



Definida la indemnización del autónomo con despido improcedente reconocido

Se debe aplicar el salario establecido por el convenio y no el que le haya pagado la empresa

Xavier Gil Pecharromán

MADRID. El salario que regula la indemnización de un trabajador que no tiene reconocida la relación laboral, pero cuyo despido ha sido declarado improcedente y que en el momento del cese percibía una retribución inferior al convenio colectivo de aplicación, se calcula sobre la media salarial establecida en el convenio colectivo y no sobre la percibida durante los doce últimos meses, según establece una sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de diciembre de 2010.

El ponente, el magistrado Agustí Juliá, basa su fallo en la sentencia de 24 de julio 1989, del propio Tribunal Supremo interpretó que el artículo 56.1.a) del Estatuto de los Trabajadores debe interpretarse como "el salario regulador de la indemnización es aquel que corresponde al trabajador al tiempo del despido y no el que arbitrariamente abona la empresa".

Por tanto, el salario a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido improcedente y salarios de tramitación, no es el que trabajador viniera percibiendo realmente en el momento del despido de ser inferior al establecido en convenio colectivo aplicable, sino precisamente, dado el carácter mínimo e irrenunciable de la norma convencional, el fijado en la misma en función de las circunstancias concretas de antigüedad y categoría profesional del trabajador.

La trabajadora prestaba servicios como colaboradora para una empresa. Tras haberse iniciado en dicha empresa un proceso para la

adaptación de los trabajadores autónomos que colaboraban con la misma, conforme a lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo y demás normativa de aplicación, siete años después del inicio de las colaboraciones, la empresa comunicó a la demandante que se la incorporaba a una base de datos de colaboradores, rogándole que en un breve plazo le remitiera debidamente firmado el pliego de condiciones que estaba rigiendo las relaciones con sus colaboradores.

Conciliación y despido

Días más tarde, la demandante presentó papeleta de conciliación en la que solicitaba el reconocimiento del carácter laboral de la relación, y posteriormente le notificaba que, al no haber recibido el pliego de condiciones solicitado, entendía que renunciaba tácitamente a continuar colaborando con ella y que a partir de esa fecha daba por terminada la relación.

La trabajadora planteó una demanda por despido nulo, que fue estimada en la instancia. En el acto del juicio la empresa había reconocido el carácter laboral de la relación y la improcedencia del despido, manteniendo únicamente la discrepancia en la nulidad solicitada por la demandante y en el salario que debía aplicarse.

Interpuesto recurso de suplicación por la demandante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, lo desestimó, confirmando la resolución de instancia, que consideraba que el salario a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido y los salarios de tramitación, no es el previsto en el convenio colectivo como alegaba la trabajadora, sino el promedio del realmente percibido por la misma en los 12 últimos meses.