04/2005

El depósito judicial como único medio válido para la paralización de los salarios de tramitación. Comentario a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 2005.

José Antonio Buendía Jiménez

Magistrado del Juzgado de lo Social núm. Uno de Motril

1. Introducción

Tras la reforma operada por la Ley 11/1994 , de 19 mayo 1994, por la que se modificaban determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET), de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el art. 56 del ET quedaba redactado en su nº 2 de la siguiente forma: "En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en el apartado a) del número anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a la celebración del acto de conciliación" (1).

Este precepto que mantuvo su vigencia hasta la entrada en vigor del el RD-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, disposición que modificó los nº 1 y 2 del art. 56 ET de forma que en caso de declaración de improcedencia del despido limitaba los salarios de tramitación a los supuestos en los se produjese la readmisión del trabajador.

Esta norma tuvo una vigencia efímera de modo que la Ley 45/2002, de 12 de diciembre recuperó la virtualidad de los salarios de tramitación, dando nueva redacción al art. 56.2 ET que quedaba redactado de las siguiente forma "En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación" (2).

El nuevo precepto resucitaba las viejas dudas que había generado la redacción del art. 56.2 tras la reforma de 1994, así recobraban plena virtualidad cuestiones relativas a si el reconocimiento de la improcedencia era o no vinculante para el empresario, los requisitos y características que habría de reunir el ofrecimiento patronal, en lo referente al órgano judicial donde debe efectuarse el depósito, cuestiones estas para las que, dada la redacción del nuevo precepto y siendo el espíritu y finalidad de la vigente norma los mismos que inspiraban la anterior, en especial, la evitación del proceso judicial, habrían de valer las respuestas que en consolidada doctrina había mantenido el TS.

Sin embargo, la reforma ofrecía nuevos frentes de debate, siendo uno de ellos el que viene a resolver la sentencia que sirve de base a este comentario, en concreto el atinente a si la obligación de depósito a que hacer referencia el art. 56.2 es posible sustituirla por el abono directo al trabajador o su ingreso en una cuenta bancaria de este y si por tanto, estos medios son hábiles para producir el efecto de paralización o falta de generación de los salarios de trámite.

2. El supuesto de hecho

Una trabajadora fue despedida por causas disciplinarias en fecha 30-6-2003, al día siguiente la empresa le notifica que reconoce la improcedencia del despido, indicándole que ha procedido a transferir a su cuenta corriente (cosa que efectivamente hizo) la cantidad de 1.667,40 € de cuyo importe 873,86 € lo son por el concepto de indemnización de la relación laboral extinguida y 793,54 € por liquidación, saldo y finiquito.

Se interpuso demanda por despido que fue estimada por sentencia del Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid de fecha 8-10-2003 por la que se declaraba improcedente el despido de la actora, condenado a la empresa que, en el plazo de cinco días optase, entre readmitir a la actora en las mismas condiciones anteriores al despido o indemnizarla con 891,73 €, abonándole en todo caso los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la presente resolución, a razón de un salario diario de 36,03 €, señalando que en caso de optar por la indemnización, de la cuantía objeto de condena debería descontarse la de 873,86 €, ya abonada.

La resolución de instancia fue recurrida en suplicación, dictándose sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 13-7-2004, por la que se estimaba parcialmente el recurso y se condenaba a la demandada a que abonase a la trabajadora la suma de 17,87 € por insuficiencia de la indemnización abonada, sin que haya lugar al devengo de salarios de tramitación

3. Fundamentación jurídica de la sentencia del Tribunal Supremo

Frente a la sentencia dictada en suplicación se interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la dictada en fecha 23-1-2004 por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En ella, se rechazó que la transferencia a una cuenta corriente de la que era titular el trabajador tuviese virtualidad a efectos de paralizar el devengo de salarios de tramitación.

La sentencia de contraste, más que en esta cuestión, centra su argumentación en descartar que una oferta global, que incluye indemnización y finiquito, cumpla con las exigencias legales, indicando que la misma en cuanto supone condicionar la aceptación de la oferta a la aceptación del propio finiquito hace devenir la oferta abusiva y contraria al derecho de defensa del trabajador respecto de la futura reclamación liquidatoria.

El Alto Tribunal aprecia la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, afirmando que la identidad sustancial de presupuestos sobre los que han recaído decisiones divergentes concurre en lo referente a la sustitución del depósito de la indemnización en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador por su ingreso en cuenta corriente mediante transferencia

Entrando a resolver el problema relativo a si estos dos comportamientos pueden considerarse equivalentes, el TS afirma, en lacónico razonamiento, que la mención contenida en el art. 56.2 ET (depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste), ha de ser entendida en el sentido de que la voluntad del legislador ha sido establecer el depósito judicial como único método de poner la indemnización a disposición del trabajador.

Literalmente el TS nos dice: "La transferencia bancaria de la indemnización a la cuenta corriente del trabajador no sólo carece de previsión normativa, ni siquiera indirecta o tácita, como método alternativo de poner aquélla a disposición del trabajador, en lugar de proceder a su depósito judicial, sino que debe entenderse que el legislador ha querido garantizar de esta única forma el cumplimiento de la requerida actuación de la empresa, con certeza de su fecha y con la concesión al trabajador de las opciones de contestar a través del Juzgado o por otro medio su aceptación o rechazo, o no contestar, y recoger la indemnización o mantenerla en depósito a su disposición, sin necesidad de actuar en distintos términos y mediante alguna gestión bancaria".

En suma, el TS asevera que la puesta a disposición de la indemnización solamente se entenderá cumplida a través del depósito judicial, rechazando otros medios alternativos que pudieran ofrecer el mismo resultado y que incluso permitirían incorporar más rápidamente el dinero en el patrimonio del trabajador (3), entendiendo que el medio dispuesto por el legislador cumple además un función de garantía que ofrece al trabajador una mayor seguridad en su modo de actuar ante el conocimiento de esta puesta a disposición mediante su depósito en la cuenta judicial correspondiente.

4. Valoración

La postura finalmente seguida por el TS había sido objeto de respuesta uniforme por parte del TSJ de Cataluña que en su sentencia de 13-12-2004 había ratificado la falta de virtualidad de la transferencia a la cuenta del trabajador.

La sentencia que se comenta zanja definitivamente el debate, sin embargo, queda otro por resolver, siendo este el relativo a si ha de producir el efecto paralizador de los salarios de tramitación la entrega en metálico al trabajador de la indemnización que corresponda.

En este sentido se ha manifestado el TSJ de la Comunidad Valenciana, sentencias de 29-9-2004, 3-2-2005 o 15-3-2005, asumiendo la equivalencia entre depósito y abono directo al trabajador al apuntar que "el hecho de que la empresa haya abonado al trabajador directamente la indemnización en lugar de depositarla en el Juzgado, tampoco puede ser obstáculo para la aplicación del artículo 56.2 ET, toda vez que ello, lejos de contravenir el espíritu y finalidad del precepto, que es que el trabajador pueda disponer rápidamente de la cantidad adeudada, lo facilita, toda vez que el trabajador recibe de inmediato lo que le corresponde percibir como consecuencia de un acto empresarial calificado como despido improcedente".

No consta pronunciamiento sobre el particular por parte del TS, sin embargo, es mi opinión que caso de producirse habría de decantarse por postura contraria a la mantenida por el TSJ de la Comunidad Valenciana.

En efecto, si tenemos en cuenta los argumentos contenidos en la sentencia glosada las razones que llevan al Alto Tribunal a la decisión adoptada se centran tanto en la falta de previsión normativa sobre otro tipo de método de puesta a disposición del trabajador, como en las mayores garantías que ofrece al operario el deposito judicial. En efecto mediante el depósito se permiten al trabajador distintas opciones, sin que ninguna de ellas afecte a su posibilidad de disponer del dinero en el momento que lo creyese oportuno, ni restrinja su derecho a la tutela judicial efectiva, pues el trabajador podrá retirar el dinero o no retirarlo, sin que ello suponga merma de su facultad de ejercitar la acción impugnatoria del despido.

El texto del precepto es claro, el comportamiento del empresario debe consistir en ofrecer y depositar, viniendo la aceptación referida en la norma a la cantidad depositada. Otra alternativa plantearía dudas sobre si se ha producido una transacción extrajudicial, lo que podría limitar el derecho del trabajador a discutir precisamente la base de la potestad del empleador, es decir, que éste sea el titular de la opción, bien porque esta no exista por ser el despido nulo, o bien, porque la misma corresponda al trabajador.

Tres apuntes finales. El primero para afirmar que la decisión del Juzgado de instancia de condenar a la opción entre indemnización o readmisión fue del todo correcta, pues tan solo se debe entender extinguido el contrato de trabajo en la fecha del despido cuando el empresario cumple fielmente con las exigencias de la norma.

El segundo para mostrar conformidad con la decisión del TSJ de Madrid cuando, entendiendo que esas exigencias se habían cumplido, condenó únicamente a las diferencias apreciadas en la cuantía de la indemnización, siguiendo de este modo reiterada doctrina del TS que había señalado, sentencia de 24-4-2000, que cuando el empresario cometa un error de cálculo que pueda calificarse como excusable (así parecía serlo en este caso), deben aceptarse las consecuencias que el ET hace derivar del ofrecimiento y el depósito.

El tercero para recordar que aunque el precepto actual, al igual que hacía el anterior, solo hace alusión a la obligación de depositar la indemnización, dicha exigencia alcanza, así lo tiene dicho el TS en sus sentencias de 4-3-1997, 27-4 y 29-12 de 1998 y 23-4-1999, a los salarios de tramitación que hubiera podido devengarse, de modo que se produzca la compensación completa de los perjuicios que la decisión patronal ocasiona al trabajador, obviamente, salvo cuando el depósito haya sido efectuado dentro de las 48 horas siguientes al despido en el que tan solo habrá de ofrecerse la indemnización.

En suma, el comentarista comparte íntegramente la decisión del TS cuando concluye que la única forma de paralizar los salarios de tramitación es el depósito de la indemnización en la cuenta de depósitos y consignaciones del juzgado quedando esta a disposición del trabajador que podrá retirarla o no, sin que ello afecte a su facultada de ejercitar la acción por despido que no queda condicionada a la retirada de la suma depositada.

Esta interpretación que en principio podría ser catalogada de restrictiva no hace sino cumplir una función garantista que debe ser aplaudida y calificarse de exégesis acorde no solo a la letra, sino también al espíritu y finalidad de la norma.

NOTAS

(1) Sobre el significado y alcance de dicha reforma en la legislación sustantiva, Cfr. F. Pérez Espinosa "El despido improcedente por injustificado" en *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho de Trabajo* . Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid. 1996. E. Burgos Herrera que en "De nuevo sobre la forma y requisitos de la oferta de improcedencia del despido en la conciliación previa" *Aranzadi Social* , núm. 10, septiembre 1998, págs. 29 a 34 y L. Gil Suárez "Conciliación y despido. El artículo 56.2 del ET" *Tribuna Social,* núm. 132 diciembre 2001, págs. 9 a 28.

Téngase en cuenta que también se modificó el art. 110.1 LPL de forma que la norma procesal advertía que debía tenerse en cuenta la limitación de los salarios de tramitación a que hacía referencia el art. 56.2 ET

(2) Sobre las novedades introducidas en esta cuestión por la Ley 45/2002, cfr. J. Martínez Moya y J. A. Buendía Jiménez "La ley 45/2002, de 12 de diciembre: la vuelta al pasado en lo relativo a las consecuencias de la calificación del despido. otras novedades en el ámbito procesal" en AA. VV *Empleo, Despido y Desempleo tras las Reformas de 2002. Análisis de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre* , Aranzadi, 2002.

Sobre algunas dudas generadas por el precepto y la solución de las mismas véase I. Saiz de Marco "Cuestiones sobre el depósito del artículo 56.2 del Estatuto de los trabajadores reformado" *Actualidad Laboral* nº 12-2003. Véanse las opiniones que sobre la nueva redacción del precepto contiene el trabajo de J. L. Gil Gil "El nuevo régimen de los salarios de tramitación" *Revista Social Mes a Mes* nº 85, Junio-2003. Véase asimismo la TSJ de Castilla la Mancha de 29 de octubre de 2003

(3) Medios alternativos que también han sido rechazados respecto de la obligación de, en defecto de su consignación, avalar el objeto de condena como requisito indispensable para recurrir en suplicación o casación para la unificación de doctrina, véanse las SSTC de 13 de marzo de 2000, 27 de enero de 1994 y 25 de enero de 1983.

UPF, Barcelona

Imprimir