

LA PARALIZACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN: EL MOMENTO DE LA EXIGENCIA DE LA COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de octubre de 2009

MARGARITA ARENAS VIRUEZ*

SUPUESTO DE HECHO: En las cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha de efectos del despido disciplinario de una trabajadora, la empresa presenta escrito ante el Juzgado manifestando que reconoce, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 56.2 del ET, la improcedencia del mismo, e ingresa el importe de la correspondiente indemnización a disposición de la trabajadora. Un mes después, el Juzgado comunica a la trabajadora tal reconocimiento y depósito.

La trabajadora interpuso demanda de despido y la sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido y el derecho a recibir la indemnización por el importe que se había consignado –que era correcto y ajustado a la antigüedad y salario de la trabajadora–, sin que procediera el pago de salarios de tramitación.

Esta sentencia fue recurrida, alegándose que se había infringido el artículo 56.2 del ET puesto que no se habían cumplido las exigencias que el mismo establece para la paralización del curso de los salarios de tramitación. La sentencia ahora recurrida ante el Tribunal Supremo considera que al haberse procedido a la consignación en el tiempo establecido y al haber tenido la trabajadora conocimiento de tal circunstancia antes del momento de la conciliación, se debe producir la paralización de los salarios de tramitación, si bien sólo desde la fecha en que la trabajadora tuvo conocimiento de la actuación de la empresa.

Frente a este pronunciamiento recurren tanto la trabajadora –aunque su recurso se desestima por falta de contracción– como la empresa, que alega que es sólo la fecha de la realización de la consignación la que determina el que los salarios de tramitación se paralizen con independencia del momento en que el trabajador tenga conocimiento del ofrecimiento del empresario, siempre que el conocimiento sea anterior a la conciliación.

RESUMEN: La sentencia del TS (RJ 2009/5735) objeto de comentario parte de las dos finalidades que persigue el artículo 56.2 del ET –promover la

* Profesora Ayudante Doctora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

evitación del proceso y limitar los costes procesales del despido-, así como de las previsiones que el mismo contiene para lograr dichas finalidades, prestando especial atención a los requisitos que este precepto legal exige para que el reconocimiento de la improcedencia del despido paralice el curso de los salarios de tramitación. Según el TS, no basta con que la consignación de la cantidad total que corresponda en cada caso se haya producido antes del momento de la conciliación, siendo también necesario, para que se produzca la paralización de los salarios de tramitación, que así se la haya comunicado al trabajador, que debe tener conocimiento del ofrecimiento del empresario. De esta forma, sólo desde el momento en que el trabajador reciba la notificación del ofrecimiento, siempre, por supuesto, que también se haya procedido al depósito de la cantidad adecuada, se ha de entender producida la paralización del devengo de los salarios.

ÍNDICE:

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN CONTROVERTIDA
2. EL RECONOCIMIENTO DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO POR PARTE DEL EMPRESARIO: SUPUESTO DE HECHO, REQUISITOS Y EFECTOS JURÍDICOS
3. EL REQUISITO DE LA COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR Y SUS EFECTOS EN ORDEN A LA PARALIZACIÓN DEL DEVENGO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN: REVISIÓN DE DOCTRINA
4. REFLEXIONES FINALES

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN CONTROVERTIDA

La cuestión litigiosa que aborda la sentencia objeto de comentario, la STS (Sala de lo Social) de 27 de octubre de 2009, que resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto frente a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 7 de mayo de 2008¹, reside en determinar si la empresa ha cumplido con los requisitos y formalidades que exige el artículo 56.2 del ET en relación con el reconocimiento de la improcedencia del despido de una trabajadora, al efecto de excluir el devengo de los salarios de tramitación. En concreto, se discute cuál es el momento de la exigencia de la comunicación al trabajador del reconocimiento de la improcedencia del despido y del ofrecimiento y del depósito judicial de la correspondiente indemnización y, en su caso, de los salarios de tramitación que se hayan devengado.

Como trataremos con mayor detalle en el siguiente apartado, el artículo 56.2 del ET regula la posibilidad de que el empresario pueda reconocer la improcedencia del despido, para lo cual dicho precepto legal exige el cumplimiento de varios requisitos. El tema objeto de controversia no radica en la propia exigencia de tales requisitos, sino en determinar en qué momento ha de requerirse uno de ellos –la comunicación al trabajador- y cuáles son sus efectos jurídicos. La fijación de dicho momento tiene su importancia puesto que de la

¹ JUR 2008/196189.

respuesta a la cuestión controvertida que ha de resolver el TS va a depender la determinación de la mayor o menor cuantía de los salarios de tramitación que el empresario tenga que abonar, en el sentido de que la interpretación que el alto Tribunal haga del artículo 56.2 del ET en relación con el momento en que se considere que se ha de cumplir el controvertido requisito marca el momento a tener en cuenta para la paralización del curso de los salarios de tramitación, partiendo siempre de que se ha cumplido previa o simultáneamente con el debido depósito judicial, que permanece ajeno a toda polémica.

De esta forma, la sentencia ha de decidir acerca de los efectos que, sobre el devengo o paralización del curso de los salarios de tramitación, haya de producir la comunicación a la trabajadora despedida del reconocimiento de la improcedencia y consignación de la indemnización, que se produce transcurrido un mes desde el reconocimiento e ingreso del importe a disposición de la trabajadora; comunicación que no se hizo por parte del empresario sino por el Juzgado, dándose la circunstancia de que el reconocimiento y depósito tuvieron lugar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha del despido.

Las opciones que se barajan son dos: por un lado, considerar que lo importante es que se haya procedido al depósito de la indemnización por despido improcedente, sin incluir salarios de tramitación, puesto que el ingreso se hizo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, siempre que la trabajadora tenga conocimiento de ello con anterioridad a la conciliación –opción que defiende la empresa recurrente–; por otro lado, entender que sólo desde el momento en que la trabajadora tenga conocimiento del reconocimiento y depósito dejan de devengarse los salarios de tramitación, de manera que la comunicación a la trabajadora se configura como un elemento necesario para la paralización de tales salarios, que es la postura que mantiene la sentencia recurrida. Para resolver la controversia entendemos que debemos abordar el análisis del artículo 56.2 del ET, su tenor literal, su contenido y su finalidad, tal y como hace el TS en el presente litigio.

2. EL RECONOCIMIENTO DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO POR PARTE DEL EMPRESARIO: SUPUESTO DE HECHO, REQUISITOS Y EFECTOS JURÍDICOS

Como es sabido, cuando un despido es declarado improcedente el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, puede optar entre la readmisión del trabajador, en cuyo caso tiene que abonar los salarios de tramitación², o el abono de la indemnización por despido improce-

² Los salarios de tramitación son los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o, en su caso, hasta que hubiese 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 (artículo 56.1 b) del ET).

dente³ e, igualmente, los salarios de tramitación (artículo 56.1 del ET). Pues bien, cuando dicha opción corresponde al empresario –que, dejando a salvo lo dispuesto en convenio colectivo, es en todo caso, excepto cuando el trabajador despedido es un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, en cuyo caso la opción corresponde a éste–, el párrafo primero del artículo 56.2 del ET dispone que “el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización... (por despido improcedente)..., depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste”⁴.

El párrafo transcrito regula el supuesto de hecho del artículo 56.2 del ET: el reconocimiento de la improcedencia del despido por parte del empresario, que exige el cumplimiento de determinados requisitos y que sólo podrá ser realizado por el empresario dentro de un concreto período de tiempo que marca la ley. En efecto, tal reconocimiento lo podrá realizar el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación, según especifica el párrafo tercero del artículo 56.2 del ET, debiendo entenderse que se refiere a la conciliación judicial y no a la conciliación previa⁵.

Dentro de este marco temporal el empresario puede reconocer la improcedencia del despido, siendo necesario, para que dicho reconocimiento produzca sus efectos, que concurren los siguientes requisitos⁶:

- Ofrecimiento de la indemnización por despido improcedente, debiendo

³ Esta indemnización, según el artículo 56.1 a) del ET, es de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

⁴ La redacción actual del artículo 56.2 del ET procede de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre de 2002). Para conocer en detalle la evolución histórica de este precepto, desde el Código de Trabajo de 1926 hasta la Ley 45/2002, podemos ver a Luján Alcaraz, J.: “¿Despido improcedente o desistimiento?”. *Aranzadi Social*, Volumen V, 2003, págs. 72 a 77.

⁵ En este sentido se ha pronunciado en unificación de doctrina la STS de 3 de noviembre de 2008 (RJ 2008/6612), comentada por Lanzadera Arencibia, E. “Requisitos para la paralización de los salarios de tramitación en un despido improcedente”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, número 19, 2009. De hecho, la sentencia objeto de comentario se refiere de forma expresa a la conciliación judicial, sin plantear ninguna duda al respecto. Asimismo, atendiendo a la letra actual del artículo 56.2 del ET, que se refiere a la conciliación, sin más, a diferencia de la redacción anterior, que mencionaba la conciliación previa, así como a la finalidad de la norma, que promueve evitar el proceso y reducir los costes del despido, podemos llegar a la misma conclusión. En este sentido podemos ver a González González, A.: *El Despido. Cuestiones Prácticas, Jurisprudencia y Preguntas con Respuesta*. Lex Nova, 2009, págs. 274 y 275 y a Chocrón Giráldez, A.M.: “La calificación del despido disciplinario”, en VV.AA., *El despido. Análisis y aplicación práctica*. Tecnos, 2004, pág. 260.

⁶ Nos vamos a limitar a poner de manifiesto cuáles son estos requisitos, así como a destacar las cuestiones más controvertidas planteadas sobre los mismos. Para conocer muchos más aspectos sobre el artículo 56.2 del ET, nos remitimos a Saiz De Marco, I.: “Cuestiones sobre el despido del art. 56.2 del ET reformado”. *Actualidad Laboral*, número 12, 2003, págs. 227 a 235.

entenderse, aunque el párrafo primero del artículo 56.2 del ET tan sólo se refiere a la indemnización de la letra a) del apartado 1 del mismo precepto, esto es, sólo se refiere a la indemnización por despido improcedente, que también han de ofrecerse los salarios de tramitación que se hayan devengado atendiendo al párrafo segundo del artículo 56.2 del ET –en conexión con el párrafo primero–, que analizaremos con detalle a continuación puesto que, precisamente, constituye la esencia de la controversia que se plantea ante el TS. Y es que el párrafo primero del artículo 56.2 del ET, al regular los requisitos de ofrecimiento y depósito, se limita a exigir, en cuanto objeto de ofrecimiento y depósito, la cantidad correspondiente a la indemnización por despido improcedente, sin hacer mención expresa a los salarios de tramitación, lo que ha provocado dudas interpretativas. Si bien nuestros Tribunales de Justicia han mantenido posiciones contradictorias al respecto, según se defendiese una interpretación literal o, en su caso, según se atendiese al principio *in dubio pro operario* y a las reglas del Código Civil sobre ofrecimiento de pago y consignación, lo cierto es que el TS, en unificación de doctrina, se ha decantado por entender que es necesario que se ofrezcan y, asimismo, se depositen los salarios de tramitación que se hayan podido devengar⁷.

Asimismo, la oferta empresarial debe ser, como ha dicho la jurisprudencia, “clara, precisa y determinada o inmediatamente indeterminable, con el fin de no dar lugar a equívocos ni provocar la necesidad de cálculos y presunciones susceptibles de error” [STS de 30 de diciembre de 1997 (RJ 1998/447)]. Como puede imaginarse, la exigencia de claridad, precisión y determinación que se requiere para cumplir adecuadamente este requisito, ha generado debates judiciales, especialmente en los casos en los que en el ofrecimiento –o, en su caso, en el depósito– no se especifica la cantidad concreta por indemnización y por salarios de tramitación y también en supuestos en los que se cometen errores de cálculo, si bien se trata de una materia que, al no plantearse en el supuesto que ha de resolver el TS en la sentencia que estamos comentado, nos limitamos nada más que a señalar la problemática que se puede generar al respecto⁸.

- Depósito en el Juzgado a disposición del trabajador de la referida indemnización y, en su caso, de los salarios de tramitación devengados, cuya finalidad reside en confirmar que el empresario reconoce la improcedencia y que optará por la extinción indemnizada de la relación laboral, así como en

⁷ Véanse la STS de 4 de marzo de 1997 (RJ 1997/3039), la STS de 30 de diciembre de 1997 (RJ 1997/447), la STS de 27 de abril de 1998 (RJ 1998/3869), la STS de 23 de abril de 1999 (RJ 1999/4434) y la STS de 23 de enero de 2002 (RJ 2002/2694). A todas ellas, excepto a la última de las sentencias citadas, se refiere expresamente la sentencia objeto de comentario. Para conocer en detalle ambas líneas judiciales así como algunas dudas que esta solución puede plantear, nos remitimos a Matorras Días-Caneja, A.: “Calificación y Efectos Jurídicos”, en VV.AA., *El Despido*. Aranzadi Social, 2009, pág. 407 y ss.

⁸ Para un conocimiento en profundidad sobre la doctrina del TS acerca del error excusable podemos ver a González González, A.: *El Despido. Cuestiones Prácticas...*, op. cit. págs. 216 y 217

aportar las garantías necesarias a efectos del cobro íntegro e inmediato por el trabajador de lo que le ha ofrecido el empresario.

En relación con este requisito y, precisamente, en conexión con la finalidad que el mismo persigue, destacamos dos temas que han generado cierta polémica, que han sido atendidos por nuestros Tribunales de Justicia. Por un lado, en cuanto a las formas en que podrá el empresario abonar la indemnización y, en su caso, los salarios de tramitación, el TS no ha admitido la transferencia bancaria a la cuenta del trabajador como medio de pago para quedar exonerado de los salarios de tramitación⁹, habiéndose admitido el pago de la indemnización directamente y en metálico al trabajador, que la acepta y firma el finiquito, sin que se haya considerado necesario el depósito judicial¹⁰, así como la entrega en mano al trabajador de un cheque bancario por la indemnización correspondiente¹¹. Por otro lado, por lo que se refiere a la cuantía que ha de ser objeto de depósito, nos limitamos a recordar que la consignación, al igual que el ofrecimiento, debe cubrir la totalidad de las obligaciones empresariales derivadas de la improcedencia del despido, puesto que, como dice el TS en la sentencia que estamos comentando, sólo una oferta plena tiene eficacia para excluir el pleito, justificando la paralización de los salarios de tramitación.

- Puesta en conocimiento del trabajador del reconocimiento y del depósito judicial, que constituye, precisamente, el requisito clave para resolver el conflicto que se plantea ante el TS, en el sentido de que, como ya hemos adelantado, es necesario determinar el momento exacto de su exigibilidad para, a su vez, poder concretar en qué momento dejan de devengarse salarios de tramitación, que es el efecto jurídico que produce el reconocimiento de la improcedencia del despido. Por ello, entendemos que, antes de centrarnos en la búsqueda de una respuesta a esta polémica, debemos abordar, precisamente, cuáles son las consecuencias jurídicas, los efectos jurídicos, que se derivan de la posibilidad admitida legalmente de reconocer de forma anticipada la improcedencia del despido por parte del empresario.

Y es que, como dice el párrafo primero del artículo 56.2 del ET, el reconocimiento de la improcedencia del despido, siempre y cuando se cumplan los tres requisitos a los que nos acabamos de referir, supone que el contrato se entenderá extinguido en la fecha del despido. Ahora bien, la consecuencia jurídica realmente importante que se deriva de dicho reconocimiento radica en la limitación o, en su caso, eliminación de los salarios de tramitación¹². En efecto,

⁹ STS de 21 de marzo de 2006 (RJ 2006/2095).

¹⁰ STS de 22 de enero de 2008 (RJ 2008/1620).

¹¹ STS de 6 de marzo de 2008 (RJ 2008/1392). Podemos ver el comentario a esta sentencia en Lahera Forteza, J.: "El despido libre pagado con cheque al trabajador (Comentario a la STS 4ª de 6 de marzo de 2008)". *Relaciones Laborales*, Volumen II, 2008, págs. 631 a 637.

¹² Uno de los rasgos que se han destacado del reconocimiento de la improcedencia del despido es que se trata de un "*despido con coste económico cierto*". Véase al respecto a Lahera Forteza, J.: "El despido libre pagado con cheque al trabajador...", op. cit. pág. 632.

el párrafo segundo del precepto estatutario que estamos analizando dispone que los salarios de tramitación quedarán limitados a los salarios devengados “desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna”¹³, siendo necesario, para que se paralice el curso de los salarios de tramitación, que el trabajador acepte la indemnización o, en el caso de que no la acepte, que el despido sea declarado improcedente.

La lectura conjunta de ambos párrafos, en conexión con el tercero, nos permite entender que en el período de tiempo que abarca desde la fecha del despido hasta la conciliación, el empresario puede reconocer la improcedencia del despido, siendo necesario, para que tal reconocimiento empresarial sea efectivo y eficaz, que se cumplen los requisitos exigidos en el párrafo primero del artículo 56.2 del ET (ofrecimiento, depósito y comunicación al trabajador), sin que se especifique un orden cronológico de exigencia de tales requisitos, por lo que se podrá hacer el ofrecimiento y la comunicación al trabajador antes o después del depósito judicial; pero, en todo caso, han de concurrir todos los requisitos para que se dé el reconocimiento de la improcedencia del despido y, con ello, para que el contrato de trabajo se entienda extinguido en la fecha del despido.

De esta forma, si bien la exigencia de todos estos requisitos no plantea ninguna duda a efectos de que se produzca el reconocimiento de la improcedencia del despido, no ocurre lo mismo con los requisitos que se requieren a los efectos de que se produzca la eliminación o paralización de los salarios de tramitación, puesto que, a diferencia del párrafo primero, el párrafo segundo marca el depósito judicial como momento final para que los salarios de tramitación dejen de devengarse, sin que se especifique de forma expresa la necesidad de que en ese momento ya se haya procedido al ofrecimiento y comunicación al trabajador de la decisión empresarial. Por ello, el problema a resolver radica en determinar si el depósito judicial paralizaría el curso de los salarios de tramitación en el caso de que la comunicación se hiciese a posteriori –tras el depósito judicial-, siempre, por supuesto, que se haga dentro del marco temporal que va desde el despido hasta la conciliación judicial; o si, por el contrario, si habiéndose procedido al depósito pero no aún a la comunicación al trabajador, habría

¹³ El plazo de cuarenta y ocho horas que tiene la empresa para depositar en el Juzgado la indemnización ofrecida al trabajador debe considerarse como plazo procesal, procediendo a descontar los días inhábiles para su cómputo, siendo en la actualidad inhábiles todos los sábados. Véase al respecto a González González, A.: *El Despido. Cuestiones Prácticas...*, op. cit. págs. 215. Asimismo, conviene aclarar que en lo judicial los plazos no se cuentan de hora en hora, sino que el día en que se produce el hecho en cuestión no se tiene en cuenta para el cómputo, que comienza el día siguiente. Esto significa que las cuarenta y ocho horas quedan constituidas por los dos días siguientes al despido. Sobre este tema podemos ver a Ríos Salmerón, B.: “Despido Improcedente”, en VV.AA, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Thomson Aranzadi, 2007, págs. 629 y 630.

que entender que se devengarían salarios de tramitación hasta el momento de la comunicación.

La respuesta a esta cuestión vamos a ofrecerla en el siguiente apartado, al hilo del análisis de la postura que mantiene la sentencia que estamos comentando que, como veremos, supone una revisión de la doctrina que el mismo Tribunal había mantenido con anterioridad.

3. EL REQUISITO DE LA COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR Y SUS EFECTOS EN ORDEN A LA PARALIZACIÓN DEL DEVENGO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN: REVISIÓN DE DOCTRINA

El punto de partida del razonamiento de la STS de 27 de octubre de 2009 se centra en la atención a las dos finalidades que persigue el artículo 56.2 del ET, cuales son, en palabras del TS, por un lado, “*promover la evitación del proceso mediante un acuerdo transaccional, con anterioridad incluso a la conciliación*” y, por el otro, “*limitar los costes procesales del despido cuando existe una decisión empresarial que, con las debidas garantías de efectividad, proporciona una plena satisfacción de la pretensión del trabajador, dejando, por tanto, sin objeto la continuidad del pleito*”. Ambas finalidades, además de marcar el inicio del razonamiento del Alto Tribunal, van a permitir ir trazando la línea argumental y, en última instancia, obtener una resolución al conflicto planteado.

Como hemos expuesto en el apartado anterior, no cabe duda de que el párrafo primero del artículo 56.2 del ET permite anticipar la transacción sobre el despido, al permitir que el empresario tome la iniciativa de ofrecer al trabajador el reconocimiento de la improcedencia del despido y el abono de la indemnización correspondiente que ha de quedar debidamente garantizada, para lo cual necesariamente se ha de poner en conocimiento del trabajador, para que éste pueda aceptar la oferta empresarial, sin tener que esperar a que se dicte sentencia calificando el despido¹⁴.

Otra tema es que, “para evitar que mediante acciones estratégicas pueda provocarse una continuación artificial del proceso con la única finalidad de prolongar el devengo de los salarios de tramitación”, el párrafo segundo del artículo 56.2 del ET prevea la posibilidad de paralizar tal devengo, siendo necesario, según el TS, que siempre se cumplan dos condiciones: en primer lugar, que el trabajador tenga conocimiento del ofrecimiento empresarial puesto que “sólo quien conoce los términos de una oferta puede pronunciarse sobre ella”; y, en segundo lugar, que tal ofrecimiento proporcione al trabajador “una satisfacción plena, tanto en términos de contenido, como de garantías, de la preten-

¹⁴ Al respecto se ha dicho que “*la causa del despido es, desde un principio, indiferente y sólo emergerá en el juicio como prueba para desmontar unos posibles indicios de nulidad*”. Lahera Forteza, J.: “El despido libre pagado con cheque al trabajador...”, op. cit. pág. 632.

sión de impugnación del despido”, puesto que sin tal satisfacción la pretensión no pierde su objeto en los términos del artículo 22 de la Ley de Enjuiciamiento Civil ni la consignación libera al deudor a tenor del artículo 1176 del Código Civil.

De esta forma, “no basta la consignación de la cantidad para paralizar el curso de los salarios de tramitación, sino que también es preciso que se haya formulado la correspondiente oferta al trabajador”, lo que se deduce no sólo de los artículos 1176 y 1177 del Código Civil¹⁵, sino también del artículo 56.2 del ET, que aunque dispone que hasta la conciliación judicial se puede hacer el ofrecimiento al trabajador con la correspondiente consignación, la paralización o la eliminación –si el depósito se hiciera dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores al despido- de los salarios de tramitación requiere, en todo caso, la comunicación al trabajador, de manera que sólo desde que se realiza el ofrecimiento y comunicación al trabajador, y también el depósito, se ha de entender que se paraliza el devengo de los salarios de tramitación.

Por ello, en el caso enjuiciado, en el que la empresa procedió al depósito pero no había notificado a la trabajadora su ofrecimiento, que conoció la posición de la empresa a través de la comunicación del Juzgado, los salarios de tramitación no se paralizan desde el depósito judicial, sino desde que la trabajadora tuvo conocimiento, tal y como había estimado la sentencia recurrida, que es confirmada por la Sala del TS. Esta sentencia del TS supone una revisión de la doctrina mantenida en la STS de 30 de mayo de 2006 que, precisamente, es la sentencia que la empresa aporta como contradictoria.

En efecto, en la STS de 30 de mayo de 2006 se afirma que la comunicación al trabajador es uno de los requisitos para que se paralice el cómputo de los salarios de tramitación, sin que el ET especifique la forma en que tal comunicación ha de realizarse. Por ello, citando la STS de 13 de marzo de 2001 (RJ 2001/3837), el TS indica que, a falta de un requerimiento legal de forma específica, *“el reconocimiento, (de la improcedencia) tanto puede ser expreso como tácito, y, tratándose de este último, su realidad habrá de desprenderse, sin duda razonable, de las circunstancias que hayan concurrido”*. De hecho, en nuestro ordenamiento jurídico, la exigencia de una forma especial, como requisito constitutivo, ha sido tradicionalmente excepcional, por lo que únicamente puede ser exigido cuando un precepto de rango adecuado lo imponga.

En el supuesto que enjuicia la STS de 30 de mayo de 2006 la comunica-

¹⁵ El artículo 1176 del CC dispone que si el acreedor a quien se hiciera el ofrecimiento de pago se negare sin razón a admitirlo, el deudor quedará libre de responsabilidad mediante la consignación de la cosa debida. La consignación por sí sola producirá el mismo efecto pero sólo en los supuestos mencionados en dicho precepto. Por su parte, el artículo 1177 del mismo texto exige, para que la consignación de la cosa debida libere al obligado, que sea previamente anunciada a las personas interesadas en el cumplimiento de la obligación.

ción se realizó a través del juzgado en términos tales que no podía ponerse en duda, ni su realidad, ni su contenido, habiéndose realizado dentro del período legalmente establecido –desde el despido hasta la conciliación, tal y como recuerda el TS, si bien es cierto que, en nuestra opinión, tal y como exponemos en el apartado siguiente, dicho período no se refiere expresamente a la comunicación, como entiende el TS, sino al reconocimiento de la improcedencia como figura jurídica, aunque tal reconocimiento exija la comunicación al trabajador-. En este sentido, entiende el TS, si tenemos presente que la finalidad de la comunicación es proporcionar al trabajador información suficiente acerca del contenido de la actuación empresarial, dicha finalidad se cumple cuando el trabajador llega a juicio sabiendo lo que se le ofrece. Por ello, concluye que no ha lugar al pago de salarios de tramitación, a pesar de que la comunicación al trabajador se realizó por el juzgado, trece días después de haber procedido la empresa al depósito de la indemnización, que se hizo el mismo día del despido.

4. REFLEXIONES FINALES

En nuestra opinión, es acertada la posición –y revisión de su propia doctrina- que mantienen el TS en la sentencia comentada en el sentido de exigir la comunicación al trabajador en orden a la paralización del devengo de los salarios de tramitación, presuponiendo la concurrencia del resto de requisitos exigidos por el artículo 56.2 del ET. Para llegar a esta conclusión, entendemos que sería conveniente diferenciar en el citado precepto estatutario tres aspectos, así como llevar a cabo una interpretación sistemática y teleológica del mismo, sustentada, guiada e impregnada por el principio jurídico *in dubio pro operario*.

En efecto, a tenor del artículo 56.2 del ET, debemos distinguir: en primer lugar, la regulación de la figura jurídica del reconocimiento de la improcedencia del despido por parte del empresario que, como hemos expuesto, requiere la concurrencia de varios requisitos –ofrecimiento, depósito y puesta en conocimiento-; en segundo lugar, se regula el período de tiempo –desde el despido hasta la conciliación- dentro del cual el empresario puede reconocer la improcedencia del despido, en cuyo caso tendría que cumplir los citados requisitos, sin que consideremos adecuada la interpretación en virtud de la cual se equipara la comunicación al trabajador al reconocimiento de la improcedencia a los efectos de marcar el período de referencia que permite al empresario hacer uso de esta figura, tal y como expuso el TS en la sentencia ahora revisada, puesto que, desde nuestro punto de vista, dicha comunicación es uno de los requisitos de la figura jurídica del reconocimiento anticipado de la improcedencia por parte del empresario; y, en tercer lugar, se regulan los efectos que se derivan del reconocimiento empresarial, esto es, la paralización o la eliminación de los salarios de tramitación, para lo cual se exige de forma expresa sólo el requisito del depósito judicial, sin que se mencione la necesidad de que también

se hayan producido el ofrecimiento y la comunicación al trabajador, lo que, como hemos expuesto en detalle, constituye el origen de la controversia jurídica planteada ante el TS.

Si atendemos a la finalidad perseguida por la figura del reconocimiento anticipado de la improcedencia del despido por parte del empresario, que no es otra que la de evitar el proceso y conseguir un acuerdo previo a la conciliación, no cabe duda de que es necesario, y así lo dispone de forma expresa el primer párrafo del artículo 56.2 del ET, que el trabajador debe conocer la posición del empresario al respecto, incluyendo, por supuesto, el conocimiento de la indemnización –y, en su caso, de los salarios tramitación, a pesar de que a éstos no se refiere este primer párrafo-, puesto que sólo si conoce la oferta y la decisión del empresario, podrá aceptarla. Es más, como garantía del cobro de la correspondiente cantidad debida al trabajador, así como para dificultar el cambio de opinión del empresario, el artículo 56.2 del ET exige el requisito adicional del depósito judicial.

Ahora bien, el legislador es consciente de que el trabajador de forma estratégica puede provocar, como manifiesta el TS, “*una continuación artificial del proceso*”, con la finalidad de prolongar los salarios de tramitación que, como es sabido, tendría que abonar el empresario al trabajador si, en caso de celebración de juicio, la sentencia declarase la improcedencia del despido. Precisamente, con el fin de evitar este tipo de actuaciones y, en última instancia, con el fin de impedir que éstas eclipsen o burlen la finalidad perseguida de promover la evitación del proceso, el párrafo segundo del artículo 56.2 del ET regula la posibilidad de limitar e incluso eliminar los salarios de tramitación. Este instrumento, además de servir para prevenir actuaciones tácticas por parte del trabajador en el sentido expuesto, tiene una consecuencia, un beneficio inmediato para el empresario: el ahorro de los costes procesales.

De esta forma, bien sea para evitar la maniobra del trabajador que pretenda prolongar el devengo de los salarios de tramitación, bien sea una medida dirigida a abaratar el despido, lo cierto es que la regulación de la paralización de los salarios de tramitación, en nuestra opinión, es el efecto jurídico del reconocimiento de la improcedencia del despido por parte del empresario. Así se deduce de la letra del párrafo segundo del artículo 56.2 del ET, que comienza distinguiendo dos supuestos: cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, refiriéndose, ambos casos, al supuesto del reconocimiento de la improcedencia por el empresario, del que parten.

Es cierto que, a pesar de la conexión directa entre los párrafos primero y segundo del artículo 56.2 del ET, al mencionar éste, a la hora de limitar los salarios de tramitación, sólo el requisito del depósito, hace que surjan dudas interpretativas acerca del valor de la comunicación –y también del ofrecimiento- al trabajador a los efectos de la paralización de los salarios de tramitación.

Y estas dudas surgen en los dos supuestos mencionados, tanto si el trabajador acepta, en cuyo caso está claro que es necesario que conozca la posición del empresario –pero se genera el problema de determinar desde cuándo ha de tener tal conocimiento–, como si no acepta y hay que esperar al pronunciamiento judicial. Las dos opciones que se pueden barajar son las que ya hemos expuesto al comentar la doctrina del TS: por un lado, atendiendo a una interpretación literal de la norma, lo importante sería que se produjera el depósito, que es el único requisito que exige el artículo 56.2 del ET para que surta efectos la paralización de los salarios de tramitación; por el otro, exigir, en todo caso, la comunicación al trabajador para que el curso de los salarios se pare, así como, por supuesto, el resto de requisitos que conforman la figura del reconocimiento de la improcedencia del despido.

Desde nuestro punto de vista, es la segunda de las opciones la que adquiere mayor consistencia jurídica, puesto que una interpretación sistemática y teleológica del precepto legal en juego nos lleva a decantarnos por la misma, en base a los argumentos jurídicos siguientes.

- En primer lugar, haciendo una interpretación sistemática del precepto, debemos entender que la paralización de los salarios de tramitación constituye el efecto jurídico de la figura del reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido, que actúa como la puerta de acceso a dicha paralización; figura que exige, sin ninguna duda, la comunicación al trabajador, por lo que ésta también se ha de exigir para que se produzca el cese del devengo de los salarios de tramitación.

- En segundo lugar, una interpretación finalista del artículo 56.2 del ET permite concluir que si el legislador ha querido evitar la actuación estratégica del trabajador dirigida a prolongar el devengo de intereses lo que, como hemos expuesto, supondría una burla a la finalidad perseguida con la figura del reconocimiento de la improcedencia del despido, esto es, dejar sin objeto el pleito, entendemos que es necesario que el trabajador tenga conocimiento de la posición del empresario. Y ello porque sólo si el trabajador conoce que el empresario ha reconocido la improcedencia del despido, puede actuar con tal pericia. Si desconoce la oferta y posición del empresario, mal se puede presumir esa actitud estratégica que, en última instancia, justifica la paralización de los salarios de tramitación.

Por ello, concluimos que es necesario, a los efectos de paralizar el curso de los salarios de tramitación, exigir al empresario que ponga en conocimiento del trabajador el reconocimiento de la improcedencia del despido, así como el ofrecimiento de la cantidad adeudada, además, por supuesto, del depósito judicial de la misma.

Distinta podría ser la respuesta si considerásemos que la finalidad de la paralización de los salarios de tramitación fuese sólo la búsqueda del abara-

tamiento del despido y, en consecuencia, del perjuicio para el trabajador, en cuyo caso es cierto que lo relevante podría ser el depósito judicial, en cuanto requisito que ha de cumplir el empresario si quiere reducir los costes procesales del despido. En tal caso, la paralización de los salarios de tramitación sería un mecanismo para abaratar el despido, para facilitar el despido sin causa¹⁶.

Por ello, ante la duda generada por la redacción del párrafo segundo del artículo 56.2 del ET, al omitir la referencia a la necesidad de comunicación al trabajador para frenar el devengo de los salarios de tramitación, entendemos, en virtud del principio interpretativo *in dubio pro operario*, que habría que exigirle al empresario que procediese a hacer la comunicación al trabajador. Se trata de exigirle al empresario la máxima diligencia al respecto, debiendo hacer el esfuerzo de hacer llegar a la persona con la que ha mantenido una relación jurídico-laboral su decisión de aceptar la improcedencia del despido, y no sólo el depósito judicial. En caso contrario, la paralización de los salarios sólo se producirá cuando el trabajador tenga conocimiento, aunque previamente se hubiese procedido a la consignación, tal y como ocurre en el supuesto enjuiciado por la STS de 27 de octubre de 2009.

¹⁶ Para conocer en detalle algunas reflexiones sobre el reconocimiento de la improcedencia del despido como causa de extinción del contrato de trabajo por desistimiento empresarial nos remitimos a Luján Alcaraz, J.: *¿Despido improcedente o desistimiento?*, op. cit., págs. 77 a 79 y Lahera Forteza, J.: *“El despido libre pagado con cheque al trabajador...”*, op. cit. pág. 632. Según este autor, *“la configuración de un despido libre, desjudicializado y pagado encaja perfectamente en la categoría jurídica del desistimiento empresarial en el contrato de trabajo”*.