

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS DE TRAMITACION EN EL PROCESO DE EJECUCION DE LAS SENTENCIAS FIRMES POR DESPIDO

M^a Carmen ORTIZ LALLANA

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social de la Universidad de La Rioja*

En el proceso de ejecución de las sentencias firmes por despido, examinada por el Juez la no readmisión o la readmisión irregular, éste dictará auto por el que se declara extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución, acordará el abono al trabajador de la indemnización a que se refiere el artº 110 TALPL, susceptible de incremento en atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la actitud obstructiva del empleador y, por último, condenará a este último al abono de los salarios dejados de percibir entre la fecha de notificación de la sentencia en que por primera vez se declare la improcedencia del despido y la del auto (artº 278.2.c TALPL), hasta la que, teóricamente, se ha prolongado la relación de trabajo. Con esta última previsión, habida cuenta que el pago de los salarios anteriores a la notificación de la sentencia es impuesto por ésta (arts. 56.1.b y 55.6 LET), parece pretenderse -con la sólo excepción del descuento de los previstos en el artº 276.2 TALPL cuando la ejecución se instó pasado el plazo fijado de 20 días, pero dentro de los tres meses de prescripción de la acción de ejecución- la total cobertura económica de los periodos de inactividad que median desde el despido a la definitiva extinción del contrato en fase de ejecución.

Tal compensación económica se extiende a las diversas formas de ejecución de la sentencia previstas por el legislador y alcanza tanto a las que tienen su origen en la improcedencia como en la nulidad del despido. Aunque nada diga expresamente el TALPL en el apartado correspondiente a la ejecución de la sentencia que lleva aparejada la readmisión del trabajador “en sus propios términos”, es evidente que también en este caso, y no sólo en la “ejecución por equivalente” (arts. 276.a y 279 TALPL), deben abonarse salarios de tramitación, en la medida en que la situación material precedente al auto es idéntica al supuesto contemplado en el artº 278 TALPL. Asimismo, como señala el TS en S. de 13 de mayo de 1991 y ratifica en S. de 2 de diciembre de 1992, “es claro que la figura de los salarios de tramitación es sustancialmente igual, tanto en el despido nulo como en el improcedente, salvo algunas diferencias que no afectan a la esencia de esta institución, puesto que responde siempre a la misma ratio legis y persigue la misma finalidad u objetivos y, en consecuencia, parece lógico concluir que ese silencio (el del TALPL) únicamente se debe a un afán de evitar repeticiones sobre lo mismo, pues en ambos casos, de lo que se trata es de abonar los salarios dejados de percibir, y que, por ende el artº 55.4 -55.6 tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo, debe ser interpretado a la luz del artº 56.1.b”.

No obstante, cubiertos todos los periodos de inactividad, la problemática en torno al abono de los salarios dejados de percibir y especialmente el descubrimiento de su naturaleza aparecen como cuestiones de carácter predominantemente material, antes que procesal, conectadas con la propia dinámica de la relación de trabajo; máxime cuando, sobre una situación doctrinal y jurisprudencial anterior relativamente pacífica o al menos de conflictividad latente, algunos pronunciamientos, en ocasiones abiertamente contradictorios, han venido a reavivar en los últimos años la polémica sobre su naturaleza y comportamiento jurídico.

1.- La terminología utilizada por la normativa vigente para referirse a estas percepciones se muestra esclarecedora al respecto. La norma material, el Estatuto de los Trabajadores, vincula al despido procedente la extinción del contrato sin derecho a salarios de tramitación (artº 55.7), liga al despido nulo el abono de los salarios dejados de percibir (artº 55.6), atribuye al empleador ante el despido declarado improcedente el derecho a optar entre la readmisión o el pago de una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir (artº 56.1.b), o señala que las indemnizaciones complementarias por salarios de tramitación se considerarán salarios a los efectos de que el FGS satisfaga a los trabajadores el importe pendiente de pago a causa de la insolvencia o debilidad económica de la empresa (artº 33.1 LET). Asimismo, la norma adjetiva, el TALPL, utiliza idénticas denominaciones a las anteriores en los arts. 109, 110.1 y 113, al reconocer al empresario la posibilidad de demandar al Estado por salarios de tramitación (artº 117) o legitimándolo para reclamar los salarios pagados al trabajador en los días que excedan a los sesenta (artº 116.1 TALPL), al indicar que son siempre salarios devengados los que se reciben (artº 275), salarios dejados de percibir los que se

adeuden (artº 278.2.c), o salarios que habrán de actualizarse con los incrementos legales o convencionales en ejecución definitiva de la sentencia (artº 281.a). Y es que, más allá de la “pluralidad nominal” de la que deja constancia algún autor, como determinante de la dispersión de la doctrina y de la jurisprudencia en torno a la naturaleza jurídica de estas cantidades, en nuestra opinión los preceptos descritos, en su casi totalidad, presentan como denominador común la atribución a aquellas del calificativo “salario”, sin duda sugerente de su verdadera naturaleza.

Pero, el análisis de la deuda contemplada en el artº 278.1.c TALPL requiere indagaciones más profundas que la mera comprobación terminológica. Hunde sus raíces en los mecanismos de extinción contractual hasta hacer depender la naturaleza de la misma de cual sea el momento en que se ponga fin a la relación de trabajo. Según cual sea éste, los salarios de tramitación encontrarán soporte contractual o carecerán del mismo y, en consecuencia tendrán carácter salarial o puramente indemnizatorio.

A reflexionar sobre la naturaleza salarial de estas percepciones se dedican las páginas siguientes, que no pretenden ser exhaustivas, en la consideración de que son el propio legislador y la jurisprudencia quienes así las configuran, al prever su cotización a la Seguridad Social, al determinar la composición y el cómputo de cuantía, al admitir su posible actualización durante el proceso o articular el juego de posibles descuentos sobre las mismas.

2.- La cuestión se centra en averiguar si el abono de los salarios dejados de percibir, reconocidos por la ley en favor del trabajador despedido -en sentencia o en auto dictado en el incidente de no readmisión-, tienen carácter indemnizatorio o naturaleza salarial. La respuesta se halla íntimamente relacionada con otro interrogante: si la decisión extintiva que constituye el despido -acto unilateral del empresario- extingue el contrato de trabajo, independientemente de su eventual restablecimiento cuando así lo acuerde la Sentencia judicial recaída en virtud del ejercicio de una acción de revisión del despido instada por el trabajador o cuando el empresario, tras una declaración judicial, haya optado voluntariamente por la readmisión, o sí, por el contrario, es necesario en todo caso, para la producción de efectos extintivos, la resolución judicial del vínculo contractual.

La jurisprudencia se muestra dividida al respecto. Para algunas sentencias “la total extinción del contrato... acontece cuando se declara así en sentencia firme” (S. TCT de 25 de noviembre de 1980) y “el reconocimiento de la improcedencia del anterior despido... hace que los beneficios de la relación laboral tengan efectividad hasta la fecha de la conciliación, con posposición del momento en que tiene lugar la real y definitiva extinción”, puesto que “la relación laboral subsistió con posterioridad a la fecha del despido” (S. TS de 27 de marzo de 1989) y aunque “la extinción del contrato de trabajo se produce efectivamente, por el despido del trabajador, tal despido sólo produce efectos jurídicos cuando es conforme a derecho (S. TS de 21 de diciembre de 1989). Contrariamente, otros pronunciamientos sos-

tienen que los servicios del actor “concluyeron el día del despido” (S. TCT de 15 de enero de 1985), puesto que “el tiempo transcurrido desde dicha fecha... no puede integrar la duración de la relación contractual”, en la medida en que “en la vigente normativa el despido se produce por la sólo voluntad del empresario sin más condicionamientos sobre su legalidad” (S. TS de 9 de diciembre de 1989).

Desde la primera de las tesis, contenida en pronunciamientos según los cuales la extinción tiene lugar con posterioridad a la fecha del despido, es precisamente el lapso de tiempo que media entre la decisión extintiva y la calificación jurídica el soporte de la existencia de una deuda retributiva que compensa los servicios no prestados en virtud de la conducta culpable del empresario; de manera que los salarios adeudados “corresponden a la retribución de una prestación profesional que, si no es real y efectiva..., es computable como de trabajo, ya que es sólo la acción antijurídica del empresario... la que ha impedido que la actividad laboral se prestase (SS. TCT de 9 de enero y 1 de abril de 1986) y, en definitiva, tales percepciones “tienen la consideración de salarios en sentido estricto” (S. TSJ Madrid de 10 de diciembre de 1991), “porque corresponden a la retribución de una prestación profesional de servicios que, si no se ha hecho efectiva, se ha debido a una acción antijurídica del empresario (S. TSJ La Rioja de 31 de julio de 1991).

Para el segundo grupo de pronunciamientos en los que la extinción de la relación contractual no requiere de mayores requisitos que la propia instrumentación de la decisión extintiva empresarial, cualquier imposición económica posterior al despido responde a esquemas ajenos a la base contractual de la relación de trabajo. Se afirma que tales percepciones no son “(sean) propiamente salarios” (S. TSJ Asturias de 17 de diciembre de 1991), y se recurre para su fundamentación a configuraciones de tipo indemnizatorio -“los llamados salarios de tramitación... tienen el carácter de indemnización” (S. TCT de 21 de enero de 1982) “por cuanto el artº 26.2 LET expresamente les niega tal consideración para darles la de concepto indemnizatorio de las señaladas en el artº 56 del propio Estatuto” (S. TCT de 1 de abril de 1986)... “de forma y manera que la ya declarada como injusta decisión empresarial no suponga mayor perjuicio para el actor” (S. TCT de 5 de abril de 1989)-. En ellas, haciendo partícipes de una naturaleza común a las indemnizaciones previstas en los arts. 56.1.a) y b) LET y 211, pfs. 2º y 5º LPL se las califica como “indemnizaciones tasadas previamente establecidas en la ley, que responden a su condición de resarcimientos debidos por la pérdida de empleo -cuando no compensan “la pérdida de la oportunidad de ganancia salarial infligida por el empresario” (S. TSJ Asturias de 17 de diciembre de 1991, cit.)-, que carecen del valor de restitución en la integridad que a veces se ha pretendido, pues se trata de una compensación de contenido tasado y previamente fijado por la ley, sin que les sean aplicables los criterios civiles de cuantificación del daño, ni exigible la necesidad de probanza de los daños y perjuicios” (S. TS de 7 de diciembre de 1990. También, 9 de abril y 14 de diciembre de 1984, 18 de julio de 1985 y 11 de marzo de 1986).

Desde la perspectiva de los pronunciamientos que niegan el carácter salarial a tales débitos, aun cuando las distintas sentencias presentan como denominador común la separación de la prestación de servicios del abono de los salarios de tramitación porque “el salario ya no aparece como una contraprestación de éstos (los servicios), sino como un pago que impone la ley como medida encaminada a garantizar la ejecución de una sentencia que está siendo desconocida por el empresario” (Por todas, S. TS de 13 de marzo de 1991 y 20 de marzo de 1991), se agrupan diferentes corrientes atendiendo a la diferente finalidad de las cantidades adeudadas, ya sea estrictamente resarcitoria o participe además de un carácter punitivo o sancionatorio.

Mientras para algunos “en realidad las medidas del artº 213.2 LPL tienen una finalidad compleja que no se agota en la reparación parcial del perjuicio que sufre el trabajador, pues tratan también de forzar directamente al empresario, mediante una presión económica, a cumplir de forma completa la sentencia, como se pone de manifiesto hoy en la nueva regulación contenida en los arts. 281 y 282 TALPL” (SS. TS de 13 y 20 de marzo de 1991, cit. y 13 de mayo de 1991), otros argumentan que “no existe resquicio alguno para poder hablar de sanción del empresario, al tratarse de un puro resarcimiento”, de lo que se deduce “que no cabe sostener el carácter punitivo o sancionador de los salarios de tramitación en el proceso de despido (nulo), sino que únicamente es posible afirmar que tales salarios tienen, en todo caso, una clara finalidad recuperadora e indemnizatoria” (S. TS de 13 de mayo de 1991, cit.).

En cualquier caso, es lo cierto y así lo reconocen algunos pronunciamientos, que el legislador dispensa un tratamiento diferente a la nulidad y la improcedencia del despido, al tiempo que les asigna efectos diferentes y que pese a ser los salarios de tramitación una “figura... sustancialmente igual” en ambos casos, lo es en la medida en que responde a “una misma ratio legis y persigue una misma finalidad u objetivos” (SS. TS de 2 diciembre de 1992 y 13 de mayo de 1991, cit.); identidad de razón que permite desligar de sí misma los supuestos de improcedencia del despido con opción por la indemnización, en la medida en que lo pretendido en este caso no es la readmisión del trabajador, cuya frustración se transforma en el equivalente económico, sino la extinción misma del contrato a cambio del abono de las correspondientes cantidades.

Como señala la doctrina, no tienen porque ser idénticos... los salarios dejados de percibir anudados a la readmisión en el despido nulo y los salarios dejados de percibir que se añaden para hallar una cantidad igual a la alternativa de readmitir propia del despido improcedente” y conscientes de ello se muestran algunas sentencias que eluden cualquier precisión terminológica para atribuir naturaleza salarial a las cantidades adeudadas con motivo de la declaración de nulidad y advertir del carácter indemnizatorio de los abonados con la sólo finalidad de orillar la readmisión del despido improcedente (Por todas, SS. TCT de 4 de diciembre de 1984 y 18 de junio de 1986).

En tanto la declaración de nulidad revive los efectos del contrato de trabajo finalizado de forma declarada ineficaz, la improcedencia actúa de forma diferente. Ante la falta de justificación para despedir, la sentencia reconoce al empresario la opción entre readmitir o indemnizar. En tanto el ejercicio de ésta en favor de la readmisión supone la rehabilitación del vínculo contractual sin solución de continuidad, la opción indemnizatoria perpetúa la terminación del contrato acaecida con anterioridad, desde el momento en que se produjo el despido. Por esta razón, los salarios dejados de percibir a los que hace referencia el artº 55.6 LET y 113 TALPL son estrictamente “salarios” a los que con posterioridad a la extinción se ha prestado apoyo contractual, y cuya naturaleza comparten los adeudados con motivo del ejercicio de la opción en favor de la readmisión, declarada la improcedencia (arts. 56.1.b LET y 110.1 TALPL), por las mismas razones que los anteriores. Por el contrario, los salarios dejados de percibir a cuyo abono se refieren los arts. 56.1.b) y 110.1 TALPL son indemnizaciones añadidas al despido improcedente cuando su pago ha sido la opción elegida por el empleador.

3.- El despido se configura como un acto unilateral, causal, recepticio y formal del empresario, por el que se pone fin a la relación de trabajo. No obstante, de ser indebidamente ejercitado, el vínculo contractual es susceptible de ser “convalecido” ex tunc mediante ulterior resolución judicial, o desvirtuado mediante una declaración de nulidad -bien in radice o de nulidad simple- o de improcedencia. En este contexto, la readmisión del trabajador en idénticas condiciones a las que regían con anterioridad al despido “no (se) crea una nueva relación laboral sino la rehabilitación de la misma, por lo que el período dicho surte sus efectos como si no se hubiera producido incidencia alguna” (S. TS de 9 de diciembre de 1989). Se entiende, en definitiva, a todos los efectos, en virtud de una ficción legal, que la relación jurídico-laboral subsistió sin interrupción o solución de continuidad o, si se quiere, que el despido nulo carece de eficacia extintiva, porque al reanudarse la prestación “pese a él, se sigue causando el derecho al salario” (S. TS de 14 de diciembre de 1989). Muestra de ello, lo es la continuidad en el abono de los salarios devengados durante la tramitación y el cómputo de la antigüedad en la empresa hasta el mismo momento de la resolución contractual por auto judicial.

Consecuente con la normalización de la relación laboral es el carácter salarial o retributivo de la percepción del trabajador durante la situación prevista en el artº 278.1.c TALPL (213 LPL). No se trata de una anomalía o una excepción desde el punto de vista del Derecho de Obligaciones, sino de una derivación o aplicación de la doctrina de la “mora accipiendi” cuya formulación general se establece en el artº 1.100 del Código Civil y que en el ámbito laboral es recepcionada por los arts. 30 LET y 47 LCT, conforme a los cuales “el trabajador conservará el “derecho a su salario” si no pudiera prestar sus servicios por “retrasos” en darle trabajo o por “impedimentos que provinieran de los locales, materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquier otra circunstancia, imputable al empresario y no al trabajador” (F.J. Segundo, Voto particular, S. TS de 13 de marzo de 1991).

Una vez restaurado “el iter de la relación laboral perturbada por el episodio del despido injusto”, ha de aplicarse la solución que, prevista en el artº 30 LET impone “al empresario que haya incurrido en mora accipiendi -privando de actividad al trabajador que tenía derecho a obtener la ocupación efectiva...- el pago de los salarios que debió percibir y que no se le abonaron durante el tiempo de su inactividad forzosa” (S. TS de 4 de noviembre de 1986). “No es sino la manifestación de una hipótesis de imposibilidad de la prestación de las previstas en el artº 30 del propio Estatuto” (S. TS de 14 de diciembre de 1989), de manera que el título jurídico de la percepción del salario en la suspensión de servicios judicialmente constatada es el ofrecimiento o puesta a disposición real y no meramente hipotética de la propia fuerza de trabajo o, simplemente, se trata de remunerar una labor impedida por el empresario.

Sólo desde esta perspectiva, partiendo de la naturaleza salarial de estas cantidades puede explicarse y encuentra acomodo la jurisprudencia, sobre las que más tarde se volverá, que ordena aplicar “los descuentos de Seguridad Social e IRPF, según viene estableciendo el artº 26.3 LET”, deduce ciertas cantidades correspondientes al acaecimiento de algunas causas suspensivas o interruptivas de la relación de trabajo, declara su incompatibilidad con el percibo de prestaciones de Seguridad Social, o su preferencia crediticia en aplicación del artº 32 LET, practica el descuento de las retribuciones devengadas en otro empleo desempeñado durante el tiempo cubierto por estas percepciones (artº 56.1.b LET), o toma como base para el cálculo el salario legalmente exigible que hubiera percibido el trabajador de haber sido regularmente readmitido; criterio este último que, por lo demás, nada tiene de extraño si se contempla la previsión del artº 281.a TALPL) que, al referirse a la ejecución “in natura” y la continuidad del trabajador en el percibo de su salario, lo hace con expresa inclusión de “los incrementos que por vía de convenio colectivo o mediante norma estatal se produzcan hasta la fecha de la readmisión en la debida forma”.

4.- La jurisprudencia vertida sobre los salarios de trámite impone su abono en todos los litigios solventados por la calificación de improcedencia o nulidad del despido y tiende a admitir restrictivamente, cuando no a rechazar, las alegaciones del deudor en orden a su exoneración o compensación con otros créditos. De ella puede deducirse que, con excepción de los supuestos en que no procede su reconocimiento o ésta reviste alguna especialidad, su cuantificación se efectúa sobre el total bruto de las percepciones del trabajador con el prorrateo de las pagas extraordinarias (SS. TCT de 7 de febrero, 16 de marzo y 2 de abril de 1987 y S. TSJ Cantabria de 18 de abril de 1991), sin incluir los gastos de desplazamiento (S. TS de 6 de noviembre de 1992), ni las propinas (SS. TS de 20 de octubre de 1989 y 23 de mayo de 1991; S. TSJ Andalucía, Málaga de 8 de octubre de 1992) y teniendo en cuenta las partidas que formaban parte del salario en especie -señaladamente las correspondientes a uso de vivienda (S. TSJ Andalucía (Sevilla) de 20 de mayo de 1992) o el llamado “complemento de vivienda” (SS. TS de 31 de

mayo de 1990 y 29 de diciembre de 1986)-. Expresado en los términos de la S. TSJ Baleares de 8 de octubre de 1991, “El salario a tener en cuenta en materia de despido es el salario bruto real que perciba en el momento del mismo, incrementado con la prorrata de pagas extras, sin incluir las prestaciones extrasalariales, tales como el plus de vestuario, de transporte, de dietas o desplazamientos claramente definidos por su naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos por el artº 3 del RD de ordenación del salariò... y 4 de la Orden de 22 de noviembre de 1973”.

La determinación de los salarios de trámite en la sentencia firme que sirve de título ejecutivo debe atender al salario percibido en el momento del despido. Si el trabajador percibía en el momento del cese un salario inferior al debido, la jurisprudencia optó en su momento por aplicar el contenido en los Decretos de salario mínimo pero no el salario fijado en Convenio o en contrato (S. TS de 7 de diciembre de 1990 y S. TSJ Galicia de 6 de octubre de 1992). No obstante, tal doctrina dio paso a otra muy distinta reconocedora de la posible revisión en el juicio por despido la corrección del salario efectivamente percibido, por entender que es idóneo dicho proceso para dilucidar cual debe ser el salario regulador y si el salario debido es superior al realmente percibido por el trabajador en el momento del despido (S. TS de 25 de febrero de 1993 y 12 de abril de 1993).

Algún pronunciamiento entiende que su cómputo permanecerá estático, independientemente de que durante el transcurso de la resolución del conflicto se produjeran modificaciones en la remuneración del trabajador como consecuencia de la entrada en vigor de nuevas normas legales o convenios colectivos. Sin embargo, la jurisprudencia se muestra errante y, a los efectos de fijar el importe que habrá de consignar la sentencia y concretar el contenido de la condena, en ocasiones, entiende que “el ilegalmente despedido... (debe) percibir por el periodo de inactividad consecuente al despido los mismos salarios que los que devengaría en caso de actividad laboral”; interpretación que se muestra “la más coherente con el contexto del precepto mencionado (artº 55.4 LET), que ordena el efecto de la readmisión inmediata... porque... con ello se expresa la ratio legis de ininterrumpida continuidad en el tracto jurídico-laboral, que ha de extenderse también al ámbito económico de la relación establecida entre empleador y empleado”. Lo contrario “llevaría al absurdo jurídico de que la ley vendría a favorecer a quien adopta una medida ilegal y a perjudicar al injustamente sancionado” (SS. TS de 29 de septiembre de 1989, 9 de octubre de 1988 y 14 de marzo de 1988). Otras veces por el contrario, razona que “no puede sostenerse su actualización debida a los sucesivos incrementos salariales producidos por disposición legal o por convenio colectivo” (SS. TS de 30 de enero de 1991 y 7 de diciembre de 1990).

En el fondo de ambas soluciones subyacen distintas acepciones sobre la naturaleza de dichos salarios. Mientras la primera las concibe como remuneraciones vinculadas a la persistencia del contrato, adaptándolas al crecimiento y revalorización que experimentan los salarios en nuestro país, la segunda las considera

indemnizaciones cuya previa determinación se desentiende de posibles modificaciones de las cantidades resultantes. En definitiva, en los despidos nulo e improcedente con opción por la readmisión, la naturaleza salarial de estas cantidades comporta la adecuación ininterrumpida del importe de los salarios dejados de percibir durante el tiempo por el que se prolongue la negativa a incorporar al trabajador en la empresa, en tanto ésta no se ejecute o se extinga, si procece, la relación laboral.

5.- En fase de ejecución de la sentencia firme por despido se afirma en ocasiones que el auto ejecutorio no debe sobrepasar los límites del título ejecutado y por tanto que el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de los salarios de trámite adeudados “es el que consta en el relato fáctico de la sentencia... y al que en consecuencia hay que atenerse” (S. TS de 3 de julio de 1990), de manera que existe una “imposibilidad de variar los salarios de tramitación establecidos en la sentencia de trámite en ejecución de la misma”, “ya que no es dable modificar los términos del fallo ejecutado introduciendo aspectos nuevos, contemplados en aquel que viene a comportar una clara modificación de su propio contenido” (S. TSJ Extremadura de 24 de junio de 1992, con cita de las SS. TS de 24 de enero y 31 de diciembre de 1991; S. TS de 24 de enero de 1990).

No obstante, en sentido contrario, el TS en S. de 29 de septiembre de 1989, razona que “el salario computable en el incidente de no readmisión es el que corresponde al tiempo de dictarse el auto y consistente también en que los salarios de tramitación durante el tiempo referido en dicha sentencia se incrementan con las mejoras establecidas en los correspondientes convenios colectivos”. Asimismo, el TSJ Cataluña, en S. de 6 de julio de 1992, cit., anula el auto recurrido y repone las actuaciones al momento anterior a dictarse tal acuerdo. Para ello razona que “la resolución recurrida... no contiene elementos de carácter fáctico necesarios para el pronunciamiento a dictar, tanto por el mismo órgano jurisdiccional como por la Sala, como es el salario percibido por el actor a raíz de su incorporación o el mayor que le hubiera correspondido, en su categoría, de haber sido regularmente readmitido, o lo que es lo mismo, el salario asignado a su puesto de trabajo y categoría profesional, aquel en que habría de reanudarse la relación, y ello según valores actuales, puesto que no se trata de rectificar salarios de tramitación contenidos en la sentencia, sino del salario debido al reanudarse la relación laboral que estuvo suspendida, como en cualquiera de los casos del artº 45 LET” (Fundamento de Derecho Quinto).

En cualquier caso, criterios de estricta justicia impedirían que el trabajador ilegalmente despedido y sin ocupación compensatoria durante toda la tramitación judicial del despido, una vez conseguida la nulidad de este último soportase el perjuicio causado por la privación de las mejoras salariales devengadas por los demás trabajadores no sancionados, desde la fecha del despido hasta la efectiva resolución de la relación laboral con la empresa. Asimismo, admitir la congelación del salario al tiempo de producirse el despido implicaría un contrasentido en

la medida en que conduciría a la “percepción de una desigual retribución respecto de un mismo trabajo”, con la correspondiente infracción de la regulación imperativa del salario aplicable en cada momento. Y todo ello permite deducir, por último, que si “el legislador cuantificó ex lege el importe de la indemnización resarcitoria del despido en función del tope salarial vigente al tiempo de la imposición del mismo”, la voluntad legislativa en cuanto al despido nulo, fue la restauración in integrum de la relación laboral (F.J. Tercero del Voto Particular a la S. de 7 de diciembre de 1990).

6.- Por mandato expreso del artº 3 del RD 625/1985 de 2 de abril, deberán computarse como ocupación cotizada, a efectos de reconocimiento y abono de las prestaciones por desempleo, las cotizaciones por salarios dejados de percibir como consecuencia del despido nulo. Coherentes con ello se muestran la L. 11/1994, de 19 de mayo, que introduce un nuevo párrafo al artº 56.1.b LET, conforme al cual “el empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios” de tramitación, y la O. de 18 de enero de 1995, cuya disposición adicional decimoquinta declara al empresario “sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar por los salarios de tramitación abonados como consecuencia de procesos seguidos por despido o extinción del contrato por causas objetivas”.

En cumplimiento del primero de los preceptos, son numerosas las sentencias que, sin mayor especialidad, ordenan o ratifican el descuento de las correspondientes cuotas en tal supuesto y si bien es cierto que algunos pronunciamientos, con carácter minoritario, niegan la deducción cuando la declaración judicial sea de improcedencia -sin establecer distingo alguno según la opción se haya efectuado por la indemnización o la readmisión-, por considerar cotizables a la Seguridad Social únicamente los salarios de tramitación reconocidos en los despidos nulos (S. TS de 14 de diciembre de 1989), o que han existido discrepancias sobre los despidos improcedentes, distinguiéndose en ellos los supuestos de opción por la indemnización o la readmisión (S. TS de 9 de diciembre de 1989), no es menos cierto que alguno de ellos acaba concluyendo, ambiguamente respecto del contenido general de la sentencia, que “en resumen, si ha habido readmisión, ha habido rehabilitación del contrato existente y, por lo tanto, debe producir todos sus efectos, tanto para la economía del readmitido, como para las consecuencias ante la Seguridad Social” (S. TS de 9 de diciembre de 1989), y que, en su conjunto, abocan a la equiparación de ambos supuestos -improcedencia y nulidad-.

En todas estas Sentencias, pero con mayor vehemencia -en la medida en que se práctica la extensión de la norma a supuestos no expresamente contemplados por el legislador- en las que declaran la improcedencia del desistimiento empresarial, se argumenta la subsistencia de la relación laboral reinstaurada, que presta apoyo al devengo de retribuciones aun en situación de inactividad y corrobora el carácter salarial de estas percepciones, al que contribuye también la considera-

ción por la propia normativa fiscal como renta a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Además de afirmarse que, declarado improcedente el despido, la cuantía a que ascienden los salarios de tramitación se obtiene “computando la cantidad en su total bruto de la que habría que deducir las retenciones fiscales y cotizaciones correspondientes” (S. TSJ Madrid de 12 de marzo de 1991), o rechazarse los motivos fundados en la jurisprudencia alegada de parte, conforme a la no exclusión de las cotizaciones a la Seguridad Social (S. TSJ Canarias de 26 de abril de 1991), la detracción de las cuotas por ambos conceptos se justifica en que “la relación laboral subsistió con posterioridad a la fecha... (de la declaración de improcedencia)... y al no interrumpirse en ningún momento... surge la obligación de cotizar, según el artº 70 de la Ley General de Seguridad Social”. Y ello, porque, en definitiva, tales pronunciamientos aceptan como punto de partida que “los salarios de tramitación establecidos... son, como su propio nombre indica, salarios que se reconocen al trabajador por el expresado periodo de tiempo, aunque no sean prestados efectivamente los correspondientes servicios y se perciban con posterioridad al momento del despido, como consecuencia de quedar sujeta la subsistencia de la relación laboral a la decisión judicial que definitivamente declaró el despido injustificado” (S. TS de 27 de marzo de 1989). A la cantidad correspondiente a los salarios dejados de percibir, fijada en el aptdo. b) del artº 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, se le atribuye carácter salarial “y como tal han de aplicársele los descuentos de Seguridad Social e IRPF, según viene establecido en el artº 26.3 LET” (S. TSJ Madrid de 10 de diciembre de 1991).

A mayor abundamiento, debe reconocerse que fueron numerosas las sentencias del TCT, “al que presta continuidad la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid”, que mantuvieron el criterio de que los salarios de tramitación abonados por la empresa, en ejecución de sentencias declaratorias de despidos improcedentes o nulos, “están sujetas a las deducciones correspondientes a la cotización a la Seguridad Social, establecida en los arts. 67 y 68 de la LGSS, así como al impuesto de rendimientos obtenidos por el trabajo personal, en la forma prevenida en el artº 10 de la Ley 44/1978 y en los arts. 147 y 148 de su Reglamento” (por todas, S. TSJ Madrid de 10 de diciembre de 1991, cit.). A la doctrina contenida en ellas puede añadirse, en relación con las primeras, que esto es así porque “si hasta este momento no se había extinguido el contrato y seguía produciendo sus efectos, entre ellos se cuenta el deber de cotizar a la Seguridad Social por salarios debidos por el contrato (S. TS de 21 de diciembre de 1988, cit.). Respecto del segundo, porque “se consideran estos salarios como rendimientos de trabajo a los efectos previstos en la legislación fiscal y por lo tanto, sujetos a tributación en virtud de la atribución al trabajador de las cargas fiscales que establece el artº 26.3 del Estatuto de los Trabajadores” (A. TSJ Navarra de 16 de septiembre de 1991, cit.).

La ley 11/1994, al introducir el pfo. 2º, aptdo. 1.b) del artº 56 LET, así como la disposición adicional decimoquinta de la O.M. de 18 de enero de 1995, clarifi-

can la cuestión y, en defecto de ulteriores matizaciones que pudieran efectuarse por la jurisprudencia al respecto, al prescribir expresamente el alta en la Seguridad Social del trabajador y la responsabilidad del empresario por las correspondientes cotizaciones durante el percibo de los salarios de tramitación, se decantan hacia la naturaleza salarial de estas percepciones.

7.- Distintas de las deducciones anteriores son aquellas otras que hacen referencia a “las habituales incidencias del desarrollo contractual” y que privan al trabajador del derecho al percibo de los salarios de tramitación cuando “está suspendido el contrato de trabajo -artº 103 último párrafo de la Ley de Procedimiento Laboral-, o cuando pese a ser requerido a prestar trabajo, durante la sustanciación del proceso, el trabajador se niega a ello, artº 227 del último Texto legal contrario sensu” (S. TS de 30 de abril de 1990).

En este sentido, es pacífica la doctrina jurisprudencial al practicar la detracción, hasta llegar en ocasiones a la posible anulación de los salarios de trámite, de los lapsos temporales durante los cuales el contrato permaneciese en suspenso por hallarse el trabajador en situación de incapacidad temporal percibiendo las correspondientes prestaciones. Se afirma cómo, en “el despido que ha de llevar consigo la doble consecuencia de readmisión y pago de salarios...para el devengo de éstos (...) no se ha de computar, naturalmente, el tiempo que precedió al alta médica del demandante (SS. Ts de 12 de septiembre de 1986, 20 de octubre de 1987, 14 de abril de 1989 y 17 de diciembre de 1990); o, de otra forma, cómo “procede deducir el tiempo que el/la demandante estuvo en situación de ilt” (S. TSJ Madrid, de 7 de noviembre de 1991). Y ello porque “la empresa sólo ha de abonar como salarios de tramitación por el despido los devengados entre ambas fechas (...) sin posible inclusión de concepto adicional alguno correspondiente al tiempo de baja, en que no se devenga derecho al salario, sino prestación a la Seguridad Social” (S. TSJ Cantabria de 18 de abril de 1991), en la medida en que aquellos “han sido sustituidos por el percibo de esta última” (A. TSJ Navarra de 24 de febrero de 1992, con cita de la S. TSJ Cataluña de 18 de marzo de 1991, cit.).

En general, “lo cierto es que la exclusión de su devengo sólo se prevé (...) para aquellos periodos en que el interesado haya percibido salarios o devengos subrogados o sustitutorios de ellos, o prestaciones asistenciales fundadas en contingencias impositivas del trabajo y por ello de su retribución (incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional o permanente, jubilación, desempleo involuntario y análogas)” en los que “la incompatibilidad queda rigurosamente definida por la que con el salario tengan atribuida las cantidades o percepciones concurrentes” (S. TSJ Asturias de 17 de diciembre de 1991); incompatibilidad que es clara respecto de las prestaciones por desempleo abonadas al trabajador (S. TS de 13 de marzo de 1986).

Unanimidad es, asimismo, la palabra que puede definir el total acuerdo manifestado por los distintos Tribunales al reducir el salario diario para el cómputo de

las cantidades devengadas por salarios de tramitación en la parte proporcional a la reducción de la jornada ordinaria (S. TS de 15 de octubre de 1990); al limitar su pago en el caso de los trabajadores fijos discontinuos al equivalente a la reducción real de los servicios prestados (S. TSJ Murcia de 11 de enero de 1991 y S. TS de 16 de octubre de 1990), “con exclusión de los correspondientes a la intercampaña o interrupción del contrato” (SS. TCT de 30 de junio de 1981, 15 de septiembre y 5 de octubre de 1982, 21 de abril de 1983, 6 de noviembre de 1984 y 5 de abril de 1989); o al sustraer las cantidades generadas por la previa extinción de la relación laboral cuando, con carácter previo a la resolución de la impugnación del despido se produjo, tras la correspondiente autorización administrativa, el cese total o parcial de las actividades productivas (S. TS de 10 de junio de 1987 y S. TCT de 7 de abril de 1987).

No plantea duda tampoco, la resta de los salarios de tramitación de las cantidades que se hubieran devengado tras el ejercicio por el trabajador de la acción de rescisión del contrato, en la medida que de ello se desprende la voluntad del actor de dar por concluida la relación laboral y los mencionados salarios se devengan precisamente por la vigencia, tras su reanudación, del contrato (S. TS de 30 de abril de 1990); ni la exclusiva prolongación del devengo de estas cantidades hasta la fecha pactada para la terminación del contrato cuando de relaciones temporales se trate (SS. TS de 30 de mayo de 1988, 11 de octubre de 1989 y 3 de julio de 1990 y S. TSJ Aragón de 9 de enero de 1991) pues, “tratándose del despido de un trabajador ligado por contrato temporal... resulta consecuente considerar que por el hecho del despido improcedente, no se produce una mutación del pacto laboral en el sentido de que el contrato por tiempo determinado sigue siendo así y no se convierte en indefinido; de tal forma que no es posible deducir de la declaración de improcedencia consecuencias contrapuestas a aquella limitación temporal y si ello es así, la readmisión, sólo puede producir el efecto de saldar la ruptura provocada por el improcedente despido, con la consecuencia del abono de los salarios hasta el día en que había de finiquitar el contrato y si en esta fecha ya ha llegado el día final, los salarios derivados de aquella readmisión no pueden abarcar más que hasta la fecha de extinción del contrato temporal de trabajo” (S. TSJ Andalucía - Málaga- de 17 de junio de 1991. Análoga, S. TS de 6 de noviembre de 1992).

En definitiva, la propia configuración jurisprudencial de los salarios de trámite, en lo que a su cuantificación -composición y limitaciones- se refiere, permite traslucir su carácter retributivo, toda vez que, en sentido positivo, se incluye el salario en especie o el prorrateo de complementos tales como los de vencimiento periódico superior al mes y, en sentido negativo, se excluyen los conceptos que carecen de la consideración legal de salarios y gozan de las preferencias crediticias que necesariamente conlleva la aplicación del artº 32 del Estatuto de los Trabajadores en salvaguarda de los privilegios de los créditos salariales (S. TSJ País Vasco de 3 de junio de 1992). A ello se suma que el reconocimiento de aquellos “no es en modo alguno utilizable para pretender derechos superiores a

los que hubieran correspondido al trabajador en activo” (S. TSJ Cantabria de 18 de abril de 1991), no puede instrumentarse para conseguir “un efecto desorbitado de un hecho trivial” (S. TSJ Madrid de 12 de marzo de 1991), ni aquellos “pueden sobrepasar la cuantía de lo que se hubiese podido percibir de no mediar el despido” (S. TSJ La Rioja de 31 de julio de 1991).

8.- Especial mención merece la incompatibilidad de los salarios de trámite con las retribuciones percibidas en otro empleo. El empleo a que se refiere el artº 56.1.b LET es “el laboral que se encuentra tras el despido, no el que se venía desempeñando anteriormente ni el posterior no laboral”. No es una cuestión “de presunción de laboralidad de los servicios retribuidos, sino de prueba plena de la existencia de contrato de trabajo” (S. TSJ Andalucía, Sevilla de 8 de noviembre de 1993) y la incompatibilidad no afecta a otro tipo de percepciones. En este sentido “la incompatibilidad queda rigurosamente definida por la que con el salario tengan atribuidas las cantidades o percepciones concurrentes” (S. TSJ Asturias de 17 de diciembre de 1991).

En su mayoría, las sentencias simplemente se limitan a la aplicación, ante la declaración de improcedencia del despido, de lo dispuesto en el artº 56.1.b (Por todas, SS. TSJ Cantabria de 20 de julio de 1991 y Navarra de 22 de marzo de 1991). En ellas se señala cómo para poder practicarse la deducción, el empresario deberá probar el importe de lo percibido, a efectos de conocer la cuantía del descuento. Corresponde al empresario la carga de la prueba del importe de lo percibido en la colocación alternativa. De no probarse éste aunque sí la prestación de servicios y su duración, la deducción a practicar es la establecida para el salario mínimo interprofesional con inclusión de la prorrata de las pagas extraordinarias (S. TS, unificación de doctrina de 2 de junio de 1992 y S. TSJ Navarra de 22 de marzo de 1991, cit.) sin que pueda argumentarse que “en tal caso es el trabajador quien debería haber probado esa menor cuantía, pues con ello se introduce un desplazamiento de la carga de la prueba sin apoyo legal alguno...” (S. TS de 2 de junio de 1992). Cuando el empresario pruebe que la cuantía salarial debida en el nuevo empleo es superior al estricto salario mínimo reglamentario, ya sea en virtud de contrato individual, convenio o pacto de empresa, esta misma cuantía superior será la que se descuenta.

Algunos pronunciamientos reservan la deducción de los salarios percibidos de otro empleador a los supuestos de despido improcedente, denegando el descuento “al haberse declarado nulo el despido” (A. TSJ Navarra de 16 de septiembre de 1991) o argumentando “la improcedencia de imponer una sanción adicional al empresario cuando el despido es declarado nulo, respecto del despido improcedente” (S. TSJ Cataluña de 13 de septiembre de 1991), en la medida en que, apoyados en sentencias anteriores, sostienen que “sólo en el supuesto de despido improcedente procede dicho descuento a tenor del artº 56.1.b) LET, por carecer de efectividad toda limitación impuesta a dichos preceptos (artº 56.1.b y 110 LPL)”... (S. TSJ Baleares de 30 de abril de 1991).

Frente a las anteriores, cada vez son más los pronunciamientos que, retomando la idea de enriquecimiento injusto del trabajador a costa del empresario (S. TS de 29 de enero de 1987), el efectivo amparo judicial (S. TS de 27 de febrero de 1990), simplemente mediante una afirmación (S. TS de 30 de abril de 1990) o a través de razonamientos de mayor profundidad, trasladan a los supuestos de nulidad del despido la resta del salario percibido a cambio de los servicios prestados para un empresario distinto (S. TS de 13 de mayo de 1991, S. TSJ Galicia de 4 de noviembre de 1991, S. TSJ Baleares de 8 de octubre de 1991, A. TSJ Navarra de 24 de febrero de 1992, S. TSJ Cantabria de 10 de marzo de 1992).

El fundamento de estas últimas, frente a la alegación de que el mencionado descuento se prevé en el artº 56.1.b) LET, pero en modo alguno en el artº 55.6 LET, consiste básicamente en que “de esta ligera diferencia, de este silencio de la ley en materia de despido nulo no puede desprenderse, en absoluto, que en el mismo no entre en acción la mencionada compensación o reducción de salarios. De este silencio no cabe deducir tan drástica consecuencia; por el contrario, resulta claro que la figura de los salarios de tramitación es sustancialmente igual tanto en el despido nulo como en el improcedente, salvo algunas diferencias de tratamiento que no afectan a la esencia de esta institución, puesto que responde siempre a la misma “ratio legis” y persigue la misma finalidad u objetivos, y en consecuencia, parece lógico concluir que ese silencio, únicamente se debe al afán de evitar repeticiones sobre lo mismo, pues en ambos casos de lo que se trata es de abonar los salarios dejados de percibir y, por ende, el artº 55.4 debe ser interpretado a la luz del artº 56.1.b)” (S. TS de 13 de mayo de 1991, S. TSJ Galicia de 4 de noviembre de 1991. Análoga S. TSJ Baleares de 8 de octubre de 1991, cits.).

Admitida la extensión a los supuestos de nulidad, el problema se plantea en la medida en que, siendo ambas normas -artº 56 y 54 LET- respectivamente normas de derecho material, nada se prevé expresamente sobre el descuento de los salarios devengados para otro empresario en fase de ejecución. Si bien alguna sentencia expresamente reconoce que “lejos de ser una práctica incorrecta, resulta obligada en dicha fase de ejecución la compensación de los salarios dejados de percibir de los devengados por otros trabajos profesionales” (S. TS de 27 de febrero de 1990) y en su mayoría aplican el criterio mantenido en relación con las citadas normas sustantivas a la ejecución -concretamente en la resolución del recurso interpuesto frente al auto dictado en ejecución de la sentencia (S. TS de 13 de mayo de 1991, cit.), en recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en la Instancia (S. TSJ Asturias de 17 de diciembre de 1991, S. TSJ Galicia de 4 de noviembre de 1991, S. TSJ Baleares de 8 de octubre de 1991, cits.)-, surge algún planteamiento discrepante (SS. TS de 13 y 20 de marzo de 1991) que, amparándose en la naturaleza sancionatoria y coercitiva de los salarios de tramitación en fase de ejecución, niegan en este caso el citado descuento.

Se parte de que no “es comparable la situación del artº 213.2 LPL (1980) con la que contempla el artº 56.1.b) del Estatuto de los Trabajadores para los salarios

de tramitación en el despido posteriormente declarado improcedente, pues a diferencia de este supuesto, en aquella existe ya un pronunciamiento declarando la procedencia o nulidad del despido que vincula al empresario” y, según esta tesis, “en realidad, las medidas del artº 213.2 LPL tienen una finalidad compleja, que no se agota en la reparación parcial del perjuicio que sufre el trabajador, pues tratan de forzar directamente al empresario, mediante una presión económica, a cumplir de forma completa la sentencia, como se pone de manifiesto hoy en la nueva regulación contenida en los arts. 281 y 282 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral”.

Desde estos planteamientos se razona que, restablecida la relación laboral “desde que se acordó la readmisión, cesando el efecto extintivo del acto empresarial del despido, ... aquella despliega efectos salvo el deber de prestación de servicios que queda suspendido. El salario ya no aparece como una contraprestación de éstos, sino como un pago que impone la ley como medida encaminada a garantizar la ejecución de una sentencia que está siendo reconocida por el empresario”. “El mantenimiento del salario y el alta en la Seguridad Social reparan parte del perjuicio causado, pero no garantizan el cumplimiento pleno de la ejecutoria”. De ahí que “la dispensa o suspensión de la prestación de servicios pueda verse también... como una reparación de los perjuicios, que esa falta de cumplimiento pleno continúa produciendo: el trabajador... recobra la libertad sobre el tiempo de trabajo y puede disponer de él aunque perciba el salario”. En estas circunstancias “la prestación de otros servicios en el tiempo de inactividad generado por el incumplimiento empresarial no modifica la aplicación de las medidas del artº 213.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, sin perjuicio de sus eventuales consecuencias en materia de cotización a la Seguridad Social. El abono del salario sigue manteniéndose mientras persista el incumplimiento de la ejecutoria con la negativa a dar ocupación efectiva y no es razonable sostener que, si el trabajador forzado por la situación de ociosidad... realiza otras actividades laborales, los ingresos provenientes de éstas deban descontarse del salario que abona la empresa”.

Sin embargo, estos razonamientos son claramente objetables y así lo demuestra el Voto particular formulado a la S. TS de 13 de marzo de 1991. Tomando como punto de partida el carácter estrictamente salarial o retributivo de la percepción del trabajador, que según lo razonado con anterioridad, no es sino una derivación de la doctrina de la mora accipiendi, el título jurídico de la percepción del salario en la suspensión de la prestación de servicios judicialmente constatada es el ofrecimiento o puesta a disposición real y no meramente hipotética de la propia fuerza de trabajo”; y no altera tal calificación el contenido del artº 281 TALPL en la medida en que, si bien en él se prevé la adopción de medidas coercitivas a partir del auto resolutorio para garantizar su cumplimiento, nada se prevé expresamente sobre el abono de salarios de tramitación que no tienen porqué participar de naturaleza común alguna respecto de éstas.

Pues bien, si dicha puesta a disposición desaparece total o parcialmente -lo que sucederá si se acepta una ocupación o empleo alternativo- no puede decirse

que persista, al menos en su integridad, la situación de mora de la otra parte de la obligación recíproca. En la misma medida en que se reduce la puesta a disposición del trabajador debe reducirse la deuda salarial del empresario. Y la misma calificación del supuesto precisa la dinámica de ésta y los derechos y deberes de las partes del contrato durante su desarrollo.

Tratándose de una relación prolongada en el tiempo y de ejecución continuada, la mora del acreedor puede atravesar por distintas vicisitudes, pudiendo concluir en la reanudación del trabajo efectivo, su interrupción temporal por decisión del trabajador en emplear su fuerza de trabajo en otra actividad laboral, o en la finalización del contrato por iniciativa propia. En cualquier caso, y aun cuando durante el tiempo en que se prolongue esta situación el trabajador queda desvinculado del deber de no concurrir con la actividad de la empresa” (artº 5.d LET), la exoneración del deber de concurrencia no conlleva la pérdida del carácter recíproco de la obligación salarial; de lo que se extrae la dificultad de reconocer al trabajador, en contra de la normativa civil y laboral de la “mora accipiendi”, el derecho a lucrar íntegramente un salario compensatorio del ofrecimiento no aceptado de trabajo cuando aquel ha conseguido empleo en otra empresa.

Abundando sobre el tema, la inclinación del ordenamiento jurídico-laboral hacia la incompatibilidad de las retribuciones del trabajo efectivo con salarios o percepciones en situaciones de inactividad, además de preverse en una situación directamente conectada a ésta (artº 56.1.b LET), es contemplada expresamente por el legislador en el artº 47 LCT conforme al cual “si el trabajador ganara en otros empleos, durante el impedimento proveniente de causas imputables a la empresa, cualquier otro emolumento, se descontará éste de las obligaciones del empresario”.

BIBLIOGRAFIA

- ANDINO AXPE, L.: Ejecución en el orden jurisdiccional laboral, Granada, 1992.
- BAYLOS GRAU, A. - CRUZ VILLALON, J. - FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: Instituciones de Derecho Procesal Laboral, Trotta, Madrid, 1991. BLANCO MARTIN, J.M.: “La regulación del despido disciplinario en la nueva legislación laboral”, en La Reforma del Mercado Laboral, Lex Nova, Madrid, 1994.
- FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: “La ejecución forzosa de las sentencias dictadas en los procesos por despido”, RL, T. 2, 1991.
- FOLGUERA CRESPO, J.: “Despido disciplinario y reforma laboral: aspectos procesales”, AL, nº 1/2, enero, 1995.
- GARATE CASTRO, J.: “La ejecución por no readmisión en los despidos ordinarios en la nueva LPL”, AL, nº 31, 1990: Los salarios de tramitación (Un estudio de las percepciones salariales unidas a la declaración de improcedencia o nulidad del despido), ACARL, Madrid, 1994.
- GARCIA FERNANDEZ, M.: La terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, Palma de Mallorca, 1983.
- GAROFALO, M.G.: “La nuova disciplina dei licenziamenti individuali. Prime osservazioni”, Riv. Dir. Lav., núms 3 y 4, 1990.
- GHEZZI, G.: La mora del creditore nel rapporto di lavoro, Giuffrè, Milán, 1965.
- GONZALEZ VELASCO, J. - VIVES USANO, M.P.: “Aspectos del derecho de opción en los despidos disciplinarios”, en Estudios sobre el despido disciplinario, 2ª edic., ACARL, Madrid, 1992; “Salarios de tramitación”, en Estudios sobre el salario, ACARL, Madrid, 1993.

- LOPEZ TARRUELLA MARTINEZ, F.:** “Notas para el estudio del régimen de compatibilidad del salario y, en general, de las rentas laborales con las prestaciones económicas de Seguridad Social”, en Estudios sobre el salario, ACARL, Madrid, 1993.
- MONTERO AROCA, J.:** Introducción al proceso laboral, 2ª edic., Bosch, Barcelona, 1994.
- MONTOYA MELGAR, A.:** “El despido improcedente y sus efectos”, en Estudio sobre despido disciplinario, 2ª edic., ACARL, Madrid, 1992.
- ORTIZ LALLANA, M.C.:** La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento, MTSS, Madrid, 1985.
- RAYON SUAREZ, F.:** Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral, Madrid, 1975.
- RIOS SALMERON, B.:** “El salario como crédito privilegiado”, en Estudios sobre el salario, ACARL, Madrid, 1993; “Aspectos procedimentales del privilegio salarial”, REDT, nº 14, 1993.
- RODRIGUEZ FERNANDEZ, M.L.:** Los salarios de tramitación, Tecnos, Madrid, 1992; “Sobre la dinamicidad de los denominados salarios de tramitación”, Poder Judicial, nº 22, 1992.
- RODRIGUEZ SAÑUDO, F.:** Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario, Sevilla, 1975.
- ROMAGNOLI, U.:** “La tutela contro i licenziamenti: un passo avanti e due indietro?”, Riv. Trim. Dir. Proc. Civ., 1990.
- SENRA BIEDMA, R.:** “Los despidos individuales y plurales: incidencias de la nueva regulación”, en La reforma laboral de 1994 (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Pons, Madrid, 1994.
- VARIOS AUTORES:** Estudios sobre el salario, ACARL, Madrid, 1993; La reforma del mercado laboral (Dir. VALDES DAL RE, F.), Lex Nova, Valladolid, 1994; La reforma laboral de 1994 (Coord. ALARCON CARACUEL, M.R.), Edit. Pons, Madrid, 1994; Estudios sobre el despido disciplinario, 2ª edic., ACARL, Madrid, 1992.
- VILLA GIL, L.E. de la:** “Descuentos sobre la percepción total bruto del trabajador”, en Estudios sobre el salario, ACARL, Madrid, 1993; “Régimen fiscal de las rentas salariales”, en Estudios sobre el salario, ACARL, Madrid, 1993.