



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN Y SU PROBLEMÁTICA JURISPRUDENCIAL

Autor: Cayetana Pardo Couret

5º E3 C

Área de Derecho del Trabajo y la
Seguridad Social

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid
Abril 2022

RESUMEN

Este trabajo analiza la figura de los salarios de tramitación, desde su evolución histórica, su regulación y puntos más críticos: naturaleza jurídica, supuestos y excepciones en los cuales se generan y posible limitación, hasta llegar a un análisis de jurisprudencia centrado en algunos de los debates más recurrentes que se generan en torno a esta institución. Todo ello incidiendo además en algunos aspectos colaterales, como son el salario, el despido y su calificación judicial que permiten centrar el tema estudiado y comprender en profundidad todos sus matices.

Palabras clave: Salarios de tramitación, ET, LRJS, salario, despido improcedente, despido nulo, derecho de opción, readmisión.

ABSTRACT

This paper analyzes the figure of the "procedural salary", from its historical evolution, its regulation and most critical points: legal nature, assumptions and exceptions in which they are generated and their possible limitation, until reaching an analysis of case law focused on some of the most recurrent debates generated around this institution. All of this, with an emphasis on some collateral aspects, such as salary, dismissal and its legal qualification, which allow to focus the subject studied and to understand in depth all its nuances.

Key words: Procedural wages, ET, LRJS, salary, unfair dismissal, null dismissal, option right, reinstatement.

ÍNDICE

ABREVIATURAS Y SIGLAS EMPLEADAS	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	7
III. CONCEPTOS	12
1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: EL DESPIDO	12
2. CALIFICACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO	14
IV. LA PRESTACIÓN SALARIAL. CONCEPTO LEGAL	17
1. EL SALARIO	17
2. LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN	20
V. NORMATIVA SUSTANTIVA. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES... 22	
VI. NORMATIVA PROCESAL. LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL..... 28	
1. DESPIDO DISCIPLINARIO	30
2. DESPIDOS OBJETIVOS Y COLECTIVOS.....	32
3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	33
4. DECLARACIÓN DE INSOLVENCIA EMPRESARIAL	34
VII. PRINCIPALES CUESTIONES JURÍDICAS ABORDADAS JURISPRUDENCIALMENTE SOBRE SALARIOS DE TRAMITACIÓN..... 35	
1. STSJ GALICIA, DE 10 DE SEPTIEMBRE 2015	37
2. STS 5007/2012, DE 11 DE JUNIO 2012	40
3. STS 5065/2015, DE 20 DE OCTUBRE DE 2015	42
VIII.FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y SALARIOS DE TRAMITACIÓN	45
IX. RECLAMACIONES AL ESTADO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN	47
X. CONCLUSIONES	49
XI. BIBLIOGRAFÍA	52

ABREVIATURAS Y SIGLAS EMPLEADAS

BOE – Boletín Oficial del Estado

ET – Estatuto de los Trabajadores

FOGASA - Fondo de Garantía Salarial

LPL – Ley del Procedimiento Laboral

LRJS - Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

RDL – Real Decreto Legislativo

SMI - Salario Mínimo Interprofesional

S.L. – Sociedad Limitada

S.L.U. – Sociedad Limitada Unipersonal

STJCE – Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS – Sentencia del Tribunal Supremo

TJCE – Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS – Tribunal Supremo

TSJ – Tribunal Superior de Justicia

I. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente trabajo es llevar a cabo un análisis exhaustivo de la institución de los salarios de tramitación, que constituyen un importante derecho para los trabajadores y una ineludible obligación para los empresarios en algunos casos de extinción del contrato de trabajo y, por tanto, se trata de un tema tremendamente recurrente en la práctica jurídico-laboral. A pesar de haber sido abordado por gran cantidad de autores con anterioridad a este estudio, este ha sido el tema escogido ya que se trata de una institución compleja, que integra componentes del salario a la vez que indemnizatorios, lo que dificulta la determinación de su naturaleza jurídica, y la delimitación de si se trata de una partida retributiva propiamente dicha, o bien tiene un claro carácter indemnizatorio. Además, su regulación se encuentra dispersa a lo largo de distintos textos legales, como son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo que entorpece en algunos casos centrar su origen, devengo y aplicación. A esto sumamos que no se trata de una regulación autónoma, sino que viene aparejada a la calificación que judicialmente se haga del despido, y por tanto, debemos también contextualizar y entrar a valorar si nos encontramos ante un despido procedente, improcedente o nulo, tras haber sido impugnado por el trabajador, para saber en que casos se van a devengar o no estos salarios, eso sí, independientemente de la forma de despido por la que el empresario hubiera optado, que no va a tener consecuencias relevantes a los efectos de apreciar o no los salarios de tramitación. Por ello, aunque no sean el tema principal del trabajo, de forma colateral resulta imprescindible abordar las figuras del salario, el despido, así como el tratamiento procesal del mismo y sus efectos.

Otro de los aspectos accesorios que afectan a la contextualización de los salarios de tramitación y cuándo se cobran, son las distintas reformas laborales que se han llevado a cabo a lo largo de los últimos años, en especial las de 2012 y 2022, que han modificado ciertos elementos, en algunos casos determinantes, y en otros casos circunstanciales de los mismos y que por tanto también es preciso analizar.

Por todo ello, además de por cuestiones jurídicas que entran en juego como pueden ser la incompatibilidad de cobro de la prestación por desempleo y de los salarios de tramitación durante la sustanciación del procedimiento judicial, lo que lleva a la obligada devolución del cobro indebido por parte del trabajador, o la exención de responsabilidad solidaria de

la empresa principal respecto del abono de estos salarios en los casos de contrata y subcontrata en virtud del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, vemos que se trata de una figura muy interesante y de carácter poliédrico, afectada por gran cantidad de factores que la rodean y que por tanto, resulta imprescindible clarificar. Así pues, el fin que se pretende conseguir con la elaboración del presente estudio es exponer de manera sencilla tanto la evolución histórica como el propio concepto de salario de tramitación y sus conceptos colaterales básicos que permiten comprender su naturaleza, para después realizar una profundización en la norma de manera que el lector sea capaz de asimilar en que casos se devengan los salarios de tramitación, sus excepciones y especialidades, así como un análisis jurisprudencial que logre un acercamiento a la aplicación práctica de esta figura en el Derecho del Trabajo de todos los días, así como a los asuntos procesales de juicios por despido.

Para llevar esto a cabo, se ha utilizado un método basado mayormente en la revisión documental, analizando legislación, bibliografía y artículos doctrinales. Las principales fuentes que se han utilizado han sido bases de datos jurídicas, mementos y manuales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, artículos de revistas científicas y jurisprudencia. Por lo general, hay mucha bibliografía referida a este tema y especialmente en el tratamiento del despido o del salario, así como en las cuestiones adjetivas; lo que conlleva sin duda dificultades a la hora de concentrar todas las ideas y conclusiones alcanzadas sin perder el objeto directo de esta investigación, los salarios de tramitación, así como para tratar de encontrar un hilo conductor para la explicación de otros conceptos jurídicos que, sin ser propiamente los salarios de tramitación, son básicos para su comprensión y materialización.

Por último, en lo que respecta al orden empleado para desarrollar el trabajo, se trata de la disposición más lógica para seguir una cierta cronología de las cuestiones jurídicas que se abordan, y pasando de lo más general a lo más específico. En primer lugar, haciendo un repaso por la evolución de los salarios de tramitación desde sus inicios, para después analizar los conceptos jurídicos de salario y despido necesarios para comprender esta figura en su totalidad y todas sus vertientes, pasando después a una descomposición de las normas, tanto sustantivas como procesales que los regulan y terminar concluyendo con un estudio jurisprudencial.

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La introducción en nuestro Derecho positivo de una figura que permita a los trabajadores percibir los salarios que hubieran devengado mientras dure la situación de despido, en los supuestos de “despidos injustos” o calificados como improcedentes o nulos, se remonta a la última etapa del primer tercio del S.XX, cuando ya la propia institucionalización del Derecho del Trabajo había alcanzado una cierta madurez (Molina, 1977)¹.

El germen de su nacimiento, que, por supuesto ha sufrido importantes alteraciones a lo largo de su evolución, debemos situarlo en la modificación sufrida en el RDL de organización corporativa nacional, de 26 de noviembre de 1926 por el RD de 30 de julio de 1928, como expone el autor Faustino Cavas Martínez², que cambiaría la redacción del artículo 17 del citado RDL, dejando a un lado la clara ilegalidad producto de modificar un Real-Decreto Ley por medio de un Real-Decreto.

En aquel momento, no solo se introdujeron lo que hoy conocemos como salarios de tramitación, sino que, además, se incluyó la denominada indemnización básica o principal por despido. Por todo ello, advertimos la tremenda importancia que tuvo este último Real-Decreto en materia de derechos de los trabajadores, que supone un antes y un después en el Derecho Laboral al establecer las bases de un nuevo régimen jurídico del despido y por supuesto y por lo que a nuestro tema interesa, el establecimiento por primera vez en la historia de una regulación para los salarios de tramitación, donde se obligaba a los patronos a pagar a los obreros el importe íntegro de los jornales correspondientes a los días que hubieran pasado entre el despido y la readmisión, o bien, entre el despido y el día en que el obrero se hubiera incorporado a un nuevo empleo (Molina, 1977)³.

Una novedad semejante, tuvo que estar necesariamente amparada en la influencia del Derecho comparado, en concreto el sistema alemán, siendo imposible que hubiera surgido originalmente desde el Derecho español que no contaba en ningún caso con derechos o

¹ MOLINA, M. L. (1977). El régimen jurídico de los salarios de tramitación en los procesos por despido. *Revista de Política Social*, (115), pp. 86-87.

² Martínez, F.C. (2002). Naturaleza jurídica y garantía de pago de los salarios de tramitación: ¿Punto y final al debate sobre dos viejas cuestiones?. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 20/2002.

³ MOLINA, M. L., *op. cit.*, p. 87.

previsiones parecidas en temas de despido. Concretamente, el legislador alemán, trató de buscar un punto medio entre la seguridad de empleo y no imponer reglas a las empresas que pudieran suponer la improductividad o la indisciplina, estableciendo una serie de preceptos legales que limitaban las posibilidades de despido. En resumen, vemos que la novedad traída por el sistema germano radicaba en que seguía existiendo la anterior fuerza del despido, sin embargo, sujeta a una serie de limitaciones fácticas y jurídicas, que a su vez no tenían porque acarrear consecuencias inmediatas con respecto a la nulidad, es decir, que desatender estos requisitos impuestos por la nueva normativa, constituyó a partir de ese momento una forma especial de defecto del despido, pero que no implicaba necesariamente la nulidad al tratarse de un negocio válido, siendo cuestionable únicamente su eficacia (Rodríguez-Piñero, 1967)⁴.

Por su parte, esta primera regulación a nivel nacional de los salarios de tramitación se caracterizaba entre otras cosas por que las cantidades adeudadas en este concepto debían ser abonadas en todos los casos de “despidos injustificados” al desconocerse los nulos, por el empresario. En segundo lugar, existía el derecho a percibir esta cantidad en las tres circunstancias que podían darse: en caso de readmisión del trabajador, en caso de que no fuera posible la readmisión por encontrarse el trabajador en un nuevo puesto o bien en caso de que el empleador que no quisiera readmitirle. Por otra parte, sorprende la precisión con la que se fija el *dies a quo* para realizar el cálculo de dichos salarios, en concreto, el día del despido. Así como la observación del *dies ad quem* que varía en función de las tres situaciones anteriores en la que nos encontremos, el día en que el trabajador fuera readmitido, el día en que se hubiera incorporado a su nuevo puesto de trabajo, o bien hasta las cuarenta y ocho horas siguientes a que la sentencia hubiera devenido firme (Molina, 1977)⁵.

Una de las principales consideraciones que debemos tener en cuenta en lo referido a esta primera aproximación a los salarios de tramitación, es que en este momento el débito que generaban era considerado una deuda salarial frente a la idea de considerarlo una indemnización complementaria al despido, que es como ha venido considerándose desde la reforma del Decreto en 1956, que ha llevado a una confusión doctrinal con respecto a

⁴ PIÑERO, M. R. (1967). El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928. Revista de Política Social, (74).

⁵ MOLINA, M. L., *op. cit.*, pp. 90-91.

la naturaleza jurídica de los mismos. Con referencia a esta evolución sobre la consideración del carácter de los salarios de tramitación, podemos acudir a lo expuesto por el ex presidente del Tribunal Supremo, Gonzalo Moliner Tamborero⁶, que realiza un exhaustivo recorrido por la doctrina del antedicho Tribunal y las soluciones aportadas a este respecto a lo largo de su historia. Es únicamente con la aparición en nuestra legislación de los despidos nulos que se vuelve a la corriente inicial de concebir los salarios de tramitación con su naturaleza salarial (Molina, 1977)⁷.

La siguiente fase en la evolución de la figura en la que se centra el trabajo coincide con la aprobación de la Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931. En su artículo 52 se encuentra la polémica regulación de los salarios de tramitación que continuará vigente hasta la entrada en vigor del decreto de 1956. En concreto, se establecía que, en cualquiera de las opciones tras el despido, es decir, indemnización o readmisión, y siempre y cuando el trabajador no se hubiera colocado en un nuevo puesto de trabajo, correspondería al patrono abonarle el salario correspondiente a los días que se hubieran sucedido entre el despido y que se hubiera dictado la sentencia del juicio por despido improcedente, sin que, en ningún caso, estos pudieran exceder los veinticuatro días. De esta manera, podemos intuir el carácter poco progresista y tuitivo de las políticas implantadas en España durante la II República y, además, corrobora lo que antes señalábamos de que, en este momento, no se conciben los salarios de tramitación como débitos salariales independientes del despido, sino desde su perspectiva indemnizatoria, ligada a la duración del procedimiento y de ahí que se establezca ese plazo máximo para su devengo (Molina, 1977)⁸.

Por su parte, algunas de las notas distintivas del régimen jurídico de los salarios de tramitación adoptado durante la etapa republicana, se sintetizan en que al igual que antes, el abono de los mismos correspondía exclusivamente a los empresarios, siempre y cuando el despido hubiera sido calificado como injusto, independientemente de la opción que se ejercitase después, el hecho de que se incorpore la excepción a generar el derecho a percibirlos en los casos en los que el trabajador hubiera encontrado una nueva ocupación

⁶ Tamborero, G. M. (2010). Los salarios de tramitación. Naturaleza y régimen jurídico: Supuestos en que procede su abono. Alcance y cuantía (I). *Diario La Ley*, (7529), 2.

⁷ MOLINA, M. L., *op. cit.*, p. 92.

⁸ MOLINA, M.L., *op. cit.*, pp. 93-94

antes de los veinticuatro días del despido, para tratar de evitar la duplicidad en las retribuciones (Ferrer, 1933)⁹ y que el *dies a quo* sigue siendo el día del despido, mientras que el *dies ad quem* varía entre, la fecha de readmisión o indemnización, la incorporación del trabajador a su nuevo puesto o bien la terminación del procedimiento de despido, siendo el límite máximo los veinticuatro días hábiles siguientes al despido¹⁰.

Más adelante, encontramos la entrada en vigor del ya mencionado decreto de 26 de octubre de 1956. A través de este, se introduce una regulación bastante distinta a la existente durante la República y la primera etapa más corporativa. Sin embargo, cabe mencionar que debido a la vaguedad de muchos de sus conceptos y a sus importantes lagunas, es la legislación más defectuosa que encontraremos referida en materia de despidos y, por ende, de salarios de tramitación.

En su artículo 5.3.c), se establecía en que *“En todos los casos en que se declare el despido «improcedente», concederá al trabajador que hubiese sido despedido una indemnización complementaria equivalente al importe de los jornales que hubiere devengado durante la sustanciación del procedimiento*¹¹.” Aquí, volvemos a observar la ilegalidad de que el régimen jurídico de los despidos hasta entonces recogida por una norma con rango de Ley es modificado por una norma con una jerarquía inferior, como es el decreto. Por otro lado, podemos resumir las principales características de esta regulación en que nace el concepto de despido “improcedente”, en cuyos casos estaba el empleador obligado a abonar los salarios de tramitación, además de la aparición de los despidos “nulos” que tendrían un tratamiento algo distinto en este sentido. Además, la utilización del término “indemnización complementaria” para sintetizar esa figura, lo que vuelve a generar grandes dudas acerca de la naturaleza jurídica de estos salarios. Por último, los plazos en los que deberían comenzar a devengarse los salarios de tramitación, así como la fecha límite de este devengo, quedan indeterminadas, debiendo ser en muchos casos los propios jueces los que debieran interpretar estos dos momentos fundamentales y por tanto generando una gran sensación de inseguridad jurídica (Molina, 1977)¹².

⁹ y Ferrer, J. D. H. (1933). *El enjuiciamiento en el derecho del trabajo*. Editorial Revista de derecho privado.

¹⁰ Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931. (Gaceta de Madrid núm. 332, de 28 de noviembre de 1931)

¹¹ España. Decreto de 26 de octubre de 1956 por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, 25 de diciembre de 1956, núm. 360, pp. 8085 a 8087.

¹² MOLINA, M. L., *op. cit.*, pp. 98-99

Seguidamente, encontramos las sucesivas Leyes de Procedimiento Laboral, de los años 1958, 1963, 1966 y 1973, de las que hablaremos de forma conjunta ya que en ellas no se producen cambios significativos en lo que respecta al tratamiento de los salarios de tramitación. A este respecto, una de las principales modificaciones que traen consigo estas leyes con respecto a los periodos anteriores, es la fijación del *dies a quo* que se sitúa a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación sindical o, en su caso, de la demanda ante el juzgado, que en su momento suscitó numerosas complicaciones, considerando que situarlo en el día del despido como sucedía con la Ley de Jurados Mixtos, era más exacto ya que no había interrupción en el devengo de este salario por parte del trabajador despedido de manera injusta (de la Torre Arredondo, 1959)¹³, además de que no se hace referencia a los salarios dejados de percibir entre la fecha del despido y la interposición de la demanda, momento al que debería extenderse la indemnización teniendo en cuenta el corto lapso de tiempo existente para impugnar el despido (Alonso Olea, 1958)¹⁴. Sin embargo, es la fijación del *dies ad quem* la que no queda demasiado clara, siendo la regla general aquella fecha en la que la sentencia devenga firme, bien en primera instancia porque no se recurra o bien, en tribunales superiores si la primera hubiera sido recurrida, entendiéndose que lo importante es que cualquiera de las anteriores sentencias, declare que el despido es improcedente (STS de 17 de mayo de 1965 y STS de 12 de noviembre de 1965) (Molina, 1977)¹⁵.

Con referencia al nacimiento de la obligación de abonar los salarios de tramitación cuando el trabajador ya se hubiera colocado en un nuevo puesto, la respuesta en este momento fue aportada por la jurisprudencia (STS de 27 de junio de 1953, STS de 3 de octubre de 1961, STS de 31 de enero de 1963) que concluye que éstos deberían ser abonados, pero con una rebaja correspondiente a los salarios percibidos en el otro empleo, de manera que se evite nuevamente la duplicidad en las retribuciones y por consiguiente un enriquecimiento injusto por parte del trabajador (Molina, 1977)¹⁶.

¹³ de la Torre Arredondo, L. (1959). *Aspectos singulares de nuestro derecho de trabajo ante el jurista social: el accidente de trabajo los despidos y ceses y el proceso laboral, en la ley, en la jurisprudencia y en la práctica.*

¹⁴ Alonso Olea, M. (1958). El despido. *Instituto de Estudios Políticos, Madrid.*

¹⁵ MOLINA, M. L., *op. cit.*, pp. 101-103.

¹⁶ MOLINA, M. L., *op. cit.*, p. 104.

Actualmente, la figura de los salarios de tramitación viene recogida por el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), habiendo sufrido algunos cambios tras la Reforma Laboral del año 2012, cuando dichos salarios se percibían en todos los casos de despido improcedente o nulo, incluso en los casos en los que por el derecho de opción la empresa decidiese pagar la indemnización por despido y no readmitir al trabajador. Por su parte, actualmente, el derecho a percibir salarios de tramitación únicamente se devenga en los casos en los que se produce la readmisión y, por tanto, le corresponde recibir el salario que le habría correspondido en caso de no haber sido despedido, pero, si esto no sucede, se procede únicamente al pago de la indemnización. De todas formas, más adelante a lo largo del trabajo, profundizaremos en detalle en esta nueva regulación, los efectos y las controversias que se suscitan a su alrededor.

III. CONCEPTOS

Para entender qué son los salarios de tramitación, cuándo se perciben y cómo se calculan, es necesario tener claros previamente una serie de conceptos sin los cuales esta figura no tendría cabida en nuestro ordenamiento. Por ello procedemos a contextualizar brevemente que entendemos por despido, y cuales son las distintas calificaciones que el juez puede hacer del mismo, para ver en que casos nace este derecho a percibir salarios de tramitación. Es importante no perder de vista, que, con esta figura, el legislador pretende compensar a los trabajadores por el salario que dejaron de percibir de manera injustificada a partir del momento de su despido.

1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: EL DESPIDO

La extinción del contrato de trabajo supone la terminación de la relación de dependencia del trabajador con respecto al empresario. Como se desprende del artículo 49 del ET, las causas por las que la relación laboral entre ambas partes puede extinguirse son las siguientes: las acordadas válidamente en el contrato de trabajo, el mutuo acuerdo entre ambas partes, la llegada a término del tiempo convenido, la muerte o jubilación del trabajador, la incapacidad sobrevenida o bien la extinción de la personalidad jurídica del que contrata, la dimisión por voluntad del trabajador, las causas de fuerza mayor o el despido en cualquiera de sus modalidades, entre otras.

Aunque el presente estudio no pretenda llevar a cabo un análisis exhaustivo de este tema, resulta interesante remitirnos a una serie de autores y obras que observan con mayor

atención las cuestiones relativas a las diferentes formas de extinción del contrato de trabajo así como la manera en que estas se han visto afectadas por la reforma laboral operada por la Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Entre otros, se propone la lectura del libro “*Extinción del contrato de trabajo*¹⁷”, redactado de manera conjunta por distintos profesores de Derecho del Trabajo de las universidades de Valencia y Autónoma de Barcelona.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, por el cual se lleva a cabo la reforma laboral del año 2022 que deroga la hasta el momento en vigor, reforma del año 2012, se han introducido una serie de modificaciones en este sentido. Entre ellas, destacamos que, cuando nos encontremos ante un contrato de formación o bien un contrato temporal por causa de sustitución, y estos se hubieran extinguido, entonces el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente la parte proporcional del montante que resultaría de abonar doce días de salario por año trabajado, lo que supone una nueva redacción del artículo 49.1. del ET, en vigor desde el 31 de diciembre de 2020 (Iberley, 2022)¹⁸.

Continuando con lo que observábamos antes, una de las causas por las que se puede extinguir la relación laboral es el despido. Según la R.A.E., el despido es la “*decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que lo unía a un empleado*” (Real Academia Española, s.f., definición 2)¹⁹. De esta forma, la presente figura consiste en una decisión unilateral del empresario de finalizar el contrato de trabajo, sin tener en cuenta la justificación o la forma por la cual se lleve a cabo el mismo. Por tanto, excluimos la posibilidad de que exista despido cuando no se hubieran roto los lazos que crea el contrato en el contexto de la relación jurídico-laboral (Cucala, 2016)²⁰. Sin embargo, a este respecto, existen numerosas fuentes doctrinales y autores que abordan de manera exhaustiva el tema de la extinción del contrato de trabajo a través del despido y cuya

¹⁷ Alfonso, C.L., Rodríguez Pastor, G.E., Salcedo Beltrán, M.C., Esteve Segarra, A., Fabregat Monfort, G., García González, G., Lleó Casanova, B., LLobera Vila, M., Roqueta Buj, R. (2017). *Extinción del contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

¹⁸ *Extinción del contrato de trabajo*. Iberley. (2022). Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/extincion-contrato-trabajo-1021>

¹⁹ Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado en 27 de marzo de 2022, de <https://dle.rae.es/despido>

²⁰ Cucala Fresquet, L. T. (2016). *Los salarios de tramitación*.

lectura se recomienda para comprender de manera más profunda esta institución, sus distintas variantes, su evolución y modificaciones históricas, así como sus efectos y consecuencias para trabajadores y empresarios, (Lallana et al., 2021)²¹, (Carrascosa, 2013)²² o (Sánchez-Cervera, 2013)²³.

Ahora bien, en nuestro ordenamiento, conviven distintos tipos de despido, dependiendo de las causas que lo justifiquen, entre los cuales encontramos los siguientes; el despido disciplinario, el despido objetivo, el despido por fuerza mayor y el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Montoya, 2014)²⁴.

2. CALIFICACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO

De nuevo, y para comprender la figura que nos ocupa, los salarios de tramitación, debemos incidir en otro concepto tremendamente importante, la calificación judicial del despido, de la que dependerá, que exista o no derecho a reclamar el abono de los mismos, como veremos a continuación.

En virtud del artículo 108 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS), “*En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.*” Además, “*Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.*” Por último, “*Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador*”²⁵.

²¹ Lallana, M.C.O., Bastida, B.S., Puig, I.B. (2021). Despido y extinción del contrato de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 245/2021 parte Crónicas.

²² Carrascosa Bermejo, D. (2013). El despido individual tras las reformas de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012, Ley 3/2012 y Real Decreto-Ley 20/2012). *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (88), 169-200. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/1011>

²³ Sánchez-Cervera Valdés, J. M. (2013). El despido colectivo: reflexiones sobre sus nuevos contornos a la luz de los primeros pronunciamientos judiciales. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (88), 202-231. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/1012>

²⁴ Montoya Melgar, A. (. (1995). *Derecho del trabajo* (16ª ed.). Tecnos.

²⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)

Por tanto, vemos que existen tres posibles calificaciones judiciales para el despido, procedente, improcedente y nulo. Sin embargo, para saber en que casos se devengarán o no los salarios de tramitación, no nos basta con conocer esta calificación, sino que debemos adentrarnos en los distintos efectos que cada uno despliega. Para ello, atenderemos a los artículos, 109, 110 y 113 respectivamente de la ley previamente mencionada. “*Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.*”-artículo 109 LRJS²⁶. “*Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización...*”-artículo 110 LRJS²⁷. “*Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.*”-artículo 113 LRJS²⁸.

En virtud de lo anterior, los salarios de tramitación son una de las consecuencias condenatorias que se producen cuando el magistrado califica el despido como nulo o improcedente, y en el caso de este último, el empresario o bien los representantes de los trabajadores deciden optar por la readmisión del trabajador.

Más adelante procederemos a definir y delimitar con mayor detalle la figura de los salarios de tramitación, sin embargo, en este punto, es interesante realizar una conexión entre lo establecido en el ET y lo que dice la LRJS, para ver las implicaciones que tienen las distintas calificaciones en relación con los distintos tipos de despido que existen. Así pues, en los casos de despido disciplinario, “*El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.*”- artículo 55.6 ET²⁹ y “*En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.*”-artículo 56.2 ET³⁰, hacen referencia al despido disciplinario calificado como nulo en primer lugar, y después al calificado como

²⁶ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

²⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015)

³⁰ Ibid.

improcedente, cuando en este caso se opta por la readmisión. Aquí vemos la similitud de lo dispuesto en ambas leyes. Con respecto a los despidos nulos acudimos al 55.6 ET y 113 LRJS y en los improcedentes al 56.2 ET y 110 LRJS.

En los despidos objetivos, la regulación se asemeja mucho a la expuesto anteriormente sobre los despidos disciplinarios, aunque con algunas singularidades. El artículo 53 ET recoge los requisitos y efectos de esta tipología de despido, y en concreto, en su apartado 5 se establece que *“La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:*

*b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización”*³¹. De manera complementaria, acudimos al artículo 123 LRJS donde en su segundo apartado se establece que *“Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso”*³².

Por último, los despidos colectivos por cualquiera de las causas legalmente previstas (organizativas, económicas, técnicas o de producción), quedan regulados en el ET en su artículo 51. Por su parte, el artículo 124.11 LRSJ señala que, en los casos en los que en el despido no hubiera mediado periodo de consultas o bien, no se hubiera entregado la documentación prevista legalmente, o cuando se hubieran vulnerado derechos fundamentales o libertades públicas, entonces esta decisión extintiva será declarada nula y por tanto, se desplegarán igualmente los efectos previstos en el artículo 123 apartados 2 y 3 del ET por los cuales los trabajadores deberán ser reincorporados y deberán abonarse los respectivos salarios de tramitación.

³¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015)

³² Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)

Por lo tanto, recapitulando todo lo mencionado anteriormente, existe la obligación de abonar los salarios de tramitación en los casos en los que el juez declare el despido, nulo o bien improcedente, siempre y cuando el empresario hubiera optado por la readmisión del trabajador, con independencia a la modalidad procesal que se hubiera seguido y de acuerdo con la regulación establecida para el despido disciplinario, que actúa como norma general para todos los tipos de despido.

De esta manera, también se generan salarios de tramitación cuando se trata de un despido calificado como improcedente, de un representante de los trabajadores o delegado sindical, sea cual sea la opción que tome, o bien la readmisión, o bien la indemnización, en virtud de lo establecido en el artículo 56.4 ET (Cucala, 2016)³³.

IV. LA PRESTACIÓN SALARIAL. CONCEPTO LEGAL.

Al igual que con el concepto de despido y sus distintas calificaciones, es necesario analizar lo que se entiende en Derecho por salario, para así poder acercarnos un poco más a la esencia de la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación, que como veíamos en la evolución histórica de esta figura, suscita tantas controversias.

1. EL SALARIO

Podríamos definir el salario como el objeto de la prestación retributiva que corre a cargo del empleador en toda relación laboral con el empleado. Es decir, se trata del conjunto de bienes, derechos y servicios que recibe el trabajador por llevar a cabo su trabajo, en régimen de ajenidad y dependencia, a cargo del empresario. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que no todos los gastos que sufre la empresa por cuenta de sus trabajadores deben tener la consideración de salario, ya que existen partidas extrasalariales, como son por ejemplo las indemnizaciones por despido (Matorras et al., 2021)³⁴.

Dentro de la normativa laboral, la ordenación general del salario a nivel interno se realiza en los artículos 26 a 33 del ET y según la misma, tienen consideración de salario todas las percepciones económicas que reciben los empleados, bien en dinero o en especie,

³³ Cucala Fresquet, L. T. (2016). *Los salarios de tramitación*.

³⁴ Matorras Díaz-Caneja, A., Carrillo Márquez, D., Álvarez, M. J. L., & Valdés, J. M. S. C. (2021). Lecciones de contrato de trabajo. ARANZADI/CIVITAS.

existiendo para esta última, un límite del treinta por ciento del salario total, por la realización de la prestación profesional por cuenta ajena, ya sea remuneración del trabajo efectivo o bien los periodos de descanso o vacaciones legalmente previstos (Valero, 2009)³⁵.

A todo ello, es importante apuntar que el tradicional sistema de remuneración empresarial esta sufriendo importantes cambios dando lugar a cada vez más habituales sistemas de retribución variable y de retribución flexible o “a la carta” que sirven como medio de modernización de la política salarial permitiendo la flexibilidad e individualización de la misma. De esta manera, nos alejamos de lo que hasta ahora conocíamos como una forma de retribuir el trabajo por cuenta ajena absolutamente estática y regular, a través de una cantidad determinada a cambio de un número de horas de trabajo fijadas de antemano, totalmente ajena a los riesgos económicos y laborales, así como a la evolución alcista de los precios. Sin embargo, para conocer más sobre este aspecto, resulta interesante leer a la profesora Matorras Díaz-Caneja³⁶, que aborda el tema con gran claridad y profundidad en uno de sus numerosos artículos.

Por su parte, la determinación del salario va a depender de lo establecido en el convenio colectivo aplicable o bien a la empresa o bien al sector de actividad de que se trate, del contrato individual que podrá completar o mejorar lo establecido convencionalmente, las decisiones o concesiones unilaterales del empresario que podrán devenir obligatorias con el paso del tiempo a pesar de su carácter voluntario y del Decreto Anual por el cual se fija el Salario Mínimo Interprofesional, que se aplicará siempre y cuando no exista convenio colectivo aplicable o cuando, existiendo prestación salarial fijada por el convenio colectivo, esta sea inferior a lo determinado por el SMI (Matorras et al., 2021)³⁷.

Otro aspecto importante relativo al salario es determinar la calificación jurídica de las percepciones económicas laborales. Como mencionábamos antes, existen tanto prestaciones salariales, como prestaciones extrasalariales. Por su parte, el artículo 26 del ET, recoge dos criterios legales para distinguir entre ambos tipos de retribución. En primer lugar, establece un criterio positivo según el cual, el salario estará conformado por

³⁵ VALERO, F. G., & DEL TRABAJO, D. E. R. E. C. H. O. EL SALARIO: LA NÓMINA.

³⁶ Matorras Díaz-Caneja, A. (2016). Variabilidad y flexibilidad salarial, retribución variable y retribución flexible. *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 5, 21-61.

³⁷ Matorras Díaz-Caneja, A., Carrillo Márquez, D., Álvarez, M. J. L., & Valdés, J. M. S. C. (2021). Lecciones de contrato de trabajo. ARANZADI/CIVITAS.

todas aquellas partidas económicas destinadas a recompensar la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, bien sea el trabajo efectivo, o los periodos de descanso computables al trabajo. Siendo de esta manera, el criterio determinante para la clasificación, la existencia de una causa remuneratoria decisiva, es decir, un nexo causal entre la realización de la prestación profesional y la prestación económica (Matorras et al., 2021)³⁸.

Por otra parte, establece un criterio negativo según el cual se enumeran una serie de atribuciones patrimoniales que pueden realizarse en favor de los empleados que en ningún caso tendrán consideración de prestación salarial. En concreto, hablamos de los gastos suplidos, o bien aquellos gastos destinados a compensar los gastos generados por necesidades empresariales y no personales del trabajador, luego las indemnizaciones por suspensiones, traslados o despidos y por último las prestaciones a la Seguridad Social, exceptuando aquellas efectuadas en concepto de primas de seguros privados o aportaciones a planes de pensiones privados, que, en virtud de la jurisprudencia reciente, si tienen consideración de salario (Matorras et al., 2021)³⁹.

De nuevo y aunque no se trate del tema principal del presente estudio, se propone la lectura de la tesis doctoral de la profesora Matorras Díaz-Caneja⁴⁰ que lleva a cabo un brillante trabajo de distinción y clarificación entre las partidas que deben tener consideración de salario y aquellas que son claramente extrasalariales, ofreciendo criterios objetivos que faciliten su calificación para tratar de paliar la inseguridad jurídica que existe alrededor de estos conceptos, por la imprecisión del marco jurídico en el que se encuadran y las contradicciones jurisprudenciales al respecto.

Sin embargo, y para continuar con el análisis motivo del trabajo, tomamos como conclusión que, tendrán naturaleza salarial, todas aquellas atribuciones patrimoniales realizadas en favor del trabajador, en concepto de remuneración por la prestación laboral realizada, y todas aquellas que no respondan a este enlace causal, tendrán consideración de extrasalariales.

³⁸ Matorras Díaz-Caneja, A., Carrillo Márquez, D., Álvarez, M. J. L., & Valdés, J. M. S. C. (2021). Lecciones de contrato de trabajo. ARANZADI/CIVITAS.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Díaz-Caneja, A. M. (1998). *La determinación jurídica del salario en sede contractual* (Doctoral dissertation, Universidad Pontificia Comillas).

2. LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

A lo largo de la redacción, se ha dado alguna pincelada sobre qué son los salarios de tramitación. Sin embargo, en este apartado, es necesario entrar a conocer de manera más detallada en que consisten y algunas de sus peculiaridades. Pues bien, los salarios de tramitación son la cuantía que el trabajador dejó de percibir desde el momento en que fue despedido hasta que se notificó la sentencia en la que el despido fue declarado improcedente o nulo. En realidad, esta cantidad se plantea para cubrir la falta de ingresos injusta que se ha producido durante este periodo de tiempo (Iberley, 2022)⁴¹.

En estos casos en los que exista una sentencia de improcedencia o bien nulidad del despido, será la propia sentencia la que establezca los salarios de tramitación que en cada caso deban abonarse. De esta forma, éstos únicamente podrán cobrarse cuando se hubiera resuelto satisfactoriamente la impugnación del despido. Por otra parte, la consecuencia de esta impugnación deberá ser necesariamente la readmisión del trabajador, que operará de manera automática en los casos en los que el despido es declarado nulo, y que deberá ser decidida por el empresario o el trabajador en casos de improcedencia.

En lo que respecta a quien es responsable de abonarlos, por regla general, es el empresario. Sin embargo, existen dos excepciones. En primer lugar, es importante matizar que el empresario sólo está legalmente obligado a responder de los 90 primeros días de salarios de tramitación tras el despido. En los casos en los que la cantidad adeudada supere este número, la cantidad restante puede ser reclamada al Estado. Sin embargo, más adelante entraremos a analizar estas situaciones con mayor detalle. En segundo lugar, existe la posibilidad de que la empresa empleadora se encuentre en una situación concursal o bien de insolvencia. Para estos casos, nuestro ordenamiento prevé que el trabajador reclame al Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA), la cantidad que se le adeude en concepto de salarios de tramitación (Conceptos jurídicos, 2022)⁴².

⁴¹ *Salarios de tramitación*. Iberley. (2022). Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/salarios-tramitacion-5361>.

⁴² *Salario de Tramitación: qué es y cuándo se cobra [Actualizado 2022]*. Conceptos Jurídicos. (2022). Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/salario-de-tramitacion/>.

Por otro lado, encontramos algunos casos en los que resulta incompatible el pago de los salarios de tramitación. En concreto, en tres situaciones; por un lado, cuando se ejercita la opción de pagarle al trabajador la indemnización por despido, y, por tanto, no se produce la vuelta a su puesto de trabajo. Por su propia naturaleza, en estos casos no procede el abono de los salarios de tramitación. Por otra parte, aquellos casos en los que el trabajador hubiera estado beneficiándose de la prestación por desempleo después del despido. Dado que la finalidad de los salarios de tramitación es compensar los ingresos dejados de percibir por el trabajador, pero en estas circunstancias, estos ingresos se han mantenido, entonces será el empresario el encargado de deducir estas cantidades efectivamente percibidas para devolvérselas a la entidad gestora. Por último, cuando el trabajador se hubiera incorporado a un nuevo puesto de trabajo donde estuviera percibiendo los salarios por parte de otra empresa. En este caso, se evita el abono de los salarios de tramitación para evitar que se dupliquen las retribuciones (Conceptos jurídicos, 2022)⁴³.

En conclusión, en los supuestos en los que por declaración judicial el despido fuera calificado de improcedente, el empresario demandado podrá optar entre abonar la indemnización correspondiente, o bien readmitir al trabajador injustamente despedido, abonando por tanto los salarios de tramitación que no se hubieran percibido desde que el despido hubiera surtido efecto hasta que la sentencia hubiera sido notificada. En caso de que se optara por esta segunda opción, el importe de los salarios de tramitación deberá limitarse hasta que el trabajador hubiera encontrado otra ocupación, si esta fuera anterior a la sentencia que declare la improcedencia y fuera probado por el empresario el importe efectivamente percibido, para poder descontar esos salarios.

Además de todo lo anterior, es necesario destacar una importante novedad introducida, tanto en el campo del cálculo de los importes indemnizatorios en casos de despido como en el abono de salarios de tramitación, por la penúltima reforma laboral operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, que estableció, modificando el alcance del artículo 56.1 del ET, que, en los casos en los que se optara por la indemnización del trabajador y no por la readmisión, el empresario solo estará obligado a abonar la indemnización legal al

⁴³ *Salario de Tramitación: qué es y cuándo se cobra [Actualizado 2022]*. Conceptos Jurídicos. (2022). Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/salario-de-tramitacion/>.

empleado, siendo esta la correspondiente a 33 días por año de servicio, sin que se devengue como ocurría con anterioridad, el derecho de percibir los salarios de tramitación meritados desde el día del despido hasta que la sentencia de improcedencia hubiera devenido firme (del Pino, 2021)⁴⁴. Además de todo lo anterior, contamos con numerosa bibliografía que ha tratado el tema de los salarios de tramitación en extenso (Esteve, 2011)⁴⁵, (Catalá, 2009)⁴⁶, (Cumbre, 2016)⁴⁷, (Molina, 2021)⁴⁸.

V. NORMATIVA SUSTANTIVA. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En nuestro ordenamiento jurídico, los salarios de tramitación no se contemplan como una figura jurídica independiente o autónoma, sino que se desprenden como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, cuando esta es calificada como improcedente o nula. Por tanto, es imprescindible acudir a la normativa sustantiva que prevé dicha institución en diferentes supuestos de hecho y que en este caso es el ET. En concreto, dicho texto legal se remite a los salarios de tramitación en sus siguientes capítulos (Navarro, 2018)⁴⁹:

- Capítulo II, Sección IV, donde en su artículo 33.1, referido al FOGASA, se establece que el salario será aquel que hubiera sido considerado en el acto de conciliación, o bien en la resolución judicial, teniendo en cuenta todos los conceptos a los que se refiere el artículo 26.1 de este mismo texto, así como los salarios de tramitación en los casos en los que legalmente éstos fueran impuestos.
- Capítulo III, Sección IV, donde en su artículo 56, en sus distintos apartados, hace referencia al despido calificado como improcedente, y señala que, en estos casos, procederá legalmente el abono de los salarios de tramitación dejados de percibir

⁴⁴ del Pino, P. T. (2021). Efectos económicos derivados del ejercicio del derecho de opción por el trabajador, la empresa y el Fondo de Garantía Salarial en los supuestos de despido improcedente. *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, (220), 22-30.

⁴⁵ Esteve Segarra, A. (2011). *El despido exprés: la limitación de los salarios de tramitación*. Valencia: Tirant lo Blanch

⁴⁶ Catalá, R. P. (2009). Los salarios de tramitación en concurrencia con otras rentas. *Actualidad laboral*, (18), 1.

⁴⁷ Cumbre, L. L. (2016). Salarios de tramitación concurrentes con desempleo: devolución parcial y no íntegra de la prestación. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*.

⁴⁸ Molina, J. A. M. (2021). Desempleo contributivo: no procede reintegro sin cobro de salarios de tramitación (STS 26 de marzo de 2007); y desempleo parcial sin reducción de jornada (STS 5 de mayo de 2004). *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 87-93.

⁴⁹ Navarro Coves, A.F. (2018). *Los salarios de tramitación* (TFG). Universidad Miguel Hernández. <http://dspace.umh.es/jspui/bitstream/11000/6876/1/TFG-ALBERTO%20FCO.%20NAVARRO%20COVES.pdf>

desde el momento del despido hasta que se produzca la notificación de la sentencia que califique el despido como tal y se hubiera optado por la readmisión. Además, se establece que, si el empresario no optara por la readmisión o la indemnización, se presumirá de manera automática la readmisión y que en el caso de que el trabajador despedido fuera representante o delegado sindical, elija éste lo que elija, de acuerdo con su derecho de opción, será necesario abonar los respectivos salarios de tramitación (Sempere, 2013)⁵⁰.

- En su artículo 56.5, que hace referencia al pago de los salarios de tramitación por parte del Estado.

Según lo dispuesto anteriormente, queda claro que el derecho a percibir los salarios de tramitación se devenga como consecuencia de la extinción de la relación contractual entre empresario y trabajador, sin embargo, hasta ahora, hemos mencionado únicamente el despido como forma de terminación para que esto suceda. Por ello, es necesario analizar en mayor profundidad el artículo 49 del ET, donde se recogen todas las causas de extinción del contrato de trabajo para concluir en que otros supuestos pueden darse los salarios de tramitación (Navarro, 2018)⁵¹:

- En aquellos casos en los que la empresa contratante pierde su personalidad jurídica por su cierre o cese de actividad, dónde deberán seguirse los trámites previstos en el artículo 51 del ET relativo al despido colectivo.
- En los casos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando el trabajador hubiera acudido a la impugnación individual del mismo y la decisión judicial hubiera calificado de nulo o improcedente el despido.
- En la extinción del contrato laboral por las causas objetivas legalmente previstas, éstas deberán ser justificadas y probadas por la empresa. En caso de que no

⁵⁰ Navarro, A. V. S. (2013). Desaparición del despido exprés y reducción de los costes del despido. *Teoría & Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, (13), 105-126.

⁵¹ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, pp. 11-12.

quedaran suficientemente acreditadas, el despido será considerado o bien nulo, o improcedente.

- Por que el trabajador fuera despedido.

- Por decisión de la trabajadora, que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo de manera definitiva por ser víctima de violencia de género.

A pesar, de existir otras muchas causas para la extinción del contrato de trabajo, las antedichas son las únicas que podrían generar salarios de tramitación, ya que el resto, como por ejemplo el mutuo acuerdo de las partes, la voluntad del trabajador ante incumplimiento grave del empresario, la jubilación o dimisión del trabajador, o bien, la expiración del tiempo convenido, quedan excluidas por su propia naturaleza e implicaciones. En la mayoría de estos casos, la readmisión del trabajador es incompatible o bien incoherente, y en otros casos, la extinción de contrato no implica cargas indemnizatorias para el empresario o si bien las implica, se trata en todo caso de la indemnización por despido y en ningún caso, abonar los salarios de tramitación, como sucede en los casos de incumplimiento del contrato por parte del empresario (Navarro, 2018)⁵².

Ahora, analicemos cada uno de los supuestos anteriores en los que sí pueden generarse salarios de tramitación:

1. Despido colectivo

Aquí incluimos, los casos de pérdida de la personalidad jurídica de la empresa contratante por cese de actividad o cierre, y los casos de despido colectivo al uso, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, al serles de aplicación lo dispuesto en el artículo 51 del ET. Su régimen general establece la obligación para el empresario de acreditar las causas que justifiquen los despidos, así como a abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores con el objetivo de reducir el número de despidos o bien mitigar las consecuencias que éstos pudieran tener. Por su parte, cabe destacar que

⁵² Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, p. 10-11.

tendrán consideración de despidos colectivos, aquellos que, en el plazo de 90 días, afecten al menos a 10 trabajadores en empresas con menos de 100 empleados, al 10% de los trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 empleados, o bien a 30 trabajadores, cuando la empresa tuviera más de 300, según lo dispuesto en el artículo 51 del ET.

Una vez llevado a cabo el periodo de consultas y habiendo alcanzado un acuerdo o bien, habiendo comunicado la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar de manera individual los despidos a todos los trabajadores afectados por el mismo. La extinción contractual podrá ser impugnada o bien por los representantes de los trabajadores a través de las acciones legalmente previstas para estos casos, o bien individualmente por los trabajadores, existiendo en estos supuestos, la posibilidad de que el órgano jurisdiccional considere el despido improcedente y quedando, por tanto, el empresario obligado a optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación, o por el contrario, la extinción definitiva del contrato con pago de la indemnización correspondiente. En caso de que se considere nulo, será obligatoria la readmisión en las mismas condiciones vigentes hasta el momento del despido, con el pertinente abono de los salarios de tramitación (Navarro, 2018)⁵³.

2. Despido por causas objetivas

El artículo 52 del ET, establece que el contrato podrá extinguirse por ineptitud del trabajador conocida o bien sobrevenida con posterioridad a su contratación, por falta de adaptación del trabajador a las nuevas circunstancias técnicas implantadas en la empresa, cuando dichas novedades fueran razonables, cuando concurra alguna de las causas económicas, productivas, técnicas u organizativas previstas en el artículo 51.1 del ET, pero los despidos afecten a un número de empleados inferior a los límites establecidos para el despido colectivo y en casos en los que se celebraren contratos indefinidos con entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes públicos financiados por la Administración Pública, pero dicha dotación presupuestaria no fuera suficiente para mantener los puestos de trabajo. Esta modalidad de despido exige la comunicación por escrito al trabajador de la decisión extintiva, alegando las causas que la justifican, así como el abono de una indemnización correspondiente a 20 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de

⁵³ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, pp. 12-14.

12 mensualidades y la concesión de un plazo de 15 días de preaviso a contar desde la notificación individual de despido. Por su parte, el artículo 53.3 del ET dispone que el despido por causas objetivas podrá ser impugnado de igual forma que los despidos disciplinarios, de manera que la resolución judicial podrá calificar el mismo de procedente, con el consiguiente abono de la indemnización antes mencionada, de improcedente, dando lugar al correspondiente derecho de opción y en caso de readmisión, al pago de los salarios de tramitación, teniendo el trabajador que devolver la indemnización percibida en concepto de despido, o de nulo, en cuyo caso la readmisión será obligatoria dando lugar al devengo de los salarios de tramitación (Navarro, 2018)⁵⁴.

3. Despido disciplinario

El artículo 54 del ET recoge las distintas causas por las que el empresario puede decidir extinguir la relación contractual con un trabajador a través de un despido disciplinario. Como se trata de una lista extensa, no nos detendremos a señalar cada una de ellas, pero es importante tener en cuenta que todas tienen como fundamento, los incumplimientos graves y culposos por parte del trabajador. En estos casos, nuestro ordenamiento obliga al empresario a notificar al trabajador por escrito mencionando las causas que motiven el despido. Además, si el trabajador afectado fuera un representante de los trabajadores o un delegado sindical, será necesario abrir un expediente contradictorio, o si estuviera afiliado a algún sindicato, deberá existir una audiencia previa con los delegados sindicales. Si el empresario procediera al despido desatendiendo los requisitos anteriores, entonces deberá iniciar un nuevo procedimiento de despido abonando los salarios devengados durante este periodo intermedio y manteniendo al trabajador de alta en la Seguridad Social. Al igual que en los casos anteriores, el despido podrá ser calificado tras su impugnación como procedente, cuando se acredite el incumplimiento grave y culposo del trabajador instado por el empresario, sin generar derecho a indemnización por despido ni al abono de salarios de tramitación, o bien como improcedente o nulo. En caso de que fuera calificado de improcedente, bien porque no se hubiera probado el incumplimiento grave y culposo del trabajador, bien por que el empresario hubiera desatendido los requisitos de forma antes mencionados (expediente contradictorio o audiencia previa), el empresario tendrá un plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia para ejercer su derecho de opción a

⁵⁴ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, pp. 15-17.

la readmisión, en cuyo caso deberán abonarse los salarios de tramitación, o a la indemnización de 45 días por año de servicio por el trabajo realizado antes de la reforma laboral de febrero de 2012 y de 33 días por año de servicio para el periodo de trabajo realizado después de esta fecha, hasta un máximo de 24 mensualidades. Desde ese momento, se han abaratado los costes de las indemnizaciones por despido, sin embargo, se han incrementado los costes de los salarios de tramitación siendo que antes de la reforma, el Estado estaba obligado a hacerse cargo de estos a partir de día 61 del despido, desde que el trabajador hubiera interpuesto la demanda, sin embargo, ahora solo está obligado a pagar a partir del día 90 (Navarro, 2018)⁵⁵.

Por otra parte, cabe destacar que en los casos en los que se opte por la readmisión, ésta puede darse de las siguientes formas (Navarro, 2018)⁵⁶:

- Que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo con normalidad cobrando los salarios de tramitación.
- Que el trabajador se reincorpore reduciendo su rendimiento y, por tanto, pudiendo dar lugar a un nuevo despido disciplinario. Sin embargo, a pesar de esto, ya habría percibido los salarios de tramitación correspondientes al primer despido.
- Que el trabajador se reincorpore y ese mismo día o al siguiente, comunique que dimite. En estos casos, ya habría cobrado los salarios de tramitación, sin embargo, quedará sujeto a que se le pudieran descontar los días de preaviso del convenio y a no tener derecho a prestación por desempleo por no encontrarse en una situación legal para ello.
- Que el trabajador decidiera no reincorporarse, y, por tanto, se entienda una dimisión tácita por la que no tendría derecho a percibir los salarios de tramitación.

Y, por último, podrá ser calificado como nulo, teniendo el empresario la obligación de readmitir al trabajador abonándole los salarios de tramitación correspondientes.

⁵⁵ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, pp. 17-21.

⁵⁶ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, p. 19.

VI. NORMATIVA PROCESAL. LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

La ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, tal y como se recoge en su exposición de motivos es una norma que tiene por objeto la regulación de los procedimientos laborales, así como la resolución de conflictos en este ámbito y garantizar la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica en el ámbito del derecho laboral. Esta nueva ley, sigue la misma estructura normativa que su predecesora, el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Sin embargo, a pesar de estas similitudes, la nueva ley introduce importantes novedades destinadas a mejorar y modernizar la calidad, eficiencia y agilidad de la Justicia en la jurisdicción social. Entre ellas, destacan las relativas a los accidentes de trabajo, ya que a diferencia de lo que ocurría anteriormente, donde los trabajadores afectados debían acudir obligatoriamente a los juzgados y tribunales del orden civil, contencioso-administrativo y social, ahora, se ha producido la concentración en el orden social de todos los supuestos litigiosos relativos a accidentes de trabajo y por tanto, se han canalizado todas las reclamaciones causadas por un accidente laboral hacia el terreno del incumplimiento del contrato laboral aunque alguno de los demandados no tuviera ninguna relación con dicho contrato (Arbonés, 2011)⁵⁷.

Otra de las principales alteraciones introducidas por el nuevo texto es aquella relativa a las reclamaciones contenciosas. En este caso, se atribuye a la jurisdicción social la impugnación de actos administrativos en materia laboral o de seguridad social. Además, los supuestos litigiosos por causa de impugnación de acuerdos o convenios colectivos, incluyendo los participados por la Administración Pública, cuando sean aplicables exclusivamente al personal laboral de las mismas, en ningún caso a los funcionarios, también serán competencia del orden social (Arbonés, 2011)⁵⁸.

Por último, destacan las medidas y reglas destinadas a la agilización de la tramitación procesal. En concreto, destaca que, con su aprobación, los actos de conciliación

⁵⁷Arbonés Lapena, H.I. (2011). *A propósito de la publicación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social*. Noticias Jurídicas. Recuperado de: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4698-a-proposito-de-la-publicacion-de-la-ley-36-2011-de-10-de-octubre-reguladora-de-la-jurisdicion-social/>.

⁵⁸ Ibid.

extrajudicial, como pueden ser la mediación y el arbitraje, pasan a jugar un papel importante en la resolución de conflictos laborales (Arbonés, 2011)⁵⁹.

Ahora, analizaremos los distintos artículos donde la LRJS, hace referencia a los salarios de tramitación y a su tratamiento por parte de los órganos jurisdiccionales. En primer lugar, al igual que en la normativa sustantiva, la ley procesal recoge los supuestos en los que se genera el derecho al pago de dichos salarios (Navarro, 2018)⁶⁰:

- Como consecuencia de un despido disciplinario cuando este fuera declarado improcedente por el órgano jurisdiccional y con el derecho de opción, se hubiera optado por la readmisión, como se desprende de los artículos 103 a 113 de la LRJS.
- Cuando por las causas objetivas legalmente previstas, el empresario hubiera decidido extinguir el contrato laboral, de manera individual o bien colectiva y el despido hubiera sido nuevamente calificado de improcedente, según recogen los artículos 120 a 124 de la LRJS.
- Cuando en casos de movilidad geográfica o modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, la decisión empresarial hubiera resultado injustificada y por tanto existiera obligación de reincorporar al trabajador en las mismas condiciones en las que se encontraba anteriormente, pero dicha restitución no fuera posible, como recoge el artículo 138 de la LRJS.
- Cuando se hubiera declarado la insolvencia empresarial y por tanto la sentencia hubiera instado al FOGASA a abonar las cantidades adeudadas en concepto de salarios de tramitación, el secretario judicial deberá proceder a su abono en el plazo de 10 días, según dispone el artículo 276 de la LRJS.

⁵⁹ Arbonés Lapena, H.I. (2011). *A propósito de la publicación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social*. Noticias Jurídicas. Recuperado de: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4698-a-proposito-de-la-publicacion-de-la-ley-36-2011-de-10-de-octubre-reguladora-de-la-jurisdicion-social/>.

⁶⁰ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, p. 23.

Al igual que hemos hecho anteriormente con el Estatuto de los Trabajadores, en este apartado procederemos a analizar en cada caso de manera individualizada lo que dispone la ley procesal:

1. DESPIDO DISCIPLINARIO

Una vez notificada la decisión del empresario de extinguir la relación laboral, el trabajador afectado tiene un plazo de 20 días hábiles para impugnar el despido y en estos casos, es responsabilidad del empleador probar aquellas circunstancias que hubieran motivado el despido. En la práctica, lo que resulta más beneficioso para el trabajador es apurar al máximo el plazo de 20 días para presentar la demanda, de manera que los salarios de tramitación se devenguen desde la fecha del despido efectivo, y así obtener, en caso de readmisión, ese mes de salario adicional. Por su parte, y también en la práctica, el empresario podrá, una vez conozca de la demanda, readmitir al trabajador en ese mismo momento. Sin embargo, y según establece la doctrina del Tribunal Supremo, en estas situaciones, el trabajador no estará obligado a aceptar la reincorporación sin que esto pueda suponer un perjuicio para los potenciales salarios de tramitación a los que el trabajador pueda tener derecho en el futuro. Ahora bien, en virtud del artículo 108 de la LRJS, la sentencia podrá calificar el despido de (Navarro, 2018)⁶¹:

- Procedente; cuando hubiera quedado demostrado el incumplimiento alegado por el empresario, sin que exista obligación de abonar indemnización por despido ni salarios de tramitación (artículo 109 LRJS).
- Improcedente; cuando no hubiera quedado demostrado el incumplimiento por parte del trabajador, teniendo el empresario un plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia para ejercer su derecho de opción y decidir entre la readmisión del trabajador con el consiguiente abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha en que el despido se hubiera hecho efectivo, o bien, el abono de una indemnización. A pesar de este plazo, en el propio acto del juicio, podrá el empresario anticipar esta decisión mediante una manifestación expresa

⁶¹ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, pp. 24-30

en tal sentido, aunque para que ésta despliegue efectos será necesario el pronunciamiento del juez.

En caso de que el trabajador afectado por el despido fuera representante de los trabajadores o delegado sindical, el derecho de opción le corresponderá a él mismo. Y cuando no fuera posible la readmisión porque la empresa empleadora hubiera desaparecido, entonces se entenderá acordada la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de notificación de la sentencia, según recoge el artículo 110 de la LRJS.

Por su parte, la sentencia en primera instancia que califique el despido como improcedente podrá ser posteriormente recurrida. En estos casos, si el empresario hubiera optado por la readmisión, esta situación se ejecutará provisionalmente hasta que la sentencia se torne firme, mientras que, si se hubiera optado por la indemnización, no cabrá la reincorporación del trabajador que pasará a estar en situación legal de desempleo. Si la sentencia resultante del posterior recurso incrementara la cuantía e la indemnización, el empresario tendrá una vez más, un plazo de 5 días para ejercer su derecho de opción y cambiar su decisión inicial, de manera que se desplieguen los efectos de la readmisión, desde la fecha de la primera elección, y, por consiguiente, obligando al empresario a abonar, los salarios dejados de percibir desde este momento inicial (artículo 111 de la LRJS).

- Nulo; cuando el despido hubiera tenido su origen en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución o las leyes, o se hubiera vulnerado algún Derecho Fundamental o Libertad Pública, o cuando el trabajador se encontrara en alguna de las situaciones previstas legalmente relacionadas con el embarazo, las bajas de maternidad o paternidad y demás. Aquí, existe la obligación de que el empresario readmita al trabajador con el correspondiente abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido.

En estos casos, además, conviene mencionar como anotación, el derecho a los salarios de tramitación en la acumulación sucesiva de procesos por resolución de contrato y despido,

cuando la causa de extinción está basada en incumplimientos empresariales anteriores e independientes al despido disciplinario posterior, como expone Martínez Moya⁶².

2. DESPIDOS OBJETIVOS Y COLECTIVOS

Los artículos 120 a 123 de la LRJS recogen todo lo relativo a la extinción del contrato laboral por causas objetivas, pero establecen, en lo que al tema del trabajo respecta, los mismos términos que en el caso del despido disciplinario. Al igual que en el caso anterior, el despido objetivo podrá ser impugnado por el trabajador en un plazo de 20 días y la sentencia resultante podrá calificar el mismo de (Navarro, 2018)⁶³:

- Procedente; cuando la extinción se hubiera realizado cumpliendo los requisitos establecidos y se hubiera acreditado la causa legal que motivara la misma. Al igual que ocurría antes, no existirá obligación de abonar salarios de tramitación, pues no existirá derecho de opción y por tanto posibilidad de readmisión. Sin embargo, al tratarse de despidos objetivos o colectivos, el trabajador afectado si va a tener derecho a una indemnización, equivalente a 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, por supuesto además de tener derecho al finiquito.
- Improcedente; cuando el despido se hubiera llevado a cabo desatendiendo los requisitos formales exigidos (artículo 53.1 del ET), como son el periodo de consultas, la comunicación escrita, o bien, no hubieran quedado suficientemente acreditadas las justificaciones alegadas para llevarlo a cabo. En cuanto a los efectos que despliega esta calificación en despidos objetivos y colectivos, serán los mismos que para el despido disciplinario, es decir, el empresario podrá optar entre pagarle al trabajador la indemnización por despido o bien readmitirlo con el abono de los salarios de tramitación pertinentes, sin embargo, en caso de que se decida por esta última opción, el trabajador estará obligado a devolver la indemnización de 20 días por año trabajado que se le hubiera abonado de manera automática en el momento del despido.

⁶² Moya, J. M. (2021). Dos cuestiones procesales: el derecho a salarios de tramitación en la acumulación sucesiva de procesos por resolución de contrato y despido y la incomparecencia del demandado al acto de juicio como motivo de nulidad de actuaciones. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJJ)*, (7), 7.

⁶³ Navarro Covas, A.F., *op. cit.* pp. 31-34.

- Nulo; cuando concurren en el despido alguna de las causas mencionadas anteriormente para el despido disciplinario calificado como nulo. Por su parte, el artículo 123 de la LRJS establece que, cuando el despido objetivo o colectivo, hubiera sido calificado como nulo, el trabajador tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación, sin que estos puedan deducirse de los correspondientes al periodo de preaviso.

En este punto, sin embargo, es importante diferenciar entre despidos objetivos y despidos colectivos. En el caso de estos últimos, a las causas de nulidad comunes se añaden otras nuevas como la negativa del empresario de llevar a cabo el periodo de consultas exigido o bien, que no se hubiera obtenido la autorización judicial pertinente en caso de encontrarse la empresa empleadora en concurso de acreedores. Entonces, una vez declarada la nulidad y en virtud de lo dispuesto en el artículo 123 de la LRJS, los trabajadores serán readmitidos con el correspondiente abono de sus salarios dejados de percibir.

3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando la movilidad geográfica o la modificación sustancial resultaran injustificadas y en la sentencia se obligara al empresario a readmitir al trabajador en las mismas condiciones en las que se encontraba anteriormente, éste quedará obligado además a abonar una cantidad determinada para resarcir los daños y perjuicios que pudiera haber ocasionado al trabajador mientras esta decisión empresarial se hubiera mantenido, según establece el artículo 138 de la LRJS (Navarro, 2018)⁶⁴.

El proceso de impugnación contra estas decisiones empresariales comienza con una demanda del trabajador afectado según lo que dispone el artículo 59.4 del ET. La sentencia que resuelva la justificación o no de esta decisión empresarial tendrá que ser dictada en el plazo de 5 días y surtirá efectos desde ese mismo momento. La resolución judicial podrá calificar la movilidad o modificación como (Navarro, 2018)⁶⁵:

⁶⁴ Navarro Coves, A.F., *op. cit.* p. 35.

⁶⁵ Navarro Coves, A.F., *op. cit.* p. 35.

- Justificada; cuando se hubieran satisfecho los requisitos previstos. En estos casos, la sentencia otorgará al trabajador la posibilidad de extinguir el contrato laboral de manera voluntaria si así lo desea.
- Injustificada; cuando el empresario hubiera tomado la decisión desatendiendo a alguno de los requisitos que se exigen para poder modificar sustancialmente las condiciones de trabajo. En estos casos, el trabajador deberá ser repuesto en las mismas circunstancias que disfrutaba con anterioridad, además del abono de los daños y perjuicios que comentábamos antes.
- Nula; cuando esta decisión fuera calificada como nula y el empresario no devolviera al trabajador a la situación anterior en la que se encontraba y de la que nunca debió ser apartado, éste último podrá exigir la ejecución del fallo de la sentencia y la extinción del contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 50.1 apartado c) del ET, con el correspondiente abono de los salarios dejados de percibir hasta ese momento.

4. DECLARACIÓN DE INSOLVENCIA EMPRESARIAL

En la ejecución de la sentencia, el auto o el acto de conciliación es donde el secretario judicial dicta un decreto por cual declara cuando así corresponda, la insolvencia de la empresa, que podrá ser total o parcial y en todo caso provisional hasta que se determine si existen bienes embargados. En el momento en el que la declaración de insolvencia devenga firme, el secretario judicial deberá abonar en el plazo de 10 días, las cantidades adeudadas en concepto de salarios de tramitación por el FOGASA, que se hubieran establecido en la sentencia. En los casos de insolvencia provisional, el trabajador tendrá derecho a exigir directamente al Estado el abono de los salarios de tramitación devengados desde que la demanda por despido se hubiera presentado hasta la notificación de la sentencia que califique la extinción de improcedente, cuando hubieran transcurrido más de noventa días entre ambas fechas y cuando el empresario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 116 y siguientes de la LRJS, no los hubiera reclamado. Para ello, será requisito indispensable que se hubiera agotado la vía administrativa de reclamación antes de acudir al Estado para que pague los salarios de tramitación. De todas formas, el juez

podrá anular el abono de los mismos cuando aprecie que el trabajador esta abusando con mala fe de su actuación procesal (Navarro, 2018)⁶⁶.

VII. PRINCIPALES CUESTIONES JURÍDICAS ABORDADAS JURISPRUDENCIALMENTE SOBRE SALARIOS DE TRAMITACIÓN.

Una de las principales controversias que la jurisprudencia ha tratado de resolver referida a la institución de los salarios de tramitación es si nos encontramos ante una figura de carácter indemnizatorio o bien ante una de naturaleza salarial. Sin embargo, para esta cuestión, ya se ha proporcionado una respuesta por la misma, estableciendo como criterio unificado que los salarios de tramitación tienen una clara naturaleza indemnizatoria, que busca compensar los perjuicios sufridos por el trabajador, bien desde la misma fecha del despido, o bien desde que se incumple por parte del empresario, la obligación de readmitir. De ahí, que cuando el trabajador hubiera encontrado una nueva ocupación durante el tiempo que dure el procedimiento judicial de impugnación del despido, la retribución obtenida como fruto de su nuevo trabajo, sea posteriormente descontada de los eventuales salarios de tramitación, entendiendo que el trabajador no ha estado sufriendo la pérdida del salario mientras se ha llevado a cabo la sustanciación del procedimiento, y que por tanto, ha desaparecido la “ratio legis” que justifica el devengo de los citados salarios. A modo de evidencia, haremos mención a las siguientes sentencias: STS de 19 de diciembre de 2011, STS de 1 de marzo de 2004, STS de 18 de abril de 2007 y STS de 12 de marzo de 2013. No obstante, parte de la doctrina no comparte la opinión del Supremo y considera que los salarios de tramitación, tienen además de una clara intención de resarcir al trabajador por la pérdida injustificada de su retribución, una serie de notas que dejan en evidencia, su carácter salarial, como es por ejemplo el hecho de que el art. 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establezca que el empresario está obligado a dar de alta a los trabajadores y a cotizar con efectos retroactivos, impidiendo que el trabajador tenga derecho al desempleo durante este tiempo, y del que se deduce, que el empresario deberá cotizar a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a los salarios de tramitación, por entenderse periodo de ocupación. Además, alegan que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su

⁶⁶ Navarro Coves, A.F., *op. cit.*, pp. 36-37.

STJCE de 12 de diciembre de 2002 (TJCE 375), reconoció la naturaleza “retributiva” de los salarios de tramitación (de Heredia, 2014)⁶⁷.

Por otra parte, esta controversia sobre la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación deriva necesariamente en otra pregunta algo más compleja que consiste en si realmente la decisión empresarial unilateral extintiva que constituye el despido supone realmente la terminación el contrato de trabajo, independientemente de su posible restablecimiento futuro por decisión judicial o bien cuando el empresario optara por readmitir al trabajador después de haber sido calificado el despido como improcedente, o si, por el contrario, es necesario el pronunciamiento judicial acerca del vínculo laboral para que realmente se desplieguen los efectos extintivos del contrato. Incluso la propia jurisprudencia ha dado distintas respuestas al respecto. Para algunos, el contrato de trabajo se extingue únicamente cuando la sentencia de despido deviene firme, mientras otros opinan que la extinción se produce en el mismo momento del despido (Lallana,1995)⁶⁸.

Además, otra sección de la jurisprudencia vertida sobre salarios de tramitación obliga a abonarlos en todos los litigios resueltos por la calificación de improcedencia o nulidad del despido y tienden a admitir de manera restrictiva las pretensiones del deudor de compensar los mismo con otros créditos de distinta naturaleza. Más allá, la doctrina jurisprudencial determina que el cálculo de los salarios de tramitación debe partir del total bruto de las percepciones del trabajador prorrateando las pagas extraordinarias, sin que se incluyan los gastos extrasalariales, ni las propinas y teniendo en consideración las partidas del salario que se hubieran satisfecho en especie, incluyendo el uso de la vivienda (Lallana, 1995)⁶⁹.

Ahora bien, a pesar de que se trata de un debate histórico que todavía sigue abierto y que para muchos autores aún no ha sido resuelto adecuadamente, dado que nuestro tribunal superior, de momento mantiene una línea argumentativa a favor de la naturaleza indemnizatoria de los salarios de tramitación, el análisis jurisprudencial que se llevará a

⁶⁷ de Heredia Ruiz, I.B. (2014, 20 de noviembre). Salarios de tramitación: naturaleza salarial (notas para retomar un debate). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. [Blog]. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2014/11/20/salarios-de-tramitacion-naturaleza-salarial-notas-para-retomar-un-debate/>.

⁶⁸ Lallana, M. D. C. O. (1995). Algunas reflexiones sobre la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación en el proceso de ejecución de sentencias firmes por despido. Proyecto social: *Revista de relaciones laborales*, (3), 23-40.

⁶⁹ Lallana, M. D. C. O., *op. cit.*, pp. 29-30.

cabo, no se va a centrar en este sentido, ampliamente tratado por otros autores, sino que procederemos a analizar cierta jurisprudencia esclarecedora y que hace referencia a otros puntos igualmente conflictivos relativos al tema del trabajo. En concreto, se han escogido tres sentencias a modo de ejemplo que abordan otros puntos de debate: la primera versa sobre la procedencia de los salarios de tramitación cuando no es posible la readmisión por cierre empresarial, la segunda aborda el tema de la procedencia de los salarios de tramitación en caso de no readmisión tras una excedencia especial y la última analiza su procedencia en los casos en los que la no reincorporación responde a razones imputables al trabajador;

1. STSJ GALICIA, DE 10 DE SEPTIEMBRE 2015

En la STSJ de Galicia, de 10 de septiembre de 2015⁷⁰, la demandante Doña Eloisa, empleada de Buma Galicia S.L., cuenta con antigüedad desde el 3 de agosto de 2006.

La relación laboral entre ambas partes se basa en sucesivos contratos temporales de obra y servicio. Durante este tiempo, en marzo de 2014, la demandante solicita la baja médica por incapacidad temporal, recibiendo el parte de alta el 27 de noviembre de 2014 y por tanto tratando de reincorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente, el 28 de noviembre y luego posteriormente el 2 de diciembre, encontrando en ambas ocasiones su centro de trabajo cerrado.

Ante esta situación, Doña Eloisa presenta una demanda por despido frente a la empresa empleadora, Buma Galicia, y contra el FOGASA, ante el Juzgado de los Social nº2 del Ferrol. En su resolución, el juez decide estimar la pretensión de la demandante y califica el despido, fechado el 28 de noviembre de 2014, de improcedente. Al mismo tiempo, por encontrarse cerrado el centro de trabajo, declara la extinción automática de la relación laboral ya que no existía posibilidad de readmisión y por tanto condena a pagar en concepto de indemnización por despido una cantidad de 12.269,47 euros, así como los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de dicha sentencia, que ascendían a una cantidad de 3.397,91 euros.

⁷⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia num. 6726/2015, de 10 de septiembre de 2015 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref [STSJ GAL 6726/2015]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2022.

Frente a la anterior resolución, el FOGASA formalizó el correspondiente recurso de suplicación. En concreto, alega que, en aplicación de lo expuesto en el artículo 110.1.b) de la LRJS, al tratarse de un despido improcedente y resultar imposible la opción de la readmisión por encontrarse el centro de trabajo cerrado, deberá optarse necesariamente por la indemnización, de manera que se excluye inmediatamente el derecho a recibir los salarios dejados de percibir desde que el despido hubiera sido efectivo. Por tanto, se fundamenta en que el abono de los salarios de tramitación es incompatible en este supuesto.

Por todo lo expuesto, vemos que la controversia de la citada sentencia radica en la aplicación del artículo 110.1.b) de la LRJS, en supuestos en los que el trabajador ha sido despedido, dicho despido ha sido calificado de improcedente, pero no es posible la readmisión por cierre empresarial.

En los Fundamentos de Derecho, el TSJ de Galicia aclara en primer lugar, cual es la finalidad del citado artículo y expone que, el hecho de que en la propia sentencia declarativa de improcedencia del despido pueda darse por concluida la relación laboral y determinada la indemnización, cuando así fuera solicitado por el trabajador afectado ante la imposibilidad de readmisión, por lo general a causa de la desaparición de la empresa, responde a razones puramente facilitadoras y agilizadoras de la tramitación del proceso judicial. Sin embargo, como recoge la propia sentencia, este uso forense de la norma ha suscitado otros problemas de aplicación creando la duda de que tiempo debía tomarse en consideración para el cálculo de la indemnización, si bien se paralizaba en el momento mismo del despido (artículo 56.1 del ET), o bien en el momento de notificarse la sentencia (artículos 279 y 284 de la LPL). Más adelante, esta discusión concluye con la STS de 6 de octubre de 2009 (rec. 2832/2008), que declara que, a efectos de calcular la indemnización, así como para la apreciación de los salarios de tramitación, se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido entre el inicio de la relación laboral y la notificación de la sentencia.

En segundo lugar, la sentencia aclara que, a pesar de la reforma laboral del 2012 que introdujo un cambio en el devengo de los salarios de tramitación, excluyéndolos en caso de que se optara por abonar al trabajador la indemnización por despido y no por la readmisión, esta novedad no afecta a lo dispuesto en el artículo 110.1.b) de la LRJS por los siguientes motivos:

- Si interpretamos literalmente lo dispuesto en el citado artículo, no se puede justificar la paralización de los salarios de tramitación a la fecha del despido porque como decíamos antes, la fecha de la notificación de la sentencia que califica el despido de improcedente, constituye tanto antes como después de la reforma legislativa, el momento clave para aplicar el artículo 110.1b) de la LRJS, y por tanto, a los efectos de calcular la indemnización, como la norma prevé de manera expresa, y a la paralización de los salarios de tramitación.

- Si interpretamos de manera sistemática el artículo 110.1.b) de la LRJS vemos que el orden normativo al que pertenece se vincula con los efectos procesales del despido disciplinario (arts. 279 y 284 de la LRJS) y a los efectos sustantivos de esta misma tipología de despido. Por tanto, se entiende que el artículo 110.1b) viene a precisar la aplicación de ambos artículos antes mencionados de manera que se permite adelantar a los efectos indemnizatorios y de salarios de tramitación el punto de referencia al momento en que se dicte la sentencia que califique el despido de improcedente.

- La interpretación finalista del artículo 110.1.b) de la LRJS aporta una solución encaminada con las dos conclusiones anteriores. En concreto, si la citada norma fue creada con el ánimo de legalizar el uso forense de la misma bajo los argumentos de economicidad, agilidad y practicidad, éstos quedarían anulados si con la aplicación del artículo, desaparecieran los salarios de tramitación, que, por otra parte, no desaparecerían si no se exige su aplicación, por no ser posible la indemnización al haber cerrado la empresa, aplicándose por tanto los artículos 279 y 284 de la LRJS, que sí reconocen dichos salarios.

Así, el Tribunal falla desestimando las pretensiones del FOGASA y reafirmando lo expuesto por la sentencia de instancia.

Al igual que en el presente trabajo, existen otros autores que han abordado el derecho a los salarios de tramitación cuando no es posible la readmisión, utilizando esta sentencia

como apoyo. Entre ellos, podemos mencionar a Ignasi Beltrán de Heredia⁷¹, Lourdes López Cumbre⁷² y Adrián Todolí Signes⁷³.

2. STS 5007/2012, DE 11 DE JUNIO 2012

La STS de 11 de junio de 2012⁷⁴, versa sobre un recurso de casación para unificación de la doctrina que busca resolver la cuestión de si en caso de declaración de improcedencia por no readmitir al trabajador tras haber disfrutado de una excedencia especial de acuerdo con lo dispuesto en su convenio colectivo de aplicación, este tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación.

Los hechos fueron los siguientes, D. Donato interpuso una demanda contra su empleador, el organismo público Puertos del Estado, por despido, la cual fue resuelta con fecha 27 de septiembre de 2010, por el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, estimando de manera parcial la pretensión del demandante y declarando improcedente el despido condenando a la parte demandada a ejercer su derecho de opción en el plazo de cinco días y decidir entre la readmisión del trabajador en el mismo puesto de trabajo o bien el pago de una indemnización calculada en 16.749,66 euros así como al abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la citada sentencia, por una cuantía de 120,84 euros por día.

Por otra parte, los hechos probados confirman que D. Donato mantenía con la empresa una relación laboral de carácter indefinido, con la categoría de Director Adjunto. Se prueba además que el contrato de trabajo contenía una cláusula según la cual, los trabajadores de una sociedad participada por una Autoridad Portuaria tendrían derecho a una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, reincorporación inmediata y cómputo de antigüedad. En este contexto, en el año 1995 se constituye “Portel Servicios Telemáticos, S.A.”, participada en un 51% por el organismo Público de Puertos del

⁷¹ Beltrán De Heredia Ruiz, I. (2019, 20 de mayo). Derecho a salarios de tramitación si readmisión no es realizable (art. 110.1. b LRJS). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. [Blog]. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2016/01/25/derecho-a-salarios-de-tramitacion-si-readmision-no-es-realizable/>

⁷² Cumbre, L.L. (2016). *Salarios de tramitación en despido improcedente con imposibilidad de readmisión*. Recuperado de: <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/salarios-de-tramitacion-en-despido-improcedente-con-imposibilidad-de-readmision.pdf>

⁷³ Todolí Signes, A. (2020, 4 de junio). Sentencia Tribunal Supremo: cuando la empresa “echa la persiana”, el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación. *Argumentos en Derecho Laboral*. [Blog].

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo num. 5007/2012, de 11 de junio de 2012 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref [STS5007/2012]. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2022.

Estado y el demandante exige en virtud de la cláusula octava de su contrato una excedencia especial para prestar servicios en Portel. Ésta le es concedida con fecha 29 de febrero de 1996. Posteriormente, a día 18 de mayo de 2010, D. Donato es comunicado que va a ser despedido por medio de un ERE, poniendo la empresa a su disposición una indemnización de 101.268,99 euros, ante lo cual el trabajador requiere su reingreso inmediato en el Organismo portuario demandado con la antigüedad de 1 de mayo de 1993. Sin embargo, a pesar de su petición, el trabajador no pudo ser reincorporado ya que su antiguo puesto de trabajo había sido externalizado. Por ello, presentó reclamación previa ante el citado Organismo Público solicitando su reingreso para la cual, la respuesta fue desestimatoria alegando que no existía en ese momento ninguna vacante que encajara con su categoría y funciones previas, debido a las exigencias de austeridad impuestas por el Gobierno.

Una vez más, en respuesta a esta situación, D. Donato presentó una demanda contra Puertos del Estado, que como adelantábamos antes, fue parcialmente estimada declarando improcedente el despido fechado a 19 de mayo de 2010, debiendo por tanto la empresa empleadora ejercer su derecho de opción en el plazo de 5 días.

Ante esta resolución, D. Donato interpuso un recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid que resolvió reiterando que se trataba de un despido improcedente, debiendo por tanto el empresario optar en el plazo de 5 días por readmitir al trabajador en su antiguo puesto de trabajo o bien indemnizarle con una cantidad de 17.103,18 euros, sin contemplar en este fallo la procedencia de salarios de tramitación.

De nuevo, ante esta sentencia se planteó un recurso para la unificación de doctrina frente al Tribunal Supremo. En la misma, se pretende determinar la procedencia o no de los salarios de tramitación cuando un despido hubiera sido declarado improcedente por no haberse efectuado la readmisión del trabajador tras haber disfrutado de una excedencia especial. El Tribunal, resolviendo sobre el fondo del asunto en el FºDº tercero, concluye que a pesar de que durante el periodo en el cual el trabajador permanece en excedencia voluntaria no existe derecho a percibir salario, cuando se produce el incumplimiento empresarial de readmitirle una vez finalizada la misma, entonces la situación del trabajador en este supuesto puede relacionarse análogamente con la situación de un trabajador despedido injustamente a partir del momento del despido, y por tanto, con derecho a percibir la indemnización por los perjuicios causados, tanto en lo que respecta

a los salarios de tramitación como a la indemnización compensatoria. Por todo ello, establece y fija como doctrina unificada que el despido improcedente de un trabajador en respuesta a su no reincorporación por voluntad del empresario tras una excedencia voluntaria, implica el abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido según lo que disponen las normas generales sobre nulidad e improcedencia.

Por tanto, el fallo estima el recurso para la unificación de la doctrina planteado por D. Donato frente a la sentencia del TSJ de Madrid que excluía la posibilidad de percibir salarios de tramitación en estos supuestos.

Al igual que sucedía con la sentencia anterior, otros muchos autores han utilizado la comentada sentencia del Supremo para explicar el devengo de los salarios de tramitación en una declaración de improcedencia del despido por no readmisión tras una excedencia especial, entre ellos, destacamos Vallecillo Gámez⁷⁵, Beltrán de Heredia⁷⁶ y Sánchez Trigueros⁷⁷.

3. STS 5065/2015, DE 20 DE OCTUBRE DE 2015

La STS de 20 de octubre de 2015⁷⁸, da respuesta al recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el trabajador, D. Luis Andrés, frente a la demanda que formuló por su despido calificado de improcedente. Lo que el recurrente pretende con esta nueva acción judicial es el reconocimiento del periodo de tiempo posterior a la sentencia dictada en instancia, hasta la declaración de extinción de la relación laboral mediante auto. Durante este tiempo, el actor defiende que debe continuar computándose su antigüedad en la empresa, además del reconocimiento de los salarios de tramitación devengados durante dicho periodo.

⁷⁵ Gámez, M. R. V. (2019). Excedencia voluntaria, despido improcedente y reconocimiento de prestaciones: a propósito de la STS 14 marzo 2019. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (20), 143-163.

⁷⁶ Beltrán De Heredia Ruiz, I. (2020, 28 de diciembre). Modificación sustancial y extinción; Excedencia voluntaria y extinción; Cesión ilegal y extinción; Otros efectos extintivos; Extinción y concurso; Finiquito; FOGASA. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. [Blog]. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-otros/>

⁷⁷ Trigueros, C. S., Hierro, F. J. H., & Carrillo, D. T. K. (2018). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres* (Vol. 3). Boletín Oficial del Estado.

⁷⁸ Sentencia del Tribunal Supremo num. 5065/2015, de 20 de octubre de 2015 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref [STS5065/2015]. Fecha de la última consulta: 15 de marzo de 2022.

En los antecedentes de hecho queda probado que, el D. Luis Andrés presentó una demanda por despido, sucedido el 30 de septiembre de 2011, y ésta fue resuelta por la sentencia dictada el 7 de febrero de 2012 que declaró la improcedencia de la decisión extintiva basada en causas objetivas. En esta primera sentencia, el Tribunal condena a la empresa demandada, Construcciones y Renovables de Latinoamerica, S.L.U., a optar o bien por la readmisión del trabajador con el correspondiente abono de los salarios de tramitación o bien al pago de la indemnización por despido improcedente. La opción ejercitada por la empresa consistió en la readmisión del trabajador en su puesto en la ciudad de Santiago de Chile, a fecha de 1 de marzo de 2012. Al ver el trabajador que la reincorporación no se estaba produciendo, decidió plantear un incidente de no readmisión que fue resuelto por auto determinando injustificado el incumplimiento por parte del trabajador a la readmisión y condenándole a la pérdida de los salarios de tramitación devengados hasta la fecha de readmisión acordada por la empresa.

Ante ello, D. Luis Andrés interpuso un recurso de suplicación, que fue resuelto por la sentencia del 18 de mayo de 2012 por la cual se condena de manera solidaria a las tres empresas del grupo demandadas tras haber ampliado el actor la demanda. De nuevo, se plantea al empresario la posibilidad de optar entre la readmisión inmediata o la indemnización, con el devengo de salarios de tramitación en ambos casos, en el caso de la indemnización, aquellos devengados desde la fecha en que se declara improcedente el primer despido y la fecha de la presente sentencia entendiéndose que es en este momento cuando se extingue verdaderamente la relación laboral. Una vez dicha sentencia deviene firme, el actor trató de conseguir su ejecución y que se tramitara por la vía del incidente de no readmisión.

Tras varios autos resolutorios sobre la posible readmisión o no del trabajador, éstos fueron desestimados y se mantuvo la ejecución de la sentencia inicial, es decir, se obligaba a empresa y trabajador a la reincorporación de este último a su puesto en Santiago de Chile. Frente a dicha resolución, D. Luis Andrés planteó nuevamente un recurso de suplicación en cuya resolución se determina que la readmisión del trabajador fue irregular, imponiéndole, por tanto, las consecuencias que en estos casos se activan. Esto es, el abono de una indemnización por despido improcedente según su antigüedad de 50.614,20 euros, sin hacer referencia a los salarios de tramitación que en un inicio si le habían sido reconocidos. Por esto último, el actor exige una aclaración de la antedicha sentencia,

clarificando el Tribunal que el cálculo de la indemnización en base a esa antigüedad es correcto, tomando como fecha del despido el 30 de septiembre de 2011. Por tanto, se excluye la posibilidad de ampliar la antigüedad hasta el 31 de octubre de 2013, la fecha de la extinción. Tras esta resolución, ambas partes, el trabajador y las empresas codemandadas, presentaron sendos recursos de casación para la unificación de la doctrina. Por su parte, D. Luis Andrés pretendía que la antigüedad tenida en cuenta para el cálculo de la indemnización fuera extendida desde la fecha en que empezó a prestar servicios en la empresa hasta la fecha en que se dicta la resolución en virtud de la cual queda extinguida la relación laboral como consecuencia de la no readmisión o bien de la readmisión irregular, por tanto, el día 31 de octubre de 2013.

En la sentencia que ahora mismo analizamos, el TS basa sus fundamentos en lo dispuesto en los artículos 110.1, 281.2.b) y 299 de la LRJS, además del artículo 56.1 del ET. Según todos ellos, el Tribunal concluye que cuando se retoma la relación laboral por voluntad tácita o expresa del empresario, en interpretación del artículo 281 de la LRJS, se considera que debe entenderse como tiempo de servicio, el tiempo transcurrido entre la notificación de la sentencia que declara improcedente el despido y el de el auto extintivo por la no readmisión, al tratarse de un periodo retribuido siendo que la falta de prestación de servicios es imputable únicamente al empresario, autor del despido ilegítimo. Así pues, estima que en los casos en los que esta ausencia de prestación de servicios sea atribuible al trabajador y no al empresario, como ocurre según los autos en este supuesto, entonces no cabrá el devengo de salarios de tramitación. Además, establece que aunque en virtud de lo dispuesto en el artículo 281.2.b) de la LRJS según el cual la indemnización se calculará teniendo en cuenta como tiempo de trabajo efectivo el tiempo transcurrido hasta la fecha del auto que concluye la relación laboral, y por tanto, con derecho a la correspondiente retribución salarial de sustanciación, en los casos en los que de nuevo, a pesar de haberse reanudado la relación laboral por haber optado el empresario por la readmisión, esta no se produce por voluntad del trabajador, se produce la consecuencia de que no se deriven ni prestación de servicios ni salarios de tramitación.

En conclusión, se determina que al haber sido decisión del trabajador no volver a su puesto de trabajo cuando el empresario había optado por esta posibilidad, debe entenderse que es el primero el que se niega a prestar servicios a la empresa y por tanto, aunque la extinción de la relación laboral se haya hecho mediante la vía de ejecución de sentencias

firmes frente a un incidente de no readmisión, no se ha producido la prestación de servicios que justifique el devengo de salarios de tramitación durante este periodo.

De igual forma que en las ocasiones anteriores, se proponen otros artículos que han tomado como ejemplo esta sentencia, para hablar de la exclusión de los salarios de tramitación cuando la reincorporación no se produce por voluntad del trabajador: Falguera Baró⁷⁹ y Noticias Jurídicas⁸⁰.

VIII. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y SALARIOS DE TRAMITACIÓN

En España, el Fondo de Garantía Salarial se crea en el año 1976, cuando la crisis del petróleo de 1973 provocó la desaparición e insolvencia de gran cantidad de empresas, llegando incluso a no poder satisfacer las deudas con sus trabajadores privilegiados. Ante esta situación y ante el miedo a que pudieran darse conflictos sociales y políticos, gran parte de los gobiernos de Occidente decidieron proveerse de mecanismos complementarios al privilegio salarial, dando lugar a lo que conocemos hoy como seguros salariales (Dangla, 2008)⁸¹.

La implantación de estos seguros se llevo a cabo de la misma manera por parte de todos los gobiernos. Para ello, era necesario crear un organismo o fondo de titularidad pública, encargado de abonar los créditos laborales que existieran cuando el que estuviera obligado a hacerlo no fuera solvente o se encontrara en una situación concursal. De esta manera, los Estados se van haciendo un hueco en el ámbito privado de las empresas permitiendo por una parte garantizar el bienestar de las personas que operan en el mercado laboral y, por otra parte, redistribuir la riqueza entre distintos agentes sociales y económicos (Dangla, 2008)⁸².

En nuestro país, este mecanismo de garantía de los salarios consiste en la existencia de un fondo público que se financia de las aportaciones realizadas por las empresas o

⁷⁹ Falguera, M.B. (2017). *Revista online de la Comisión de lo Social de Jueces para la Democracia* (176)

⁸⁰ Noticias Jurídicas. (2015). A efectos del cálculo de la indemnización por despido debe computarse el tiempo de tramitación del recurso de suplicación que confirma la improcedencia del cese. Actualidad jurisprudencia. Recuperado de: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/10727-a-efectos-del-calculo-de-la-indemnizacion-por-despido-debe-computarse-el-tiempo-de-tramitacion-del-recurso-de-suplicacion-que-confirma-la-improcedencia-del-cese/>

⁸¹ Dangla, R. R. (2008). El Fondo de Garantía Salarial como seguro de salarios. Un modelo económico de comportamientos: Eficiencia vs. riesgo moral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y sociología*, 71, 99-121.

⁸² Dangla, R.R., *op. cit.*, pp. 99-100.

aquellos que tuvieran a su cargo trabajadores por cuenta ajena, es decir, la parte de la relación laboral que esta expuesta al riesgo de insolvencia, y tiene por objeto asegurar los salarios e indemnizaciones por despido, hasta un límite, en los casos de insolvencia o concurso del empleador. En un segundo paso, el fondo tratará de recuperar lo abonado subrogándose en los derechos y acciones que puedan emprender los trabajadores frente a la empresa. El ET lo regula en su artículo 33, y cabe mencionar que se trata de un mecanismo que se aplica de manera subsidiaria, independientemente de los bienes o el patrimonio que tuviera la empresa que se declara insolvente (Dangla, 2008)⁸³.

El FOGASA, es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Al tratarse de una administración pública y con el propósito de poder llevar a cabo su función de abonar los créditos laborales a los trabajadores que no cobran por la insolvencia del empresario, se prevé que el FOGASA disponga de ingresos propios. Por ello, cada año se prepara su programa presupuestario que debe ser aprobado por el Ministerio al que en ese momento se encontrara adscrito y remitido al Ministerio encargado de preparar e incluirlo en los Presupuestos Generales del Estado. Sin embargo, al tratarse de un organismo que opera exclusivamente en el orden laboral, es necesario tener en cuenta que las reformas legales que puedan llevarse a cabo que afecten al mercado de trabajo, podrán afectar a sus ingresos, pero especialmente a sus gastos. Y como es lógico, en tiempos de crisis, es decir, cuando las tasas de crecimiento económico sean negativas, el número de empresas insolventes aumentará y, por consiguiente, el FOGASA tendrá que abonar un mayor número de salarios, suponiendo esto un mayor gasto (Dangla, 2019)⁸⁴.

En lo que respecta al FOGASA y su responsabilidad en el abono de los salarios de tramitación, debemos tener en cuenta que se ha producido un cambio con respecto a la situación que existía con anterioridad a la reforma laboral del año 2012. En concreto, se establece que la carga económica que va a tener que soportar el Fondo en concepto de estos salarios va a ser menor como consecuencia de los cambios realizados en el régimen jurídico de los mismos. Precisamente, al haber eliminado la posibilidad de devengar

⁸³ Dangla, R.R., *op. cit.*, p. 102.

⁸⁴ Dangla, R.R. (2019). Reforma económica laboral vs. coyuntura económica: el impacto del Fondo de Garantía Salarial sobre las finanzas españolas. *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 85-100.

salarios de tramitación cuando el empresario opte, tras de la declaración de improcedencia del despido, por abonar la indemnización (Martín, 2013)⁸⁵.

Sin embargo, y con el ánimo de invitar a los lectores del presente trabajo a conocer y profundizar más sobre esta institución, sus funciones y el alcance de su protección, se propone la lectura de la obra de Remedios Roqueta Buj, *“La acción protectora del FOGASA”*⁸⁶, que hace un análisis más detallado de estas contingencias protegidas por el mismo.

IX. RECLAMACIONES AL ESTADO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

El artículo 56.5 del ET establece:

*“Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles”*⁸⁷.

Por su parte, el artículo 116 de la LRJS dispone

“1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado o tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de noventa días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.

*2. En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el apartado anterior, que no le hubieran sido abonados por aquél”*⁸⁸.

⁸⁵ Martín, A. M. M. (2013). Repercusiones de las reformas de 2012 sobre salarios de tramitación, fondo de garantía salarial y protección por desempleo. In Estudios en torno a la reforma laboral de 2012 (pp. 293-314).

⁸⁶ Roqueta Buj, R. (2017). *La acción protectora del FOGASA*. Valencia: Tirant lo Blanch.

⁸⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015)

⁸⁸ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)

Además, en el artículo 1 sobre objeto y ámbito de aplicación del Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el cual se modifica el procedimiento de tramitación de las Reclamaciones al Estado de los salarios de tramitación en juicios por despido, reza lo siguiente:

“1. El objeto del presente real decreto es la regulación del procedimiento sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

2. Lo dispuesto en él será de aplicación en el supuesto en que la sentencia del órgano jurisdiccional competente que por primera vez declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde que se tuvo por presentada la demanda, de acuerdo con lo previsto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y con lo establecido en los artículos 116 a 119 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Una vez firme la sentencia, y siempre que se opte por la readmisión del trabajador, se podrán reclamar al Estado los salarios de tramitación pagados al trabajador –o no pagados en caso de insolvencia provisional del empresario– y las cuotas a la seguridad social correspondientes a los salarios de tramitación que excedan de dicho plazo”⁸⁹.

Por tanto, una vez recogida toda la normativa relativa a las reclamaciones al Estado de los salarios de tramitación podemos concluir que, este procedimiento se activará en aquellos supuestos en los que la sentencia del tribunal competente que por primera vez declare la improcedencia del despido se dicte una vez transcurridos 90 días hábiles desde que se tuvo por presentada la correspondiente demanda por despido, evitando así, que las dilaciones procesales excesivas e injustificadas puedan resultar lesivas para los intereses del empresario en un procedimiento de impugnación de un despido. Una vez devenga firme dicha sentencia, y siempre que se opte por la readmisión del trabajador, se posible reclamar al Estado los salarios de tramitación que la empresa hubiera abonado al trabajador, o los que no hubiera podido pagar por insolvencia provisional, además de las cuotas correspondientes a la seguridad social durante dicho plazo (Lousada, 2012)⁹⁰.

⁸⁹ Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido. (BOE núm. 147, de 18 de junio de 2014)

⁹⁰ Lousada, F. (2012). La reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido.

X. CONCLUSIONES

Los salarios de tramitación son la cantidad equivalente al importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia, a que tienen derecho los trabajadores, cuando tras la impugnación de su despido, éste hubiera sido declarado improcedente y sólo cuando el empresario hubiera optado por la readmisión, siempre que el trabajador no hubiera encontrado un nuevo empleo durante este periodo.

Ahora, y a modo de cierre del estudio, me gustaría recapitular aquellas especialidades o excepciones que se dan a la hora de devengar los salarios de tramitación, así como las demás conclusiones que hemos alcanzado a lo largo de la presente redacción.

Como señalábamos en apartados anteriores, en caso de que el trabajador despedido fuera un representante de los trabajadores, bien sea un delegado sindical, un delegado de prevención o trabajador designado para llevar a cabo las tareas preventivas, un miembro del comité de empresa europeo o un miembro de la comisión negociadora, será éste a quién corresponda el derecho de opción una vez declarada la improcedencia de su despido. Sin embargo, en estos casos, se da una especialidad, y es que, sea cual sea la opción elegida, readmisión o bien indemnización, el trabajador va a tener derecho a percibir los mencionados salarios de tramitación.

Por otro lado, en los casos en los que el tribunal declare improcedente el despido, manifestando además, en el propio acto del juicio, la extinción de la relación laboral por resultar imposible la readmisión del trabajador, éste último tendrá derecho tanto a los salarios de tramitación devengados hasta la fecha de la antedicha sentencia, como a la indemnización por despido correspondiente, como señalan numerosas sentencias (STS de 6 de octubre de 2016, STS de 1 de diciembre de 2016, STS de 5 de abril de 2017, STS de 13 de febrero de 2018).

Situación distinta es la que ocurre cuando se produce un anticipo de la opción, porque el titular de la misma, trabajador o empresario según el caso, decide de manera expresa en el propio acto del juicio que declara la improcedencia que opta por la indemnización, eliminando automáticamente la posibilidad de percibir salarios de tramitación. Aquí, al igual que en el caso de que no sea posible la readmisión y se acuerde tener por hecha la

opción por la indemnización como mencionábamos antes, se produce un anticipo del derecho de opción, sin embargo, vemos que se trata de situaciones diferentes, con consecuencias a efectos de devengo de salarios de tramitación distintas.

Otro de los aspectos más controvertidos relativos a los salarios de tramitación es la cuestión de su naturaleza jurídica, y si se trata de una figura de vertiente salarial y por tanto en virtud de la retribución por el trabajo efectivo, equiparable al salario que el trabajador percibía por desarrollar su actividad, o bien una figura de vertiente indemnizatoria, ideada para compensar el perjuicio sufrido por los salarios dejados de percibir. A lo largo del desarrollo del tema, ha quedado claro que, a pesar de existir numerosas discrepancias doctrinales al respecto, el Tribunal Supremo se decanta por la tesis que atribuye a los salarios de tramitación una naturaleza indemnizatoria, por entender que el trabajador debe ser resarcido por el lucro cesante sufrido a raíz de un despido injustificado y mientras se sustancia el procedimiento judicial. Sin embargo, de igual forma ha quedado recogido que los salarios de tramitación, en lo que respecta a su cuantificación y regulación material, integran notas propias del salario, siendo su estructura la propia del salario.

Con todo y con ello, una vez realizado el recorrido por los salarios de tramitación, su concepto, evolución histórica, normativa y peculiaridades, cabe analizar la viabilidad y supervivencia de esta figura en nuestro ordenamiento, especialmente tras la reforma de 2012, después de la cual fue puesta en tela de juicio por muchos. La principal razón de que esto fuera así es que las modificaciones y limitaciones en relación con el despido y los salarios de tramitación llevadas a cabo por dicha reforma, estaban justificadas bajo los argumentos de que se trata de institución que en cierta manera encierra una compensación por la pérdida del trabajo, que además puede suponer un incentivo para provocar dilaciones en el proceso ya que cuanto más se alargue, más tiempo se estarán devengando sin llegar a prestar el trabajador sus servicios de manera efectiva y además, un gasto para el erario público en casos en que estos deban ser reclamados al Estado. Todo ello provoca un cierto rechazo al mantenimiento de esta figura sin embargo y en mi opinión, se trata de un derecho imprescindible para garantizar un sistema de protección del trabajador eficaz frente a los despidos injustos, que siempre que se encuadre en un marco de seguridad jurídica y garantías que no permita la mala fe por parte del trabajador o el empresario, debe mantenerse.

Considero esto así al entender que la existencia de los salarios de tramitación implica el respeto hacia el espíritu con que fue planteado nuestro ordenamiento laboral. En concreto, permite garantizar el principio tuitivo y pro-operario, al establecer un amparo preferente a la parte trabajadora considerada la parte débil en la relación de trabajo. Además, sirve para cumplir en cierta manera el principio de continuidad laboral, que, si bien se refiere al criterio de indefinibilidad de la relación laboral, puede entenderse una especie de nexo. En este sentido, al establecerse que la relación laboral cuenta con una presunción de indefinibilidad, el derecho a percibir salarios de tramitación favorece de alguna manera esta continuidad de la relación entre empresario y trabajador, que, tras ser despedido de manera injusta, es readmitido en las mismas condiciones que gozaba con anterioridad, y percibe los salarios que habría generado si se le hubiera permitido continuar en su puesto con normalidad.

En conclusión, de alguna manera se trata de una figura que apoya la no interrupción de la relación labora cuando no existe justificación para ello y que, por tanto, contribuye al establecimiento de un sistema más protector para los trabajadores, que, al fin y al cabo, es el objetivo principal de las normas de Derecho del Trabajo.

XI. BIBLIOGRAFÍA

1. Legislación

Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931. (Gaceta de Madrid núm. 332, de 28 de noviembre de 1931)

España. Decreto de 26 de octubre de 1956 por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial del Estado, 25 de diciembre de 1956, núm. 360, pp. 8085 a 8087.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015)

Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido. (BOE núm. 147, de 18 de junio de 2014)

2. Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia num. 6726/2015, de 10 de septiembre de 2015 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref [STSJ GAL 6726/2015]. Fecha de la última consulta: 6 de abril de 2022.

Sentencia del Tribunal Supremo num. 5007/2012, de 11 de junio de 2012 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref [STS5007/2012]. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2022.

Sentencia del Tribunal Supremo num. 5065/2015, de 20 de octubre de 2015 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref [STS5065/2015]. Fecha de la última consulta: 15 de marzo de 2022.

3. Obras doctrinales

Alfonso, C.L., Rodríguez Pastor, G.E., Salcedo Beltrán, M.C., Esteve Segarra, A., Fabregat Monfort, G., García González, G., Lleó Casanova, B., LLobera Vila, M., Roqueta Buj, R. (2017). *Extinción del contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Alonso Olea, M. (1958). El despido. *Instituto de Estudios Políticos, Madrid*.

Carrascosa Bermejo, D. (2013). El despido individual tras las reformas de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012, Ley 3/2012 y Real Decreto-Ley 20/2012). *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (88), 169-200. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/1011>

Catalá, R. P. (2009). Los salarios de tramitación en concurrencia con otras rentas. *Actualidad laboral*, (18), 1.

Cucala Fresquet, L. T. (2016). *Los salarios de tramitación*.

Cumbre, L. L. (2016). Salarios de tramitación concurrentes con desempleo: devolución parcial y no íntegra de la prestación. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*.

Cumbre, L.L. (2016). *Salarios de tramitación en despido improcedente con imposibilidad de readmisión*. Recuperado de: <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/salarios-de-tramitacion-en-despido-improcedente-con-imposibilidad-de-readmision.pdf>

Dangla, R. R. (2008). El Fondo de Garantía Salarial como seguro de salarios. Un modelo económico de comportamientos: Eficiencia vs. riesgo moral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y sociología*, 71, 99-121.

Dangla, R. R. (2019). Reforma económica laboral vs. coyuntura económica: el impacto del Fondo de Garantía Salarial sobre las finanzas españolas. *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 85-100.

Díaz-Caneja, A. M. (1998). *La determinación jurídica del salario en sede contractual* (Doctoral dissertation, Universidad Pontificia Comillas).

Esteve Segarra, A. (2011). *El despido exprés: la limitación de los salarios de tramitación*. Valencia: Tirant lo Blanch

Falguera, M.B. (2017). *Revista online de la Comisión de lo Social de Jueces para la Democracia* (176)

y Ferrer, J. D. H. (1933). *El enjuiciamiento en el derecho del trabajo*. Editorial Revista de derecho privado.

Gámez, M. R. V. (2019). Excedencia voluntaria, despido improcedente y reconocimiento de prestaciones: a propósito de la STS 14 marzo 2019. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (20), 143-163.

Lallana, M. D. C. O. (1995). Algunas reflexiones sobre la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación en el proceso de ejecución de sentencias firmes por despido. Proyecto social: *Revista de relaciones laborales*, (3), 23-40.

Lallana, M.C.O., Bastida, B.S., Puig, I.B. (2021). Despido y extinción del contrato de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 245/2021 parte Crónicas.

Lousada, F. (2012). La reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido.

Martín, A. M. M. (2013). Repercusiones de las reformas de 2012 sobre salarios de tramitación, fondo de garantía salarial y protección por desempleo. In Estudios en torno a la reforma laboral de 2012 (pp. 293-314).

Martínez, F.C. (2002). Naturaleza jurídica y garantía de pago de los salarios de tramitación: ¿Punto y final al debate sobre dos viejas cuestiones?. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 20/2002.

Matorras Díaz-Caneja, A. (2016). Variabilidad y flexibilidad salarial, retribución variable y retribución flexible. *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 5, 21-61.

Matorras Díaz-Caneja, A., Carrillo Márquez, D., Álvarez, M. J. L., & Valdés, J. M. S. C. (2021). Lecciones de contrato de trabajo. ARANZADI/CIVITAS.

MOLINA, M. L. (1977). El régimen jurídico de los salarios de tramitación en los procesos por despido. *Revista de Política Social*, (115).

Molina, J. A. M. (2021). Desempleo contributivo: no procede reintegro sin cobro de salarios de tramitación (STS 26 de marzo de 2007); y desempleo parcial sin reducción de jornada (STS 5 de mayo de 2004). *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 87-93.

Montoya Melgar, A. (. (1995). *Derecho del trabajo* (16ª ed.). Tecnos.

Moya, J. M. (2021). Dos cuestiones procesales: el derecho a salarios de tramitación en la acumulación sucesiva de procesos por resolución de contrato y despido y la incomparecencia del demandado al acto de juicio como motivo de nulidad de actuaciones. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, (7), 7.

Navarro, A. V. S. (2013). Desaparición del despido exprés y reducción de los costes del despido. *Teoría & Derecho. Revista de pensamiento jurídico*, (13), 105-126.

Navarro Coves, A.F. (2018). *Los salarios de tramitación* (TFG). Universidad Miguel Hernández. <http://dspace.umh.es/jspui/bitstream/11000/6876/1/TFG-ALBERTO%20FCO.%20NAVARRO%20COVES.pdf>

del Pino, P. T. (2021). Efectos económicos derivados del ejercicio del derecho de opción por el trabajador, la empresa y el Fondo de Garantía Salarial en los supuestos de despido improcedente. *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, (220), 22-30.

PIÑERO, M. R. (1967). El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928. *Revista de Política Social*, (74).

Roqueta Buj, R. (2017). *La acción protectora del FOGASA*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sánchez-Cervera Valdés, J. M. (2013). El despido colectivo: reflexiones sobre sus nuevos contornos a la luz de los primeros pronunciamientos judiciales. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (88), 202-231. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/1012>

Tamborero, G. M. (2010). Los salarios de tramitación. Naturaleza y régimen jurídico: Supuestos en que procede su abono. Alcance y cuantía (I). *Diario La Ley*, (7529), 2.

de la Torre Arredondo, L. (1959). *Aspectos singulares de nuestro derecho de trabajo ante el jurista social: el accidente de trabajo los despidos y ceses y el proceso laboral, en la ley, en la jurisprudencia y en la práctica*.

Trigueros, C. S., Hierro, F. J. H., & Carrillo, D. T. K. (2018). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres* (Vol. 3). Boletín Oficial del Estado.

VALERO, F. G., & DEL TRABAJO, D. E. R. E. C. H. O. EL SALARIO: LA NÓMINA.

4. Recursos de internet

Extinción del contrato de trabajo. Iberley. (2022). Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/extincion-contrato-trabajo-1021>

Salarios de tramitación. Iberley. (2022). Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/salarios-tramitacion-5361>.

Salario de Tramitación: qué es y cuándo se cobra [Actualizado 2022]. Conceptos Jurídicos. (2022). Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/salario-de-tramitacion/>.

Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado en 27 de marzo de 2022, de <https://dle.rae.es/despido>

Arbonés Lapena, H.I. (2011). *A propósito de la publicación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la jurisdicción social.* Noticias Jurídicas. Recuperado de: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4698-a-proposito-de-la-publicacion-de-la-ley-36-2011-de-10-de-octubre-reguladora-de-la-jurisdiccion-social/>.

de Heredia Ruiz, I.B. (2014, 20 de noviembre). Salarios de tramitación: naturaleza salarial (notas para retomar un debate). *Una mirada crítica a las relaciones laborales.* [Blog]. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2014/11/20/salarios-de-tramitacion-naturaleza-salarial-notas-para-retomar-un-debate/>.

Todoí Signes, A. (2020, 4 de junio). Sentencia Tribunal Supremo: cuando la empresa “echa la persiana”, el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación. *Argumentos en Derecho Laboral.* [Blog].

Beltrán De Heredia Ruiz, I. (2020, 28 de diciembre). Modificación sustancial y extinción; Excedencia voluntaria y extinción; Cesión ilegal y extinción; Otros efectos extintivos; Extinción y concurso; Finiquito; FOGASA. *Una mirada crítica a las relaciones laborales.* [Blog]. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-otros/>

Noticias Jurídicas. (2015). A efectos del cálculo de la indemnización por despido debe computarse el tiempo de tramitación del recurso de suplicación que confirma la improcedencia del cese. Actualidad jurisprudencia. Recuperado de: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/10727-a-efectos-del-calculo-de-la-indemnizacion-por-despido-debe-computarse-el-tiempo-de-tramitacion-del-recurso-de-suplicacion-que-confirma-la-improcedencia-del-cese/>