

A TENER EN CUENTA

Reclamación al Estado de los salarios de tramitación



Juan José González Hernández
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de HispaColem

Salarios de Tramitación abonados por la empresa

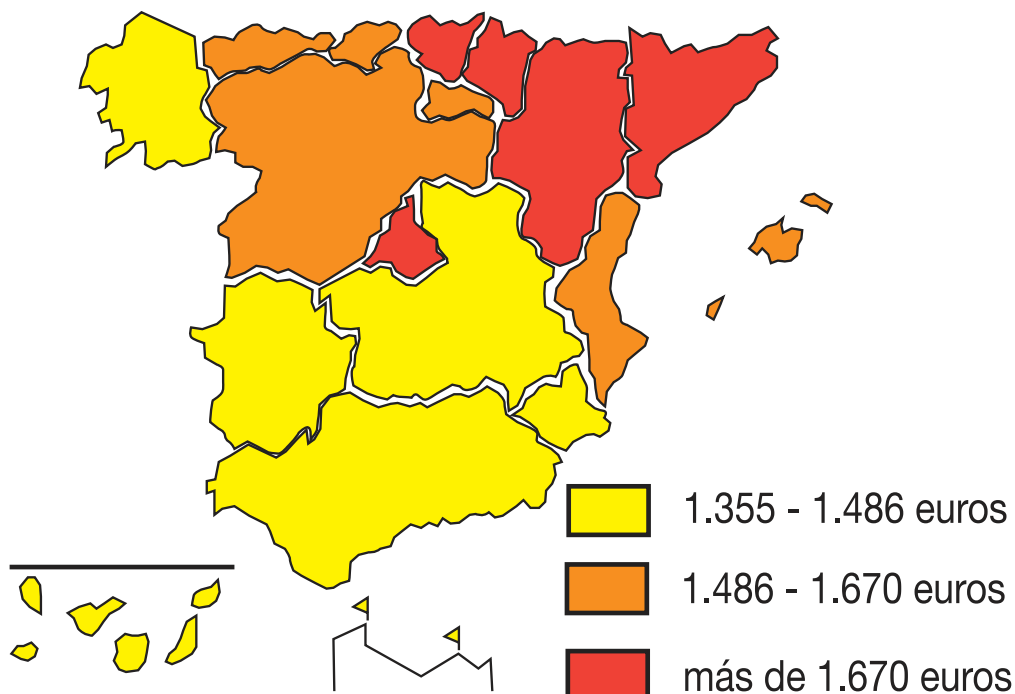
Cuando por parte de la empresa se procede a despedir disciplinariamente a un trabajador, puede ocurrir que, bien por condena judicial, bien por reconocimiento del empresario, esta decisión extintiva sea declarada improcedente o nula. Si es declarado nulo, sólo cabe la readmisión del trabajador; si es declarado improcedente el despido, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización de 45 días de salario por cada año de antigüedad en la empresa. En ambos casos, sea nulo o improcedente, además de lo señalado anteriormente, la empresa debe abonar al trabajador los llamados salarios de tramitación.

Los salarios de tramitación son las cantidades que el trabajador deja de percibir mientras se tramita un procedimiento judicial contra, por ejemplo, la decisión de extinguir su relación laboral hasta la fecha en la que se dicte le notifique la sentencia judicial en la que se declare la nulidad, la procedencia o improcedencia del despido o se llegue a un acuerdo entre las partes o conciliación en el CMAC.

Su importe coincidirá con el de los salarios que hasta la fecha venía percibiendo el trabajador, viniendo obligado el empresario a mantenerle en situación de alta en Seguridad Social durante este periodo. Como los salarios de tramitación se devengan durante la tramitación del procedimiento judicial, el importe de los mismos dependerá de la velocidad de esta tramitación, por lo que en cierta forma se hace responsable al empresario del retraso que puedan tener los asuntos en el Juzgado.



Salario bruto por trabajador y mes



Abono de los salarios de tramitación por el Estado

Para evitar que ese retraso recaiga solamente sobre los 'hombros' del empresario, si transcurren más de 60 días hábiles (sin contar los domingos y festivos) desde la presentación de la demanda en el Juzgado de lo Social hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia del despido, el empresario podrá reclamar al Estado, concretamente al FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) el abono de los salarios de tramitación pagados al trabajador que excedan de esos 60 días. Así viene recogido en el Real Decreto 924/1982.

De esta forma el empresario podrá reclamar en los siguientes supuestos:

- Cuando la sentencia de instancia, que declara el despido improcedente, es dictada transcurridos más de 60 días hábiles desde la fecha en que se tuvo por presentada demanda por despido.
- Cuando la sentencia que por primera vez declara el des-

pido improcedente es la del Tribunal Superior de Justicia que conoce del recurso. Los salarios que excedan de 60 días hábiles desde que se presentó la demanda corren a cargo del Estado.

- En ambos casos, los trabajadores pueden reclamar al Estado las cantidades correspondientes, ante el Delegado de Gobierno, cuando no hubieran conseguido su abono por parte de la empresa condenada a ello, y una vez fuera declarada la insolvencia provisional de la misma. También correrá a cargo del Estado la cotización a Seguridad Social.

Hay que dejar presente, que tal reclamación puede efectuarse solamente cuando el despido es declarado improcedente, y no cuando sea nulo.

En el cómputo de los 60 días hábiles se deben excluir los días correspondientes al tiempo transcurrido en la subsanación de la demanda; el correspondiente al aplazamiento de los actos de conciliación o juicio cuando la suspensión



sea de mutuo acuerdo; el periodo de suspensión cuando se alega falsedad de algún documento, así como los domingos y festivos. El mes de agosto es hábil para el cómputo de estos 60 días.

Para realizar la solicitud existe el plazo de un año, y se debe hacer mediante reclamación previa al tratarse de una Administración pública (Estado a través de la Delegación de Gobierno), y en caso de desestimación de la reclamación previa interpuesta, se planteará demanda ante el Juzgado de lo Social.

A día de hoy el Estado adeuda a las empresas españolas más de 12 millones de euros por este concepto en más de 1.415 expedientes, que empresarios han iniciado contra la Administración por el retraso en dictar sentencias en procedimientos de despido.

Una forma de evitar los salarios de tramitación

En aquellos casos en los que puede ser dificultoso acreditar la procedencia del despido disciplinario o bien porque la empresa no quiera trasladar las divergencias que pudieran suscitarse al ámbito judicial, la ofrece el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, que consiste en reconocer la improcedencia del despido efectuado e ingresar en la cuenta de consignaciones del Juzgado de lo Social la cantidad correspondiente a la indemnización de despido improcedente en las 48 horas siguiente del despido, y si el trabajador no ha querido recibir tal cantidad. La misma acción se puede llevar a cabo, si la improcedencia se reconoce en el acto de conciliación, teniendo en este caso que consignar los salarios de tramitación devengados hasta ese momento.

Servicios HispaColem

SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM, es un departamento integral que abarca la totalidad de la gestión laboral de una empresa, desde el asesoramiento hasta la gestión y defensa de los intereses de la empresa ante los Tribunales. El Departamento está integrado por Graduados Sociales, Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, y Abogados, formando así un equipo multidisciplinar que abarca la totalidad de los especialistas relacionados en el ámbito de la gestión laboral de las empresas.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

Los servicios del Departamento de Recursos Humanos puede prestarse en tres modalidades:

- Consulta o gestión Individualizada
- Servicio Permanente.
- Outsourcing Laboral.

Consulta o gestión Individualizada

Aquellas empresas interesadas en un servicio o consulta concreta formulan a nuestro departamento el tema de su interés, siendo atendidos por el profesional cualificado.

Servicio Permanente

Mediante una cuota fija mensual, personal cualificado realiza los servicios que nuestro cliente contrate de manera continuada.

Outsourcing Laboral

Está diseñado para externalizar su departamento de Recursos Humanos confiando la gestión y el asesoramiento en materia laboral a nuestros profesionales.

Todos los servicios prestados por el Departamento tienen la característica de un Servicio Personal y Directo, ya que HISPACOLEM desde la incorporación del nuevo cliente le asigna un responsable personal.

SERVICIOS

- Altas y Bajas.
- Cotización (seguros sociales).
- Cálculo Nóminas (Aplicación Convenios, Regularización IRPF, etc.)
- Cálculo y tramitación Pensiones
- Jubilación.
- Tramitación Prestaciones, Pensiones, etc.
- Contratación y Registro a través de Internet.
- Estudio de Costes Laborables.
- Asesoramiento laboral.
- Inspección Trabajo.
- Declaración IRPF (110, 111 y 190).
- Auditorías laborales.
- Elaboración de Informes de Personal.
- Despidos y Conciliaciones.
- Demandas Judiciales.
- Convenios Colectivos.

Si desea información más detallada, rogamos se ponga en contacto con nosotros al correo info@hispacolem.com y especialistas del Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM se pondrán en contacto con usted, informándole más ampliamente de nuestros servicios.

Visite www.hispacolem.com
para más información