1999/70?

¿Teoría de la unidad esencial del vínculo?

Art. 2 Ley 20/2021 (1 de 3)

6. Corresponderá una **compensación** económica, equivalente a **veinte días** de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de **doce mensualidades**, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la **no superación del proceso selectivo de estabilización**

“En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la **indemnización** que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso”.

Dos previas:

- La extinción por cobertura reglamentaria de la plaza de un contrato que no sea de interinidad, no puede describir una causa lícita de extinción (reclamación de improcedencia)
- Interinos e INF cuya relación se extinga por otros procesos de estabilización no se les aplica art. 2 Ley 20/2021: pueden reclamar “indemnización” STS 28/6/21 (r3263/19) – siempre que hayan superado 3 años ex art. 70.1 EBEP.

Art. 2 Ley 20/2021 (2 de 3)

6. Corresponderá una **compensación** económica, equivalente a **veinte días** de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de **doce mensualidades**, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la **no superación del proceso selectivo de estabilización**

“En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la **indemnización** que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso”.

“compensación” ≠ “Indemnización”: **ojo** no se vincula a “vulneración” normativa (incluye art. 49.1.c ET, precedente objetivo e improcedencia); ni tampoco se limita a última relación (“respeto” “teoría esencial del vínculo”).

La acumulación de “indemnización” y “compensación” es (prácticamente) imposible; y, si fuera posible, nunca superará los 20 días ex ap. 5 DA 17ª EBEP; En caso de improcedencia sólo se percibe la “indemnización”

Interinos por vacante: si superan 3 años ex art. 70.1 EBEP pueden reclamar “indemnización” STS 28/6/21 (r3263/19)

Art. 2 Ley 20/2021 (3 de 3)

6. Corresponderá una **compensación** económica, equivalente a **veinte días** de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de **doce mensualidades**, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la **no superación del proceso selectivo de estabilización**

“En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la **indemnización** que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso”.

¿Importe económico satisface Cláusula 5ª Directiva 1999/70? ¿Si se paga “indemnización” se da respuesta al motivo extintivo pero no al abuso (Recordar Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez).

¿Cálculo “compensación” (sólo salario “fijo”) vulnera cláusula 4ª Directiva 1999/70?

¿Extinciones por estabilización = Despido colectivo? OJO debate sobre derogación DA 16ª ET (¿cabe despido colectivo AAPP tras RD Ley 32/2021? Si) + No aplicación Directiva 98/59 (ex STS\Pleno 23/9/2014)

Otras novedades

Indemnización: improcedencia y no deducción de compensación por extinción de contratos temporales previos, salvo del último

La **STS 20 de junio 2018** ([rec. 3510/2016](#)), dictada en Pleno (y sin votos particulares) resuelve el conflicto alrededor de la procedencia o no de deducir de la indemnización por despido improcedente las indemnizaciones ya percibidas por finalización de los contratos temporales suscritos.

En esencia, el TS mantendrá la doctrina existente hasta la fecha (esto es, la no compensación) salvo con respecto a la última de las indemnizaciones percibidas ex art. 49.1.c ET (que entiende que sí debe compensarse con la del despido improcedente – art. 56 ET)

Criterio confirmado por las **SSTS 29 de junio 2018** ([rec. 2889/2016](#)); **11 de julio 2018** ([rec. 2131/2016](#)); y **14 de febrero 2019** ([rec. 1802/2017](#)); **26 de enero 2022** ([rec. 959/2019](#)); y **9 de marzo 2022** ([rec. 2895/2020](#)).

No obstante, según la **STS 25 de junio 2020** ([rec. 2577/2017](#)) este descuento no opera si la primera vez que se alega es en la oposición a la ejecución.

Por otra parte, si sólo se ha formalizado un único contrato y se declara la improcedencia, sí debe procederse al descuento, **STS 11 de mayo 2021** ([rec. 3833/2018](#))

Indemnización: cálculo en contratos fijos discontinuos

STS 30 de junio 2020 ([rec. 324/2018](#)) aborda la cuestión sobre el cálculo de la indemnización de los trabajadores fijos discontinuos entendiendo que debe excluirse del parámetro «prestación de servicios» los períodos de inactividad.

Véase también la **STSJ Madrid 17 de marzo 2021** ([rec. 85/2021](#)); y **CyL\Valladolid 10 de mayo 2021** ([rec. 453/2021](#))

Nulidad e indemnización por daño moral

STS 23 de febrero 2022 ([rec. 4322/2019](#)) establece que la declaración de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales comporta la condena de la empresa al pago de la reclamada indemnización adicional por daños morales, aunque en la demanda no se llegue a concretar los parámetros que han de servir para cuantificar su importe.

Improcedencia y contrato de alta dirección

La **STS 11 de mayo 2021** ([rec. 4325/2018](#)) entiende que en una relación laboral especial de alta dirección en la que se ha producido un despido improcedente con condena al pago de la correspondiente indemnización es compatible con la derivada de falta de preaviso.

**X Foro Aranzadi Social
Balears**

La indemnización en las extinciones del contrato: últimas novedades

**¡Moltes
gràcies!**

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Professor Agregat i TU Acreditat



28 abril 2022