

Salarios de trámite

Siempre se le ha reconocido a la legislación laboral, como reguladora de las relaciones que se derivan del contrato de trabajo, una función tuitiva respecto de una de sus partes –el trabajador– frente a la otra –el empresario– y ello debido, en parte, a la convicción general de la inferior situación de los trabajadores frente a los empresarios así como al origen del propio Derecho del Trabajo, que supuso una intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales, limitadora de la voluntad omnímoda del empresario en la fijación de las condiciones de trabajo sobre los grupos sociales más desprotegidos o sobre los aspectos más relevantes de su explotación. Si bien, en la actualidad, este carácter protector se encuentra bastante atenuado debido a la evolución normativa, al considerar al trabajador como grupo social, que ha supuesto el desarrollo de nuevas instituciones sobre la base de la autotutela y autonomía colectiva (sindicatos, negociación colectiva, huelgas, conflictos colectivos, etc.) y que pone en crisis el modelo individualista.

No obstante, se mantienen en el ordenamiento laboral español algunas manifestaciones de este carácter tutelar y, así, nos encontramos respecto de la interpretación de las normas del Derecho del Trabajo con la aplicación subsidiaria del principio *in dubio pro operario*, según el cual, como lo ha definido el profesor De La Villa, *de entre dos o más sentidos de la norma ha de acogerse aquél que en cada caso resulte más conveniente para el trabajador* y respecto del incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo con la inversión de la carga de la prueba, haciéndola recaer sobre el empresario demandado, en los supuestos de resolución de la relación laboral a instancia del trabajador por la falta de pago de salarios y en los supuestos de despido y sanciones a los efectos de acreditar los hechos imputados al trabajador, si bien actualmente estos últimos casos hay que conectarlos con el principio general de presunción de inocencia recogido en el Art. 24 de nuestra Constitución.

Derivadas de la naturaleza bilateral del contrato de trabajo que implica la generación de derechos

En el ordenamiento laboral español se mantienen algunas manifestaciones de este carácter tutelar como la aplicación subsidiaria del principio *in dubio pro operario*



SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL MAPFRE

ASEGURAMOS TU TRANQUILIDAD

La Asociación Profesional de Expertos Contables y Tributarios de España (AECE) ha llegado a un acuerdo con MAPFRE para asegurar la Responsabilidad Civil de sus asociados, derivada del desarrollo de su actividad profesional.

La póliza exclusiva para asociados de la AECE ha sido especialmente diseñada pensando en las necesidades específicas de este colectivo en el ámbito de su actividad de asesoramiento y gestión contable, tributaria, fiscal y laboral.

Las amplias coberturas de este seguro incluyen también gastos de defensa y fianzas civiles, responsabilidad civil por accidentes de trabajo, cobertura de inhabilitación profesional y por actos de infidelidad de empleados.

Si necesita mayor información sobre este seguro, puede consultarlo con más detalle en la página web de la Asociación www.aece.es o dirigirse al mediador de la póliza:

INTERSEGURO, CORREDURÍA EUROPEA DE SEGUROS, S.A. C/ HENAO, 7-7º A. 48009 Bilbao
Tfno.: 944 243 792. Fax: 944 243 794. interseguro@infonegocio.com

Los salarios de trámite son una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo (...).

y obligaciones para ambas partes, trabajador y empresario, y basadas en la reciprocidad de las prestaciones, también se establecen en la norma laboral garantías para el trabajador. Así, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya efectiva prestación de servicios por causa imputable al empresario y no a él, siendo el empresario quien debe de probar las razones excepcionales que justifiquen el incumplimiento y en materia salarial, el trabajador goza de un crédito *superprivilegiado* respecto de los salarios devengados en los últimos 30 días y en cuantía no superior al doble del salario mínimo interprofesional frente a cualquier acreedor del empresario incluidos los acreedores con garantía real.

Todos estos mecanismos de salvaguarda y garantía de los derechos de los trabajadores están justificados, como hemos señalado, por la propia existencia de un Derecho del Trabajo; sin embargo, en la actual situación de crisis económica se constata fácilmente que alguno de ellos puede suponer un freno a la creación de empleo en cuanto encarece los costes y reduce la competitividad y, lo que es más grave, no permite a determinadas empresas el superar un episodio temporal de falta de liquidez y provocar su cierre definitivo.

Ante esta situación, el legislador no puede quedar al margen y surge la necesidad de afrontar la tan nombrada reforma del mercado de trabajo y con ello uno de sus caballos de batalla: el abaratamiento del despido reclamado por los empleadores y negado por los sindicatos.

Cuando se discute sobre la posibilidad de un abaratamiento del despido, generalmente, sólo se piensa en la cantidad que debe de entregar el empresario al trabajador como indemnización por su decisión de extinguir la relación laboral, que en su cuantía máxima está establecida actualmente en 45 días de salario por año de trabajo con un máximo de 42 mensualidades para aquellos casos en que se califique la decisión empresarial de improcedente tanto en el despido disciplinario como en el objetivo; sin embargo, en el Estatuto de los Trabajadores también se establece para los casos en que la decisión empresarial sea calificada de improcedente, el pago al trabajador de los llamados salarios de trámite que corresponden a *una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la Sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera*

encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Esta indemnización complementaria está recogida en la normativa laboral desde la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, si bien, ha sufrido una evolución. Así, en 1994 se introdujo la regla en virtud de la cual se permite al empresario limitar el devengo de los salarios de tramitación en aquellos supuestos de que la opción de readmisión o indemnización correspondiera al empresario, siempre que reconociera la improcedencia del despido y ofreciera al trabajador la indemnización legalmente prevista, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en su conocimiento. Regla que se ha mantenido vigente, salvo un periodo durante 2002 en el que se suprimió la obligación de pago de los salarios de tramitación.

La aplicación de esta norma, no obstante, ha suscitado numerosas dudas que han sido resueltas por la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Así, como muestra, podemos enumerar:

- El cálculo defectuoso de la indemnización de despido consignada judicialmente no limita el devengo de los salarios de tramitación, salvo que se aprecie error excusable. La STS de 31-10-2007 establece que *sea cual fuere el número de días servido a partir del último mes completo, el prorrateo ha de hacerse «por meses», esto es, como si se hubiera trabajado la totalidad del mes.*
- No se entiende que ha existido error excusable al haberse tenido en cuenta el salario neto y no bruto del trabajador (STS 01/10/2007).
- Se entiende que constituye error excusable el derivado de la discrepancia en la categoría profesional del trabajador, que implica un incremento en las retribuciones postuladas en demanda y reconocidas judicialmente (STS 19/10/2007).
- Se aplica la doctrina sobre el error excusable en la determinación del importe de la indemnización objeto de consignación, a los efectos de paralizar el devengo de salarios de tramitación, en consideración al hecho de que el salario estuviera integrado por conceptos fijos y variables (STS 07/02/2006).
- El plazo de 48 horas para realizar el depósito

de la indemnización una vez reconocida la improcedencia del despido se computa descontando, en su caso, los días inhábiles (STS 16/10/2006).

- Se entiende que no equivale al depósito o consignación judicial de la indemnización la transferencia del importe de la misma a la cuenta corriente bancaria del trabajador. De modo que tal decisión o actuación empresarial no tendrá virtualidad para paralizar el devengo de los salarios de tramitación (STS 21/03/2006).
- Se consideran medios alternativos al depósito judicial de la indemnización el pago directo y en metálico al trabajador, que recibe efectivamente el importe de la indemnización al mismo tiempo que suscribe el recibo de finiquito y el cheque bancario entregado al trabajador el mismo día del despido. (SSTS 22/01/2008 y 28/02/2008).

Otra limitación a la cantidad a pagar por el empresario en concepto de salarios de tramitación en el caso que se reconozca el derecho del trabajador a percibirlos viene establecida en el

propio Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la aplicación de los derechos constitucionales a un proceso judicial sin dilaciones indebidas y a recibir una indemnización a cargo del Estado por los daños que sean consecuencias de un anormal funcionamiento de la Administración de Justicia, al permitir al empresario reclamar del Estado los salarios de tramitación que correspondan al período que excedan de los sesenta días hábiles desde la presentación de la demanda hasta la fecha de la sentencia así como las cuotas de la Seguridad Social de dicho período.

Esto último porque el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con los salarios de tramitación reconoce que el período de su devengo se considera de ocupación cotizada a efectos de prestaciones, estando prevista la obligación de instar el alta y la baja del trabajador y cotizar.

En todo caso, el empresario previamente habrá de abonar al trabajador la totalidad de la canti-

(...) en muchos casos, las cantidades establecidas en concepto de salarios de tramitación son superiores a las indemnizaciones legales



analize.es
976 361 720

DSI S.L.
C./ Matilde Sangüesa, 19
50015 Zaragoza



20 años analize

Descuentos especiales para socios AECE

40 % de descuento
en programas de:

Accede a nuestras demos:
www.analize.es

- Facturación Asesorías
- Contabilidad
- Nóminas y S.S.
- Fiscal
- Impuesto de sociedades

Implantación LOPD

Le ofrecemos la implantación:

REMOTA o **PRESENCIAL**

Con nuestro equipo compuesto por consultores, abogados y técnicos, el cual posee una dilatada experiencia prestando servicios de implantación LOPD.

Formación bonificada

Consulte nuestros cursos
hechos a su medida.

La Fundación Tripartita a través del sistema de formación continua dispone que toda empresa tendrá un crédito para formación.

DSI-analize como Entidad Organizadora, puede con su previa autorización, consultar su crédito, según la cuota ingresada en 2009 por formación profesional.

dad correspondiente a salarios de tramitación y proceder a ingresar las cuotas para iniciar luego el proceso de reclamación, primero en vía administrativa y, ante su denegación, en vía judicial. La STS 08/11/2006 sostiene que, a efectos de la responsabilidad del Estado por salarios de tramitación, se descontarán los correspondientes a períodos en que el trabajador prestó servicios para otra empresa, aunque la empleadora que los reclama los haya abonado al despedido por no haber logrado acreditar en el juicio dicho extremo.

Toda esta regulación puede generar incertidumbres en cuanto a la forma de proceder del empresario porque si bien la limitación del devengo de los salarios de tramitación mediante el reconocimiento de la improcedencia del despido disciplinario u objetivo y el depósito de la indemnización permite paccionar la decisión empresarial con el trabajador y evitar el proceso judicial, a su vez implica el abono de la indemnización en su cuantía máxima, de 45 días por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades o de 33 días por año con el máximo de 24 mensualidades para el caso de despido objetivo en los contratos indefinidos que así lo tuvieran establecido. Mientras que en aquellos casos en que no fuera posible este acuerdo porque se pretende obtener una declaración de procedencia de la decisión empresarial que no condene al pago de ninguna indemnización en caso de despido disciplinario o la prevista de 20 días de salario por año con un máximo de doce mensualidades para la extinción por causas objetivas, puede suceder que no obtenida la declaración judicial de procedencia la indemnización establecida en la sentencia conlleve aparejada la condena al pago de los salarios de tramitación.

Lo que puede suponer globalmente un resultado económico más favorable para aquél que reconozca desde el inicio la falta de justificación de la decisión extintiva frente a aquél que alegando una causa justificativa no sea apreciada judicialmente.

Y si bien la norma procedimental en materia laboral establece unos plazos perentorios para sus distintas fases con la finalidad de evitar el transcurso de largos periodos entre la decisión empresarial y su calificación judicial, en la actualidad, muchos juzgados de lo social están saturados por lo que las propias sentencias incluyen entre los antecedentes de hecho la advertencia de que *en la tramitación del presente*

procedimiento se han observado todas las prescripciones legales, excepto las relativas a plazos debido a la acumulación de asuntos del juzgado. Lo que supone en muchos casos que las cantidades establecidas en concepto de salarios de tramitación sean superiores a las indemnizaciones legales.

Por último, señalar que en los casos de empresas demandadas por despido que no comparecen al acto del juicio porque se encuentran cerradas y esta circunstancia no se refleja en la sentencia a los efectos de declarar la extinción de la relación laboral, se produce la paradoja respecto de aquellos trabajadores despedidos con contratos indefinidos pero con poca antigüedad o bien con contratos temporales celebrados en fraude de ley que demandan a la empresa por despido que, ante la acumulación de juicios el proceso se dilata y, finalmente, obtienen en un auto dictado en ejecución de la sentencia condenatoria la extinción de la relación laboral y el reconocimiento de unos salarios de tramitación que permiten obtener prestaciones por desempleo con periodos no trabajados (de salarios de tramitación) en algunos casos superiores a los de efectiva prestación de servicios por lo que la prolongación ficticia de la relación laboral interesa al demandante.

Así puede suceder que dos trabajadores con circunstancias laborales idénticas tengan derecho a percibir cantidades diferentes en función del cumplimiento de los plazos por el juzgado que resuelva y ello puede dar lugar a que obtengan prestaciones diferentes.

Por ese motivo, a la hora de afrontar una reforma laboral, debería de revisarse la regulación actual de los salarios de tramitación desde su eliminación para los despidos declarados improcedentes, como sucedió en 2002, al considerarse al trabajador en situación legal de desempleo desde la decisión empresarial sin necesidad de impugnarla y su limitación para los casos de decisiones empresariales atentatorias de derechos fundamentales o basadas en causas discriminatorias y ante supuestos merecedores de especial protección donde, en todo caso, se debe de reponer la situación jurídica al momento anterior a la vulneración hasta la implantación de un límite temporal que podría ser el vigente a cargo del empresario, de 60 días hábiles, de aplicación automática y que impediría las dilaciones procesales abusivas.