



SALARIOS DE TRAMITACIÓN: EL TS DECLARA LA PROCEDENCIA DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN CUANDO LA EMPRESA CESA SU ACTIVIDAD

La sentencia de la Sala de lo social del Tribunal Supremo, de 17 de febrero de 2021, nº 211/2021, rec. 1727/2018, condena a la empresa, así como al FOGASA hasta el límite de su responsabilidad legal, al pago de los salarios de tramitación devengados desde la fecha en que establece la improcedencia del despido hasta la de la sentencia de instancia que declara extinguida la relación laboral por imposibilidad de readmisión al haber cesado la empresa en su actividad.

La doctrina aplicada por el Tribunal Supremo en esta Sentencia es una doctrina consolidada y para nada novedosa. No obstante, dado el escenario actual de incertidumbre ante el que nos encontramos es interesante recordar su contenido.

Tras la reforma laboral del año 2012, únicamente se tiene derecho a los salarios de tramitación en caso de reincorporación al trabajo después de un despido, ya sea por un despido declarado improcedente o declarado nulo. En caso de **despido nulo**, la readmisión es automática, pero en caso de **despido improcedente**, la empresa tiene dos opciones: a) Readmitir al trabajador, abonándole los salarios de tramitación o b) abonar la indemnización correspondiente al despido improcedente sin necesidad de abonarle los salarios de tramitación.

En el caso que nos ocupa, nos encontramos con que la sentencia que establece la **improcedencia del despido** y el derecho a la indemnización, **declara asimismo extinguida la relación laboral por imposibilidad de la readmisión al haber cesado la empresa en su actividad** y por lo tanto, la empresa, al haber desaparecido o no tener actividad, no tiene opción a optar por una de las dos opciones indicadas anteriormente, declarando el juez extinguida la relación laboral por imposibilidad de readmisión.

El artículo 110.1.a y b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, establece los efectos del despido improcedente. El TS establece que una interpretación estricta y literal de este artículo, podría llevar a entender que no procede la condena a salarios de tramitación, al no estar expresamente prevista de forma expresa esta condena en el citado precepto, pero esta no es la interpretación correcta.

El máximo Tribunal establece que una interpretación sistemática e integradora conduce al resultado contrario, si *“ponemos en relación el silencio del señalado artículo 110.1.b) de la LRJS, respecto a salarios de trámite, con las previsiones de otros preceptos, tanto del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, y en concreto de su apartado 3 -derecho a salarios de tramitación cuando concurre opción tácita de la empresa por la readmisión- como los artículos 278 a 286 de la propia Ley que regulan “la ejecución de las sentencias firmes de despido”, y aplicados en la sentencia recurrida- y en concreto, el apartado 1 del artículo 286, en cuanto establece que, “sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acredite la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señala el apartado 2 del artículo 281”, la solución puede -y entendemos debe ser- ser la de reconocer el derecho al percibo de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la extinción laboral, solución seguida también en sentencias anteriores de 28 de enero de 2013 (rcud. 149/2012) y 27 de diciembre de 2013 (rcud. 3034/2012), en supuestos singulares de imposibilidad de readmisión”.*

Se concluye que esta interpretación sería la correcta ya que vendría respaldada no sólo por los antecedentes históricos de la singular situación jurídica expuesta, sino también por principios de economía procesal, y tutela judicial efectiva en relación con el necesario resarcimiento del daño en igualdad de condiciones, y que implica el reconocimiento del derecho del trabajador despedido de forma improcedente a percibir los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia que declare la extinción de la relación laboral. Para aplicar esta doctrina el Tribunal Supremo requiere dos requisitos acumulativos:

- i. que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante;
- ii. que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal.