

# PROBLEMAS DE DERECHO TRANSITORIO

Marc Carrera y Román Gil Alburque - Expansión

La reciente reforma laboral no sólo suscita importantes debates ideológicos sino también técnicos. La sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de León de 20 de febrero de 2012 considera que la eliminación de los salarios de tramitación por el Real Decreto Ley 3/2012 (en caso de opción empresarial por la indemnización) es válida también para el **despido notificado antes de la reforma si la calificación de improcedencia se efectúa después de la misma**, basando su argumentación en la fecha de entrada en vigor de la reforma (12 de febrero), la ausencia de normas transitorias sobre la materia, el carácter sustantivo y no procesal de la materia y la urgencia de las medidas adoptadas por el Gobierno.

No obstante, esta opinión no es unánime y existen posicionamientos doctrinales contrarios a la misma. Así, hay quienes interpretan la ausencia de normas transitorias en materia de salarios de trámite como una laguna que hay que resolver aplicando analógicamente las pautas de otras disposiciones transitorias como son las del Código Civil o las del Estatuto de los Trabajadores, de modo que el despido, y sus consecuencias, debería regirse por el derecho vigente al momento en que se produjo. También están quienes sostienen que, en aras a una **vedada retroactividad de disposiciones sancionadoras o no favorables**, consideran que los despidos anteriores a la reforma no se verían afectados por la supresión de los salarios de trámite.

Finalmente, hay algún pronunciamiento sui generis, como es el que sostiene el devengo de salarios de trámite hasta el 12 de febrero de 2012. Se avecina pues una posible disparidad de sentencias que obligará a los tribunales superiores a unificar criterios, aunque en realidad los casos afectados serán pocos.

Otro problema de derecho transitorio referente al despido es el relativo a la **nueva causa de extinción de contrato por absentismo del trabajador**. ¿Cabe considerar, a tales efectos, el absentismo del trabajador anterior a la reforma, o tan sólo el posterior a la misma? De acuerdo con una posible interpretación, a falta de de regulación transitoria específica, toda extinción posterior a la entrada en vigor de la nueva norma se habrá de regir por ésta.

En cuyo caso, el absentismo de un trabajador – independiente de la media de absentismo en la empresa, en la nueva regulación – previo a la reforma podría justificar su despido objetivo, por la misma razón que la disminución progresiva de ingresos o ventas previos al RD 3/2012 también podría hacerlo. Pero hay opiniones fundadas que sostienen lo contrario. Los jueces tendrán la última palabra.