

# DOCTRINA GENERAL ACERCA DE LA CONSIGNACIÓN SUSPENSIVA DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

**LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO**

*Magistrado Especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia*  
*Doctor en Derecho*

Recepción: 15 de junio de 2011

Aprobado por el Consejo de Redacción: 15 de julio de 2011

**RESUMEN:** Este artículo se centra en el estudio de un aspecto particular de los despidos improcedentes: la posibilidad de que el empresario paralice el devengo de los salarios de tramitación mediante el depósito de la indemnización correspondiente. Además, se hará una especial mención de las clases de consignación existentes y los problemas que entrañarán cada una.

**Palabras clave:** Despido improcedente. Salarios de tramitación. Depósito. Paralización

**ABSTRACT:** This article focuses on the study of a particular aspect of the unfair dismissal: the possibility that the entrepreneur will stall the accrual of the salaries of processing by the deposit of the appropriate compensation. In addition, will be a special mention of the existing classes of deposit and the problems that would entail each one.

**Keywords:** Unfair dismissal. Salaries of processing. Deposit. Standstill

**SUMARIO: I. LA DOCTRINA GENERAL SOBRE EL TEMA. II. LA CONSIGNACIÓN SUSPENSIVA GENÉRICA: 1. Los requisitos comunes a ambas figuras: A. el error en la cantidad. B. La ineficacia de la transferencia bancaria. C. Los requisitos de la oferta empresarial. D. El reconocimiento de la improcedencia. E. Los efectos del incumplimiento y su excepción. 2. Sus requisitos específicos: la inclusión de los salarios de tramitación. III. LA CONSIGNACIÓN SUSPENSIVA ESPECIAL: 1. La exclusión de los salarios de tramitación. 2. El plazo de cuarenta y ocho horas.**

## **I. LA DOCTRINA GENERAL SOBRE EL TEMA**

1. El objeto del siguiente artículo se centra en las diversas cuestiones que se pueden plantear sobre la suspensión de los salarios de tramitación<sup>1</sup>, cuando se ha procedido por el empresario, al tiempo de despedir al trabajador afectado, a reconocer la calificación de improcedencia de aquél<sup>2</sup> y al depósito de la indemnización correspondiente en el Juzgado de lo Social –poniéndolo en su conocimiento-. Son, en suma, las consecuencias derivadas de la interpretación del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuya dicción es: «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*». De su redacción pueden distinguirse dos situaciones distintas, que se recogerán en dos apartados para su análisis y que responden a una motivación también diversa: por una parte, una consignación suspensiva que puede denominarse *genérica o común*, porque se produce en cualquier tiempo antes de que tenga lugar la conciliación; y por otra parte, una consignación suspensiva que bien pudiera calificarse como *especial*, ya que ha de llevarse a cabo bajo determinadas condiciones y ha producido multitud de pronunciamientos jurisprudenciales. Cada uno de estos depósitos paralizadores será tratado en sendos apartados, donde se intentará explicitar sus características propias, teniendo presente que el segundo no es más que una clase del primero y que, por lo tanto, todas las exigencias de éste habrán de predicarse de aquél, con

1 Sobre los salarios de tramitación y las circunstancias generadoras, puede consultarse MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X. M., *Derecho del Trabajo*, 2ª edición, Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 350 y ss.

2 Aunque ello pueda hacerlo hasta la *conciliación judicial* –tal y como se verá más adelante– [cfr. la Sentencia del Tribunal Supremo 03/11/08 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3566/07–].

la evidente salvedad de la temporal (esto es, que se produzca dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al despido) y su virtual exclusión de los salarios de tramitación, que serán –precisamente– el contenido del dedicado a la consignación especial.

## II. LA CONSIGNACIÓN SUSPENSIVA GENÉRICA

### 1. Los requisitos comunes a ambas figuras

2. En el análisis de la consignación de la indemnización correspondiente al despido improcedente [artículo 56.1.a) del Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup>] habremos de partir de que la regla general es el abono de salarios de tramitación hasta la readmisión del trabajador por parte del empresario o hasta la notificación de la declaración por primera vez de la improcedencia del despido, que deriva de su naturaleza indemnizatoria y no salarial, pese a su denominación, dado que –en la línea más actual de la jurisprudencia y superadas otras orientaciones– predomina el primer carácter frente al segundo, siquiera constituya un concepto jurídico propio con vertientes que lo asimilan a los salarios y a la indemnización<sup>4</sup>. Es más, esta naturaleza indemnizatoria lo evidencia tanto su finalidad compensatoria de la indebida pérdida de ingresos –revelada por su incompatibilidad con la prestación de desempleo<sup>5</sup>– como la deducción de los ingresos obtenidos en otra actividad laboral durante el periodo de tramitación<sup>6</sup>.

Pues bien, como excepción a la regla general que precisa aquel abono de salarios desde el despido hasta la notificación de la sentencia, ese apartado 2 del citado artículo 56 permite al empresario o bien limitar el tiempo por el que, conforme a la regla general, debiera abonar los salarios de trámite, o bien incluso quedar totalmente exonerado de satisfacer ninguno de tales salarios [aunque a esta clase de consignación se tratará en el siguiente apartado]<sup>7</sup>. Para que se produzca cualquiera de estas dos alternativas, es necesaria la concurrencia de una serie de requisitos; a saber: en primer lugar, el empresario ha de reconocer la improcedencia del despido; en segundo lugar, ha de ofrecer la indemnización por el despido legalmente establecida y, además, depositarla en el Juzgado correspondiente; y en último lugar, debe

3 «Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades» [art. 56.1.a) ET].

4 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 19/05/94 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 4284–; 14/07/98 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 8544–; y 17/05/00 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 5160.

5 Esta incompatibilidad es absoluta, a diferencia de los ingresos percibidos por otro empleo, supuesto en el que sólo se deducirá lo cobrado [cfr. Sentencias del Tribunal Supremo 05/11/02 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3663/01–; 28/10/03 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 2913/02–; y 03/05/06 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 2240/05–].

6 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 05/05/04 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1957/03; 15/06/04 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3305/03–; 08/11/06 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3500/05–; y 18/04/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1254/06–.

7 Véase, sobre el problema, CARRIL VÁZQUEZ, X. M., «La regulación legal de los salarios de tramitación», en *Actualidad Laboral*, núm. 3 (2002), págs. 743 a 751.

poner en conocimiento del trabajador el hecho tanto del ofrecimiento como del depósito<sup>8</sup>. Estas tres condiciones son comunes a las dos clases de consignación que se han enunciado, siquiera no las únicas características compartidas, puesto que a ambas figuras les son aplicables conclusiones alcanzadas por la doctrina jurisprudencial sobre la consignación especial y que van desde la existencia de error en la cuantía consignada hasta los efectos del incumplimiento del depósito anunciado en la carta de despido, pasando por la ineficacia de la transferencia bancaria, los requisitos que ha de reunir la oferta empresarial o, simplemente, el reconocimiento de la improcedencia. Por ello, he preferido recogerlos, por una cuestión sistemática, en el apartado dedicado a los requisitos comunes a ambas, reservando la inclusión de los salarios de tramitación en la indemnización depositada al de sus rasgos específicos.

Sentados los requisitos generales anteriores –que se desprenden del primer párrafo del artículo 56.2–, los dos siguientes del mismo apartado contienen la alternativa, que se deriva del hecho de que el depósito judicial de la indemnización por el despido improcedente se lleve a cabo de forma más o menos inmediata; esto es: por un lado, en el caso de que el depósito se efectúe «en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido» (párrafo segundo del apartado 2), «no se devengará cantidad alguna»<sup>9</sup>; y por otro lado, en el supuesto de que la indemnización se deposite en plazo más dilatado, los salarios de tramitación se devengarán «desde la fecha del despido hasta la del depósito» (mismo párrafo segundo). Es, pues, el tiempo en que el depósito tenga lugar lo único que determina (cumplidos que sean los requisitos antes vistos) que bien no tenga el trabajador derecho a salarios de tramitación, bien los tenga limitados a la fecha de tal depósito, con tal de que el reconocimiento acerca de la improcedencia del despido no vaya más allá del momento de la conciliación, pues así resulta claramente del párrafo tercero y último del apartado 2<sup>10</sup>.

#### A. El error en la cantidad

3. Otra de las condiciones comunes a ambos tipos de consignación es la posibilidad de que un error en la misma pueda producir<sup>11</sup>, no obstante, efectos suspensivos, o dicho de otra manera, habría que delimitar cuáles son las consecuencias derivadas de una insuficiencia de la cantidad depositada sobre los salarios de tramitación, pues no siempre aquéllas son las mismas. En este aspecto, es decisiva *la calificación del error como excusable o inexcusable*, porque una cosa será que aquella insuficiencia [es decir, que no se cubran las cantidades expresadas en el artículo 56.1.a) del Estatuto de los Trabajadores] haya sido provocada por «error excusable» y otra que lo fuera por mera negligencia o «error inexcusable», pues una interpretación «excesivamente rigorista y cerrada» del artículo 56.2 del Estatuto de los

8 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 24/07/06 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 2425/05.

9 Que algunos denominan despidos exprés, así puede comprobarse en MOLINER TAMBORERO, G., «Los salarios de tramitación, supuestos de reducción o completa eliminación de los mismos por el reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido el llamado "despido exprés" (y II)» en *Diario La Ley*, núm. 7588 (2011), págs. 8 a 10

10 *Ídem*.

11 Para un conocimiento en profundidad sobre la doctrina del TS acerca del error podemos ver a GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A., *El Despido. Cuestiones Prácticas, Jurisprudencia y Preguntas con Respuesta*, Lex Nova (Valladolid, 2009), págs. 216 y 217.

Trabajadores, «en el sentido de que sólo sería efectiva una consignación de total equivalencia con el importe de la indemnización y de los salarios de tramitación, supondría la inaplicación de la norma en la mayoría de las ocasiones», de forma que el «criterio de la buena fe debe presidir el entendimiento y la aplicación del precepto» y «cuando el empresario cometa un error de cálculo que pueda calificarse como excusable, deben aceptarse las consecuencias que el Estatuto de los Trabajadores hace derivar del ofrecimiento y la consignación»<sup>12</sup>. Por ello es tan importante fijar cuál es el concepto de error.

4. Y la jurisprudencia<sup>13</sup> ha apurado ese *concepto de error* desde una faceta positiva y otra negativa, de manera que ha conseguido establecer –en su delimitación negativa– que el error excusable de que trata el artículo 122.3 de la Ley de Procedimiento Laboral no puede identificarse con el «simple error de cuenta» que «sólo dará lugar a su corrección», conforme al artículo 1266 del Código Civil. Y ello, porque, de entenderlo así, se haría palmariamente innecesaria la precisión de la Ley de Procedimiento Laboral [por establecer tal consecuencia el mandato del Código Civil] y –sobre todo– estaría de más toda referencia a la condición excusable del error, pues el de cuenta ya lo es [excusable y corregible] por propia naturaleza y por la previsión civil referida. En su delimitación positiva, el «error excusable» –continúa esta doctrina– es el que se produce aun a pesar de haber empleado la debida diligencia; diligencia para cuya precisión puede acudir, con la más cualificada doctrina civilística, a la que es propia del hombre medio o del «buen padre de familia» –expresión empleada por el artículo 1903 del Código Civil–. De esta forma, en la determinación de la excusabilidad del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros fácticos y/o jurídicos, pasan a un primer plano factores objetivos y subjetivos que ofrecen decisiva trascendencia, tales como la complejidad de aquéllos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar.

En definitiva, la doctrina interpretativa del artículo 56.2 y, en particular, del error en la consignación<sup>14</sup>, considera –de entrada– que no todas diferencias cuantitativas permiten llegar a la conclusión de que la consignación esté mal hecha, pues admitido en su estricta literalidad conduciría a hacer ineficaz el precepto<sup>15</sup>; lo que, en segundo término, lleva a la conclusión consecuente de que debe aceptarse cumplido el requisito cuando se produce algún error de cuantía, pero distinguiendo –como se adelantaba– según se trate de un error excusable, en cuyo caso la diferencia no impide entender cumplido el precepto, y un error inexcusable o injustificable, en cuyo supuesto debe estimarse incumplido el precepto en cuestión<sup>16</sup>. Y en último término, los datos que permiten calificar un error de consignación

12 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 28/02/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 121/05–; 11/10/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2858/05–; 24/10/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2154/05–; 13/11/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3110/05–; y 27/06/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1008/06–.

13 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 11/10/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2858/05–.

14 Para todas, véase la Sentencia del Tribunal Supremo 07/02/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3850/04–.

15 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 27/04/98 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3483/97–.

16 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 24/04/00 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 308/99–.

como excusable o no pueden variar de un supuesto a otro y habrán de ser ponderados en cada caso<sup>17</sup>, siquiera puedan establecerse unas pautas generales que permitan orientar en el cada supuesto particular.

Centradas en ellas y desde un punto de vista casuístico ya, podría decirse –en una lista no exhaustiva– que son *indicios de error excusable*<sup>18</sup> la escasa cuantía de la diferencia y la coincidencia en el cálculo por parte de la empresa y el Juzgado en la sentencia de instancia<sup>19</sup>; la dificultad «jurídica» del cálculo de las indemnizaciones en supuestos en que los conceptos o elementos a computar en las mismas puedan dar lugar a una «discrepancia razonable»<sup>20</sup>; cuando lo que se discute es la antigüedad computable en los supuestos de reconocimiento de la prestada para anteriores empresas, pero sin mediar subrogación y sin que se pactase que aquél lo fuese a todos los efectos<sup>21</sup>; cuando el cálculo exige ponderar cuantas circunstancias hayan concurrido, como la incidencia de una nueva tabla retributiva<sup>22</sup>; o, finalmente, cuando se han omitido ciertas partidas de su salario, pero se ha debido no a mala fe, sino a inadvertencia disculpable por el carácter esporádico o variable de los conceptos afectados<sup>23</sup>.

### *B. La ineficacia de la transferencia bancaria*

5. Sobre la posibilidad de que el empresario utilizase una transferencia bancaria para hacerle llegar la indemnización por el despido improcedente se planteó una polémica doctrinal, puesto que, realmente y desde el momento en que puede abonarse el salario a través de la misma, puede parecer incoherente su ineficacia a los fines de evitar el devengo de salarios de trámite, porque, aunque el trabajador podría negarse a la apertura de cuenta corriente o similar si prueba una razón seria y fundada para ello<sup>24</sup>, es conducta usualmente aceptada hoy día<sup>25</sup>. Sin embargo y pese a las dudas, dicha transferencia carece de efectos liberatorios, porque el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores supedita la extinción del contrato de trabajo en la fecha misma del despido, entre otros requisitos, a que el empresario ofrezca la indemnización «depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste». Es, por tanto, un argumento gramatical el que determina dicha exclusión, puesto que «literalmente establece la norma como único método de poner la indemnización a disposición del trabajador su depósito judicial. Así lo

17 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 19/06/03 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3673/02–.

18 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 19/06/03 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3673/02–; 26/12/05 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 239/05–; 25/05/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 1107/05–; y 26/01/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3813/04–.

19 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 24/04/00 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 308/99–.

20 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 11/11/98 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 4898/97–.

21 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 13/11/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3110/05–.

22 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 19/06/03 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3673/02–; y 25/05/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 1107/05–.

23 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 27/06/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1008/06–.

24 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 05/11/01 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 4752/00–.

25 Véase MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 16ª edición, Tecnos (Madrid, 2007), pág. 614.

reitera el párrafo siguiente del precepto al limitar los salarios de tramitación "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"<sup>26</sup>. En suma, 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<sup>27</sup>.

### C. Los requisitos de la oferta empresarial

6. Otra de las condiciones comunes a la consignación paralizadora de los salarios de tramitación lo constituye la oferta empresarial, que ha de hacerse al trabajador de la indemnización y que ha de reunir cuatro requisitos para su eficacia; a saber: esta oferta empresarial ha de ser determinada o determinable, no puede verse condicionada a que se acepte un finiquito, la inexigible simultánea puesta a disposición y, finalmente, la comunicación al trabajador de esa oferta.

7. En primer lugar, la oferta empresarial debe ser *clara, precisa y determinada o inmediatamente determinable*, con el fin de no dar lugar a equívocos ni provocar la necesidad de cálculos y presunciones susceptibles de error, aunque se acepte «como válido el ofrecimiento de una cantidad indeterminada en su cuantía consistente en el ofrecimiento de pago de la indemnización y los salarios de tramitación sin cuantificarlos», siempre que la empresa ofrezca los elementos o factores de cálculo, precisos y conducentes a la determinación del importe ofrecido<sup>28</sup>. En definitiva, el ofrecimiento previsto en el artículo 56.2 es válido a los efectos allí previstos cuando dicha oferta se haga en términos lo suficientemente claros como para permitir la inmediata determinación de su cuantía y, por consiguiente, su aceptación por parte del trabajador<sup>29</sup>.

26 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 25/05/05 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3798/04–; y 21/03/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2496/05–.

27 *Ídem*.

28 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 30/12/97 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 1998/447–, en la que se llegaba a afirmar que «el importe de los salarios no ofrecía dudas (pues la referencia era a los vigentes "al día de este acto"), como tampoco las ofrecía la duración contractual (a los efectos de determinar la indemnización), por lo que, aun sin haber concretado cantidad la empresa, podía precisarse y determinarse inmediatamente si ello fuere menester. Bastaba a tal fin que el trabajador, si tenía dudas sobre el particular, pidiese en el propio acto de conciliación que se concretasen las respectivas cantidades, mas no lo hizo así, limitándose a decir que no aceptaba por las causas que había de alegar en su día».

29 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 30/09/98 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3358/97–; 12/05/05 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 484/04–; y 21/06/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 967/06–.

En segundo lugar, se suma el dato de que no es válida la *oferta condicionada a la aceptación de saldo y finiquito*, pues no sólo se incumple la finalidad perseguida por el precepto, sino que, con ello, se introduce en la conciliación un elemento distorsionador, en cuanto que se adiciona al objeto litigioso [el simple despido] una cuestión ajena, contraria al derecho de defensa del trabajador respecto de la futura reclamación liquidatoria [el saldo de cantidades que pudieran estar pendientes]; aparte de que en el artículo 56.2 «la oferta legalmente exigida no tiene carácter transaccional y, por ello, susceptible de ser discutida o modalizada a la baja, sino que tiene la condición de ofrecimiento liberatorio de una obligación legal»<sup>30</sup>.

En tercer lugar, tampoco es preciso que se haga una *simultánea puesta a disposición de la cantidad*, ya que el precepto estatutario «sólo exige, a efectos de limitación de los salarios de tramitación a la fecha del acto de conciliación, que se reconozca el despido como improcedente y se haga el ofrecimiento de la indemnización y de los salarios de tramitación en dicho acto, en ningún caso se exige una puesta a disposición o entrega de los mismo de forma inmediata [...], bastando con que se deposite dentro del plazo de las 48 horas siguientes, si ello no se aceptó por el trabajador entra en juego la consignación en el Juzgado, de acuerdo con el art. 1157.6 del CC»<sup>31</sup>. En todo caso, el depósito posterior a dicho plazo no impedirá la efectividad de la consignación, mas no tendrá la virtualidad excluyente de todos los salarios de trámite, sino únicamente de los devengados a partir del depósito judicial.

8. Y, en último lugar, es necesario que *esa oferta llegue al conocimiento del trabajador*, porque entre las exigencias a la empresa para lograr la operatividad del precepto analizado se sitúa la necesidad de que el trabajador tenga noticia tanto del reconocimiento como del depósito efectuado<sup>32</sup>. En realidad, el origen de este requisito se sitúa en el marco de las obligaciones civiles y, en concreto, se desprende de los artículos 1176 y 1177 del Código Civil, en el sentido de que el primero prevé que la consignación por sí sola –es decir, sin ofrecimiento de pago– sólo libera en los supuestos excepcionales que regula (ausencia o incapacidad del acreedor, carácter controvertido de la posición acreedora y extravío del título), mientras que el segundo impone la obligación de comunicar previamente la consignación a los interesados<sup>33</sup>. Esto es, no basta para cumplir las obligaciones que se haya procedido a una mera consignación, sin comunicación, cuando no se prevea tal consecuencia; circunstancia plenamente proyectable a la consignación paralizante de los salarios, sobre todo cuando expresamente se indica «poniéndolo en conocimiento de éste [trabajador]»<sup>34</sup>.

30 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 29/12/98 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3363/97–; 12/05/05 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 484/04–; y 21/06/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 967/06–.

31 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 23/01/02 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2694–; y 17/09/04 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 4102/2003–.

32 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 30/05/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2457/05–; 18/09/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 994/06–; 03/11/08 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3566/07–; y 27/10/09 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3672/08–.

33 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 27/10/09 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3672/08–.

34 Sobre el particular puede consultarse ARENAS VIRUEZ, M., «Extinción del contrato de trabajo: la paralización de

Sin embargo, la Ley no ha especificado cómo ha de realizarse tal comunicación y ello ha de valorarse en un sentido abierto, porque, en nuestro Derecho, la exigencia de una forma especial, como requisito constitutivo, ha sido tradicionalmente excepcional, que únicamente puede ser exigido cuando un precepto de rango adecuado lo imponga, lo que no es el caso. Todo lo cual se ha traducido en que se entienda válida la expresa y la tácita –cuya realidad habrá de desprenderse, sin duda razonable, de las circunstancias que hayan concurrido al caso–. Además, esta comunicación al trabajador es tan esencial para paralizar los salarios de tramitación, que si se produce después de las cuarenta y ocho horas, pese a cumplirse el resto de las condiciones, se devengarán aquéllos hasta la fecha en la se comunique la consignación y el trabajador tenga conocimiento de la misma<sup>35</sup>.

Además, la jurisprudencia<sup>36</sup> ha impuesto que el depósito especifique [porque en caso contrario se considerará que la oferta es abusiva y contraria a derecho de defensa del trabajador respecto a una posible reclamación futura] el desglose de los conceptos que lo conforman, sin que se admita una consignación global eludiendo cualquier mención o distribución de aquéllos. Y, tal como se adelantaba, esa comunicación puede producirse hasta la conciliación judicial, que es como ha de entenderse la indicación legal de «hasta la conciliación», conforme a argumentos gramatical, histórico y finalístico, pues se entiende cubierta la finalidad si se proporciona al trabajador información suficiente acerca del contenido de la actuación empresarial y llega a juicio sabiendo lo que se le ofrece<sup>37</sup>.

#### *D. El reconocimiento de la improcedencia*

9. El último de los requisitos necesarios para que opere la paralización de los salarios de trámite lo constituye el reconocimiento por parte del empresario de que el despido llevado a cabo es improcedente. Naturalmente, dicha exigencia es común a ambos tipos de consignación –genérica y especial–; y, a falta de un requerimiento legal de forma específica, tanto puede ser expreso como tácito, aunque, tratándose de este último, su realidad habrá de desprenderse, sin duda razonable, de las circunstancias que hayan concurrido<sup>38</sup>. Y esa flexibilidad ha llevado a que por la jurisprudencia<sup>39</sup> se haya declarado que el mero depósito de la indemnización conlleva el reconocimiento de la improcedencia, cuando el empresario la empresa abonó la indemnización por despido improcedente, y no hubo un reconocimiento expreso y escrito de la improcedencia hasta fecha posterior: la de remisión de un *buofax*.

---

los salarios de tramitación: el momento de la exigencia de la comunicación al trabajador. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de enero de 2009», en *Temas laborales*, núm. 105 (2010), págs. 237 a 249.

35 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 27/10/09 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3672/08–.

36 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 21/06/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 967/06–.

37 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 03/11/08 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3566/07–.

38 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 13/03/01 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3689/99–.

39 Véanse la Sentencia del Tribunal Supremo 30/05/05 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 2914/04–; y 23/11/06 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3462/05–.

### *E. Los efectos del incumplimiento y su excepción*

10. El momento límite en el que el empresario ha de proceder a la consignación se sitúa en la conciliación extrajudicial –artículo 56.2, último inciso–, porque, de no efectuarlo en tal fecha, la empresa deberá abonar los salarios de tramitación desde la fecha en que se produjo el despido hasta la fecha de la notificación de la sentencia de instancia, conforme a la regla general del artículo 56.1.b) del Estatuto de los Trabajadores<sup>40</sup>; en ese supuesto no cabe la pretensión empresarial de su paralización a la fecha posterior de consignación y antes de que se dicte Sentencia.

Ahora bien, ese efecto tiene una excepción fundada en razones de justicia, puesto que el beneficio de «congelación» de los salarios de trámite alcanza también al empresario que no pudo comparecer a la conciliación por falta de citación, pero que cumple los requisitos legales cuando tuvo conocimiento de la demanda, pues «deben interpretarse los preceptos de referencia [...], no según su mera literalidad, sino relacionando ésta con los demás elementos hermenéuticos (muy señaladamente el teleológico) que el art. 3.1 del Código Civil obliga a tener en cuenta, ya que de otro modo la posible negligencia del solicitante de la conciliación en el señalamiento del domicilio de la otra parte, o cualquier otra anomalía que impida el suficiente conocimiento por ésta acerca de la celebración del acto, causaría un perjuicio carente de justificación a quien no pudo comparecer por una causa independiente de su voluntad, y, al propio tiempo, desplegó, tan pronto como tuvo conocimiento de la situación, toda la diligencia que estaba a su alcance para hacer uso del derecho que le confiere el tan citado art. 56.2 del ET, respetando también en la medida de lo posible los derechos que para la parte contraria se derivan del propio precepto»<sup>41</sup>.

### **2. Sus requisitos específicos: la inclusión de los salarios de tramitación**

11. La congelación de los salarios hasta la fecha de conciliación extrajudicial requiere que se haya procedido a la consignación ante el Juzgado de la indemnización legal y de los salarios de trámite desde la fecha del despido, aunque la norma no mencione expresamente a estos últimos. La interpretación contraria conduciría al absurdo de eliminar *a priori*, en un acto de conciliación, concebido como instrumento de evitación del proceso y de una sentencia que ponga fin al mismo, el aseguramiento de uno de los elementos indemnizatorios –los salarios de tramitación–, que integra junto con el de la indemnización –cuarenta y cinco días por año de antigüedad– el contenido obligatorio de la sentencia declarativa de la improcedencia del despido. Si se procediese de esa forma, dejaría vacío de contenido la finalidad de evitar el proceso judicial, porque sería muy difícil que el trabajador prestase su consentimiento a una oferta que no comprenda el contenido íntegro de la obligación impuesta *ex lege* al despido improcedente<sup>42</sup>.

40 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 04/03/97 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3039; 27/04/98 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3869; y 29/12/98 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3363/97–.

41 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 23/01/02 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2694.

42 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 23/01/02 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 2694; 17/09/04

### III. LA CONSIGNACIÓN SUSPENSIVA ESPECIAL

#### 1. La exclusión de los salarios de tramitación

12. La característica fundamental –y buscada por el empresario al optar por una consignación rápida– es que se evitan los salarios de trámite, siempre que se haya producido dentro de las cuarenta y ocho horas siguiente al despido, por lo tanto, cuando se hubiese cumplido dicha condición –y las demás que se han expresado como comunes a los dos tipos de la institución– la consignación correcta no incluirá salarios de tramitación ninguno, sino tan solo la cantidad correspondiente a la indemnización por despido improcedente<sup>43</sup>.

#### 2. El plazo de cuarenta y ocho horas

13. Los mayores problemas sobre esta figura especial se han presentado sobre el plazo en el que ha de efectuarse la consignación, pues su virtual paralización de los salarios de tramitación, hace que sea la opción elegida por el empresario cuando quiere extinguir definitivamente la relación laboral. En su cómputo, que habrá que realizar a partir del día siguiente al del despido han de descontarse los días inhábiles, pues, si se ha de depositar en el Juzgado la indemnización, es preciso que, en el momento que deba realizarse, exista la posibilidad material de hacerlo, por hallarse abiertas las dependencias del órgano judicial en las que el depósito deba realizarse. Se ha considerado absurdo<sup>44</sup> que el empresario no pueda lograr la exención del pago de salarios de tramitación, porque –no estando disponible el órgano en que ha de realizarse– no pueda llevar a cabo el depósito que la Ley exige, por lo que el plazo ha de ser considerado como plazo procesal, procediendo descontar los días inhábiles para su cómputo. Dentro de los cuales se han de descontar tanto los festivos como los sábados (artículo 182.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

---

–Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 4102/2003–; y 21/09/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 4667/04–.

43 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo 21/09/06 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 4667/04–.

44 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo 16/10/06 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi núm. 3583/05–; y 02/07/07 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1531/06–.