

ARTÍCULO 56.2 ET: FORMALIDADES DE LA EMPRESA FRENTE AL TRABAJADOR Y SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Por Fernando Enrique Díaz Lavado. Abogado.

El apartado 2 del art. 56 ET, en la redacción dada al mismo por el art. 2.3 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, establece:

*«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 este modo, en los casos en que la opción entre readmisión o no readmisión del trabajador corresponda al empresario, éste va a poder ahorrar salarios de tramitación siempre y cuando siga los pasos indicados por el apartado estatutario transcrito.

A tal efecto, el referido precepto exige el cumplimiento acumulativo de **dos requisitos clave**:

- 1) *El reconocimiento por el empresario de la improcedencia del despido y,*
- 2) *El ofrecimiento al trabajador de la indemnización ex art. 56.1 a) ET.*

1)- Por lo que se refiere al primero de los requisitos citados, entendemos que el reconocimiento de la improcedencia del despido no tiene por qué hacerse necesariamente con carácter previo al ofrecimiento de la indemnización al trabajador. Ciertamente es que en la práctica lo más habitual es hacerlo en la propia carta de despido, temporalmente antes del ofrecimiento, si bien, como después comentaremos, no existe obstáculo legal alguno para hacerlo con posterioridad al mismo¹.

2)- Por lo que se refiere al segundo requisito aludido, del tenor literal de precepto estatutario parece desprenderse **una única exigencia**: *el ofrecimiento al trabajador de la indemnización ex art. 56.1 a) ET*, exigencia ésta que viene acompañada de la explicación de cómo ha de llevarse a cabo: mediante el **depósito** de la indemnización en la cuenta bancaria del Juzgado de lo Social competente (o, en su caso, del Decanato de los Juzgados de lo Social competentes) y la **comunicación al trabajador** de que dicha indemnización ha sido depositada y que se encuentra a su disposición.

Es decir, el empresario debe *ofrecer* al trabajador la indemnización por despido improcedente, ¿cómo?, llevando a cabo el depósito de la misma y comunicando dicho depósito al trabajador, explicitando que la correspondiente cantidad se encuentra a su disposición. Dicho de otro modo, el ofrecimiento es un único requisito, si bien compuesto de dos elementos, y sólo cuando ambos elementos se hayan llevado a cabo podrá decirse que el ofrecimiento exigido por el art. 56.2 ET se ha producido.

¹ E incluso, como explicaremos más adelante, consideramos que formalmente será más correcto esto último.

Volviendo al requisito del reconocimiento de la improcedencia del despido, algunos autores se inclinan por incluir el reconocimiento de la improcedencia en la misma carta de despido. No obstante, debemos tener en cuenta que esta opción puede provocar el que, en algunos casos, la redacción de la misma en su conjunto pueda contener un tono que resulte burlesco para con el trabajador (vg. «*Procedemos a su despido por los siguientes hechos*²:... *Esta empresa reconoce la improcedencia del despido*»).

De este modo, y en orden a evitar tales situaciones, (que al legislador parecen dejar indiferente, en una manifiesta falta de sensibilidad para con el trabajador en un trance para éste como la pérdida improcedente de su trabajo), consideramos que el citado reconocimiento de la improcedencia del despido puede llevarse a cabo en la propia comunicación por la que se pone en conocimiento del trabajador que la indemnización ha sido depositada en el Juzgado de lo Social y que se encuentra a su disposición. Entendemos que la inclusión del reconocimiento de la improcedencia del despido en la citada comunicación dotará a ésta de pleno sentido, por cuanto explicará al trabajador la razón última de que se haya depositado una determinada cantidad en el Juzgado de lo Social y de que ésta se ponga a su disposición. (vg. «*De conformidad con lo preceptuado por el artículo 56.2 ET, esta empresa, reconociendo expresamente la improcedencia de su despido, ha procedido a depositar en...la cantidad de XXXX euros, que por los conceptos de indemnización ex artículo 56.1 a) ET (XXX euros*³) *y de salarios de tramitación ex art. 56, apdos. 1 b) y 2 II ET (X euros*⁴) *le corresponden, quedando tales cantidades a su disposición.*»).

Recordemos, en apoyo de lo anterior, la dicción del último párrafo del art. 56.2: «*A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación*». Como vemos, no se establece secuencia temporal alguna que exija llevar a cabo primero el reconocimiento de la improcedencia y después el ofrecimiento de la indemnización, permitiéndose la realización de aquélla en cualquier momento entre la fecha del despido y la de la conciliación.

En resumen, y siempre a nuestro juicio, el **OFRECIMIENTO DE INDEMNIZACIÓN** a que se refiere el art. 56.2 ET es un **ÚNICO REQUISITO**, si bien **COMPUESTO DE DOS MOMENTOS** que han de llevarse a cabo para entender que aquél se ha cumplido: **DEPÓSITO** en el Juzgado de lo Social de la indemnización y, en su caso, de los salarios de tramitación que correspondan (cuestión ésta de los salarios de tramitación a la que nos referiremos más adelante) + **COMUNICACIÓN** al trabajador de que dicho depósito ha tenido lugar y de que la correspondiente cantidad está a su disposición, comunicación ésta en la que puede integrarse el requisito del **RECONOCIMIENTO DE LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO**.

Por lo que se refiere ya a **LOS EFECTOS LIMITATIVOS EN EL DEVENGO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN** (auténtico tema central de la reforma del artículo 56 ET por Ley 45/2002), éstos se producirán siempre y cuando **SE CUMPLAN EN TODOS SUS TÉRMINOS LOS DOS REQUISITOS EX ART. 56.2 I ET** a que nos venimos refiriendo en el presente comentario.

Partamos de que los citados efectos limitativos podrán ser **DE MAYOR O MENOR ENVERGADURA**, en función del concreto momento en que los dos requisitos sean cumplidos. Por lo que se refiere a los «*momentos clave*» a tener en cuenta por el empresario a tales efectos limitativos, éstos son:

- a) En primer lugar, *el tramo temporal que se extiende desde la fecha del despido hasta la fecha del acto de conciliación*: siempre que todos los requisitos sean cumplidos por el empresario dentro de este segmento de tiempo, logrará una limitación en el devengo de los salarios de tramitación.

² No olvidemos la gravedad de alguna de las causas de despido recogidas en el art. 54 ET.

³ Especificar la cantidad correspondiente a la indemnización *stricto sensu*.

⁴ Esta referencia a los salarios de tramitación supone optar por la línea doctrinal y jurisprudencial que considera que, en caso de que se hayan devengado salarios de tramitación (esto es, cuando el depósito se efectúe ya transcurridas las 48 horas siguientes al despido), el importe de los mismos habrá de depositarse junto con la indemnización ex art. 56.1 a) ET, debiendo especificarse además el importe que corresponde por el concepto de tales salarios.

- b) En segundo lugar, y **siempre que todos los requisitos se cumplimenten dentro del tramo temporal anterior**, si además el empresario deposita la indemnización por despido improcedente dentro de las 48 horas siguientes al despido, no se devengarán en absoluto salarios de tramitación.
- c) En tercer lugar, y **siempre que todos los requisitos se cumplimenten dentro del tramo temporal a que se refiere el apartado a) anterior**, si el empresario deposita la indemnización transcurridas 48 horas desde el despido, se devengarán salarios de tramitación, pero sólo por el lapso temporal comprendido entre la fecha del despido y la del depósito.

Veamos, para concluir, algunos ejemplos ilustrativos de lo anterior:

- *Dentro de las 48 horas siguientes al despido, el empresario procede al depósito de la indemnización ex art. 56.1 a) ET. La comunicación al trabajador (comprensiva del reconocimiento de la improcedencia) se lleva a cabo entre la fecha del despido y la del acto de conciliación administrativa.*

En este caso, al haberse cumplido los dos requisitos enunciados en el 56.2 I ET dentro del plazo señalado por el 56.2 III ET, habiéndose además llevado a cabo el depósito de la indemnización dentro de las 48 horas siguientes al despido, no se devengará cantidad alguna en concepto de salarios de tramitación.

Destaquemos que el plazo establecido por el art. 56.2 III ET («A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación»), aun cuando en principio el tenor literal del precepto se refiere únicamente al reconocimiento de la improcedencia del despido, a nuestro juicio alude igualmente al plazo para llevar a cabo el «ofrecimiento de la indemnización» (es decir, para llevar a cabo tanto el depósito como la comunicación de éste al trabajador). La razón de que consideremos que el plazo ex art. 56.2 III ET fija el ámbito temporal máximo en el que deben ser llevados a cabo los dos requisitos ex art. 56.2 I ET es precisamente la expresión-nexo «A estos efectos» con que se inicia el citado párrafo III del art. 56. 2 ET.

«A estos efectos», señala el precepto, es decir, a efectos de la limitación del devengo de los salarios de tramitación, «el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación». Pero tengamos en cuenta que el mero reconocimiento de la improcedencia del despido no limita el devengo de los salarios de tramitación, sino que es la conjunción del reconocimiento de la improcedencia junto con el ofrecimiento (depósito más comunicación) los que producen tales efectos limitativos. De este modo, podemos concluir interpretando que lo que realmente establece el 56.2 III ET es que, a efectos limitativos del devengo de los salarios de tramitación, el reconocimiento de la improcedencia y el ofrecimiento habrán de llevarse a cabo en el ámbito temporal que media desde la fecha del despido hasta la fecha de la conciliación, dado que de no haberse llevado a cabo en su totalidad los dos requisitos ex art. 56.2 I ET en la fecha de la conciliación, no cabrá ya limitación alguna en el citado devengo, el cual comenzará y continuará su carrera hasta el momento señalado por el 56.1 b) ET (vg. si el depósito de la indemnización se llevara a cabo dentro de las 48 horas siguientes al despido, pero se dejara transcurrir el plazo ex 56.2 III ET sin haber llevado a cabo la totalidad de las restantes exigencias –por ejemplo, haber efectuado también la comunicación al trabajador de que la indemnización ha sido depositada y se encuentra a su disposición, pero sin haber reconocido expresamente en plazo la improcedencia del despido-, los salarios de tramitación continuarán devengándose hasta el momento que determina el citado 56.1 b) ET).

Que la limitación del devengo de los salarios exista y que, existiendo, sea mayor o menor dependerá, siempre que ambos requisitos ex art. 56.2 I ET (reconocimiento y ofrecimiento) se hayan cumplimentado dentro del parámetro temporal del art. 56.2 III ET, del concreto momento en que el depósito haya tenido lugar: si dentro o fuera del plazo de las 48 horas siguientes al despido.

- *Transcurridos tres días desde el despido, el empresario procede al depósito de la indemnización más los salarios de tramitación por los tres días transcurridos desde aquél. La comunicación comprensiva del reconocimiento de la improcedencia del despido se lleva a cabo en la fecha del acto de conciliación.*

En el presente caso, la actuación del empresario, si bien no ha evitado el devengo de salarios de tramitación (depósito más allá de las 48 horas siguientes al despido), sí que lo ha limitado a tres días, y ello por cuanto a efectuado el depósito en dicho plazo y cumplimentado los restantes requisitos dentro del tramo temporal fijado por el 56.2 III ET.

- *Dentro de las 48 horas siguientes al despido, el empresario lleva a cabo el depósito de la indemnización ex art. 56.1 a) ET, efectuando acto seguido la correspondiente comunicación al trabajador pero sin reconocimiento expreso de la improcedencia del despido dentro del plazo del 56.2 III ET.*

En tal supuesto, no habrá limitación alguna de salarios de tramitación, que seguirán devengándose hasta el momento previsto por el art. 56.1 b) ET, y ello por no haberse cumplido el requisito del reconocimiento expreso de la improcedencia del despido dentro del plazo del 56.2 III ET. Hacemos mención a este supuesto por cuanto pudiera pensarse que, depositada la indemnización (y, en su caso, los correspondientes salarios de tramitación) y efectuada comunicación al trabajador de que el depósito ha sido efectuado y que la correspondiente cantidad queda a su disposición, tácitamente se está reconociendo la improcedencia del despido, no siendo necesario, por tanto, su reconocimiento expreso. Y ello por cuanto podría pensarse que carece de sentido depositar una determinada cantidad y comunicar al trabajador que la misma queda a su disposición sin que ello responda, en buena lógica, a un reconocimiento de la improcedencia del despido, aun cuando éste no sea expreso.

Y nada más lejos de la verdad. El reconocimiento **expreso** de la improcedencia del despido es condición *sine qua non* para que puedan entenderse cumplidos los requisitos limitativos ex art. 56.2 ET, tal y como se desprende del tenor literal del citado precepto («[...] cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo [...] A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario [...]»).

- *Transcurridos 3 días desde el despido, el empresario procede al depósito de la indemnización más los salarios de tramitación por los tres días transcurridos desde el despido. El reconocimiento de la improcedencia se efectuó en la propia carta de despido. Transcurrido el plazo ex art. 56.2 III ET, el empresario no ha efectuado la preceptiva comunicación al trabajador de que el depósito se ha efectuado y de que la correspondiente cantidad se halla a su disposición.*

En este caso, al igual que en el anterior, dado que a la finalización del plazo ex art. 56.2 III ET, no se han cumplimentado todos los requisitos exigidos por el 56.2 ET, no habrá limitación en el devengo de los salarios de tramitación, por lo que éstos se devengarán desde la fecha del despido hasta el momento señalado por el art. 56.1 b) ET.