

LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN TRAS LA REFORMA

Ana Cid y Eva Ceca

Tras la entrada en vigor el pasado 12 de febrero de la reforma laboral (RDL 3/2012 de 10-2, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) del País Vasco y de Castilla y León han reconocido al trabajador el derecho a percibir la totalidad de los salarios de tramitación devengados por despidos producidos con anterioridad a la vigencia de la reforma, pero cuya improcedencia es declarada con posterioridad a la misma.

En este sentido, bajo la regulación anterior, el trabajador cuyo despido era declarado improcedente tenía derecho a percibir los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia que declarase la improcedencia, o hasta que el trabajador encontrase otro empleo, si este hecho era anterior.

Como alternativa para evitar el pago de estos salarios de tramitación, el empresario podía reconocer la improcedencia del despido y consignar la indemnización correspondiente dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de efectos del mismo, acometiendo así el conocido **despido exprés** que se convirtió en **la principal vía de extinción de los contratos de trabajo indefinidos** bajo la anterior regulación laboral.

Sin embargo, **la reforma laboral ha eliminado el devengo de salarios de tramitación por despido improcedente, salvo cuando el empleado despedido fuera un representante de los trabajadores o cuando se optara por la readmisión del trabajador**. Lo que lógicamente llevará a la defensa de la procedencia de despidos que antes de la reforma laboral se habrían reconocido como improcedentes a los únicos efectos de beneficiarse de la rapidez y seguridad económica que ello reportaba.

Dicho esto, una de las dudas que ha suscitado la reforma laboral en materia de salarios de tramitación es respecto de la transitoriedad de la misma, y si ha de surtir efectos en **casos en los que el despido se produjera con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma pero en que la sentencia que declara la improcedencia se dictara con posterioridad a dicha fecha**.

Soluciones a este problema

Ante esta problemática se apuntaban tres soluciones alternativas:

- 1) El devengo de la totalidad de los salarios de tramitación hasta el momento de la notificación de la sentencia, por entender que todo el procedimiento judicial debe tramitarse bajo la anterior regulación al haberse producido el despido bajo la misma.
- 2) El devengo de salarios de tramitación sólo hasta la fecha de entrada en vigor de la reforma, y no con posterioridad a la misma (análogamente a lo establecido expresamente en la reforma para la nueva indemnización por despido improcedente).
- 3) El no devengo de salarios de tramitación, ya que la sentencia se dicta estando en vigor una nueva norma que no prevé su aplicación.

En respuesta a este problema, se han dictado **sentencias contradictorias** por parte de los juzgados y tribunales en sede Social.

Así, una primera corriente, defendida por la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de León de 20-2-2012, opta por la tercera solución al entender que, ante la ausencia de un derecho transitorio para los salarios de tramitación, **el trabajador no tiene derecho a su abono** de acuerdo con la nueva regulación. Entre otros argumentos, se esgrime que la inaplicación de los salarios no supone una aplicación retroactiva de una norma desfavorable pues con ello se aplica una norma (sustantiva, que no procesal) vigente en el momento de calificación del despido, lo cual es considerado más ajustado al espíritu de la reforma, que en definitiva pretende reducir el coste del despido de manera urgente.

Por el contrario, el TSJ del País Vasco en sentencia de 21-2-2012 y el de Castilla y León en sentencias del 15 y 28-3-2012 se decantan por la primera solución apuntada, reconociendo el derecho a percibir los salarios de tramitación durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la notificación de la sentencia declarando la improcedencia, por entender que sí sería de aplicación el principio general de irretroactividad de las normas jurídicas, máxime cuando se trata de normas restrictivas de derechos individuales, tal y como garantiza la Constitución Española y el principio tempus regit actum, por el que los actos y contratos se rigen conforme a la normativa bajo la que se celebraron.

Por el momento, puede pues presumirse que, a la vista de las mencionadas sentencias dictadas por los TSJ, **la corriente más seguida sea la que reconoce el derecho a la totalidad de los salarios de tramitación**. No obstante, a los efectos de proporcionar una mayor seguridad jurídica, sería beneficioso que se aclarara la cuestión apuntada en la nueva ley que resulte del trámite parlamentario de la reforma laboral.

Ana Cid y Eva Ceca, abogadas de Hogan Lovells.