

LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN TRAS LA REFORMA LABORAL

Soraya Muñoz

Los salarios de tramitación en los despidos declarados improcedentes se han visto influenciados de forma muy directa por la recientemente aprobada reforma laboral.

Previo a la entrada en vigor del Decreto Ley 3/2012 que regula la reforma laboral más sustantiva de las últimas décadas, cuando un despido se declaraba improcedente o nulo, el empresario debía abonar al trabajador la indemnización por despido, ascendente a 45 días por año trabajado -con el límite de 42 mensualidades- o bien readmitir al trabajador en su puesto de trabajo. Asimismo, debía abonar los **salarios dejados de percibir por el trabajador desde el momento del despido hasta la fecha de la sentencia**: los llamados salarios de tramitación.

La reciente reforma erradica los citados salarios de tramitación en todos los casos de despido improcedente, exceptuando el caso de los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de empresa o readmisiones del trabajador por despido nulo o decisión empresarial.

De esta forma nos encontramos que, desde el pasado 12 de febrero, un despido improcedente ya no llevará aparejados salarios de tramitación, una nueva medida más para **disminuir el coste de los despidos** y dotar de flexibilidad al ordenamiento laboral español. Pero cabe destacar que en la práctica la aplicación de esta regla genera cierta duda, ya que la norma no aclara qué es lo que sucede con los despidos realizados antes del día 12 de febrero, es decir con base a la anterior normativa laboral, cuando la demanda se presenta con fecha posterior, una vez aprobaba la nueva reforma laboral. ¿Qué fecha debemos tener en cuenta entonces para concluir si se deben abonar o no los salarios de tramitación?

La interpretación es significativa, ya que si tenemos en cuenta la fecha de efectos del despido, en el caso de que este se declare improcedente, la sentencia deberá contener la condena a la indemnización por despido junto a los salarios dejados de percibir por el trabajador. En cambio, si tomamos en consideración la fecha de presentación de la demanda, siendo ésta posterior a la reforma laboral, el fallo de nuestros Tribunales declararía el despido improcedente con derecho a indemnización por despido pero sin salarios de tramitación.

Una primera respuesta a esta duda la encontramos en la sentencia del pasado 21-2-2012 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, donde la Sala de lo Social se plantea si es posible abonar o no los salarios de tramitación en un despido llevado a cabo antes de la reforma laboral: la carta de extinción se notificó al trabajador antes del 12 de febrero, pero éste presentó la demanda después del 12 de febrero.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dicta la sentencia tomando como base la opción más beneficiosa para el trabajador: éste **tiene derecho a los salarios de tramitación y a la indemnización** correspondiente, ya que la fecha de comunicación del despido fue previa al 12 de febrero, con independencia de la fecha de presentación de la demanda.

Asimismo, la sentencia entiende que los cambios introducidos "traen problemas de derecho transitorio a la hora de determinar la norma aplicable para el caso de un despido producido antes del 12 de febrero, ya que el nuevo RDL 3/2012 no se pronuncia al respecto"

La reforma laboral modifica igualmente el montante de la indemnización a ser abonada al trabajador en caso de improcedencia del despido, pasando a 33 días por año de servicio con el límite de 24 mensualidades.

Sin embargo, no se suscita la misma duda interpretativa en cuanto a la aplicabilidad del montante indemnizatorio que en el caso de los salarios de tramitación, ya que el preámbulo

sí expone que las nuevas reglas sobre la indemnización por despido improcedente se aplican a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley. Para el caso de los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, "si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma. Para el tiempo de servicios restante, se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio".

Con relación a los salarios de tramitación, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco manifiesta que "si la nueva norma no ha fijado una regla concreta para el caso, esta Sala entiende que cabría aplicar la normativa previa basándose en dos motivos:

Por un lado, porque ante el silencio de la norma hay que estar al principio de irretroactividad de las normas jurídicas, y

por otro, porque el hecho de la restricción de un derecho individual (el percibo de los salarios de tramitación reconocido en la normativa anterior) no puede aplicarse con carácter retroactivo".

Así pues, con el criterio apuntado por este pronunciamiento, los despidos anteriores al 12 de febrero de 2012 y demanda presentada ante los tribunales en fecha posterior a esta, no verán mermado su derecho a los salarios de tramitación, ya que a estos efectos se tendría en cuenta la fecha del despido para la aplicación de la norma.

Soraya Muñoz es asociada senior del Área Laboral de Olleros Abogados