

## ***EL DEPÓSITO DEL ART. 56-2 DEL E.T.***

El art. 56-2 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) ha sido reformado últimamente por la Ley 45/2.002 de 12 de diciembre, sólo medio año después de su modificación por Real Decreto-Ley 5/2.002 de 24 de mayo. Con independencia de las valoraciones que desde el punto de vista social o de política legislativa puedan hacerse, dicha reforma plantea una serie de interrogantes jurídicos, respecto de los cuales voy a intentar ofrecer sucintamente mi opinión personal.

***1-¿Debe exigirse a la empresa que acredite haber ofrecido al trabajador la indemnización con carácter previo a depositarla judicialmente?***

Considero que no procede exigir tal acreditación.

Como argumento a favor podría esgrimirse la dicción del art. 56-2 cuando alude a que el empresario "*ofreciese la indemnización*", si bien sigue diciendo "*depositándola en el Juzgado de lo Social*"; por lo que puede concluirse que el depósito judicial equivale al ofrecimiento.

Además, desde el punto de vista finalístico, entiendo que la "ratio legis" de esta actuación es articular un medio de constancia del ofrecimiento empresarial, disipando así las dudas que al respecto pudieran plantearse, como de hecho se suscitan ocasionalmente en los despidos objetivos -en los cuales también existe una obligación de puesta a disposición de la indemnización legal (art. 53-1-b)-. En el régimen del nuevo art. 56-2, el depósito judicial constituye un ofrecimiento documentado y fehaciente, y por tanto no tendrá sentido entrar en disquisiciones acerca de si ha existido o no un previo ofrecimiento extrajudicial de la indemnización al trabajador, lo que entiendo carecería de relevancia en la práctica.

Lo anterior no significa que no pueda existir reconocimiento y puesta a disposición efectuados extrajudicialmente, mediante comunicación empresarial entregada al trabajador. Entiendo que incluso podría hacerse el reconocimiento de la improcedencia en la propia carta de despido, efectuando al mismo tiempo el ingreso de la cantidad en la cuenta bancaria en que venían abonándose las nóminas al trabajador. En mi opinión, esta actuación revestiría plena eficacia jurídica, en los mismos términos que el reconocimiento y la puesta a disposición efectuados judicialmente. Debe insistirse en que lo que el art. 56-2 instaura es un medio "oficial" de constancia y acreditación que puede evitar problemas probatorios, pero no excluye el reconocimiento y la puesta a disposición

efectuados extrajudicialmente, a los que debe otorgarse la misma eficacia jurídica que a los realizados ante el Juzgado de lo Social.

2- ¿El reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido ha de ser simultáneo al depósito judicial de la indemnización? ¿Se considera tal reconocimiento inherente al depósito, aunque no se haga constar expresamente? ¿Puede hacerse el reconocimiento posteriormente al depósito?

Considero que para que la limitación de salarios de tramitación sea operativa, han de concurrir ambos elementos: reconocimiento de la improcedencia del despido y depósito judicial de la indemnización.

Ninguna de estas actuaciones es eficaz sin la otra: reconocimiento sin depósito, ni depósito sin reconocimiento.

Entiendo que, en principio, si ha habido depósito judicial pero se ha omitido el reconocimiento de la improcedencia del despido, podrá completarse "a posteriori" la actuación por la empresa expresando ante el Juzgado dicho reconocimiento (y completando el depósito con los salarios de tramitación devengados hasta que se produce el reconocimiento).

Todo ello, siempre, antes de la fecha de celebración del acto de conciliación en el SMAC (párrafo "in fine" del art. 56-2).

Dada la relevancia del reconocimiento de la improcedencia (como expresión de voluntad empresarial) y sus efectos, será necesario que la persona que efectúe este reconocimiento ostente y acredite poder de representación de la empresa.

3- ¿Qué debe depositar la empresa?

Si se efectúa el depósito dentro de las 48 horas siguientes al despido, la empresa debe depositar la indemnización legal.

Si se efectúa pasadas las 48 horas siguientes al despido, la empresa debe depositar la indemnización legal y los salarios de tramitación devengados hasta el día en que se efectúa el depósito. Aunque el art. 56-2 se sigue refiriendo sólo a "la indemnización", considero plenamente aplicable la doctrina jurisprudencial recaída bajo la anterior legislación (previa al Real Decreto-Ley 5/2.002 de 24 de mayo) según la cual deben depositarse también los salarios de tramitación vencidos hasta el momento de la consignación (STS 4 marzo 1.997, recurso nº 3.200/1.996).

#### 4- ¿Debe el Juzgado entregar al trabajador la cantidad depositada?

Entiendo que el depósito judicial produce un desplazamiento patrimonial de la cantidad, quedando ésta "integrada" en el patrimonio del trabajador.

Esto se deduce de la dicción del art. 56-2: "depositándola... a disposición del trabajador".

Si el trabajador puede disponer de la cantidad, es porque pasa a ostentar la titularidad o propiedad sobre ella, ya que la facultad de disponer es inherente a la propiedad de las cosas (art. 348 del Código Civil).

Existe asimismo base para afirmar que la titularidad se desplaza mediante dicho "depósito", toda vez que conforme al Código Civil (art. 609) la propiedad puede transmitirse por actos contractuales "inter vivos" y por sucesión "mortis causa", pero junto a ellos se contemplan otros medios legales transmisivos que no tienen naturaleza contractual ni hereditaria, y de ahí la referencia a "la ley" ("*...los bienes se adquieren y transmiten por la ley...*") como instrumento posibilitador de la transmisión del dominio. [Entre estos otros medios de transmisión o adquisición de la propiedad -que no son contractuales ni hereditarios- estarían, entre otros, la ocupación, la accesión, la prescripción adquisitiva, etc.]

En el caso del art. 56-2 del E.T. entendemos que nos hallamos ante uno más de los medios "legales" de transmitir la propiedad. No puede decirse que la transmisión de la cantidad depositada tenga su origen en un contrato (ni siquiera en un contrato de transacción "ex" arts. 1.809 y ss. del Código Civil, pues no surge de un acto de conciliación), sino en la propia ley. Una vez más hemos de referirnos al régimen del art. 53-1-b) del E.T. (despido objetivo), en que también se contempla una puesta a disposición del trabajador de la indemnización legal, pudiendo percibir material e inmediatamente el trabajador esta cantidad en tanto que titular de la misma (y ello sin perjuicio de los ulteriores avatares que dicho cese objetivo pueda presentar).

En suma, podría concluirse que el régimen legal permite a la empresa, mediante la transmisión o entrega al trabajador de una cantidad (esto es: de la propiedad o titularidad sobre la misma), obtener un efecto jurídico, consistente en limitar los salarios de tramitación.

En consecuencia, el Juzgado debe entregar la cantidad al trabajador cuando éste así lo solicite, con independencia del tiempo que haya transcurrido desde que aquélla fue depositada, y al margen de que el trabajador haya impugnado o no el despido.

La empresa ha de ser consciente de que la actuación que realizará el Juzgado es la antes descrita. Por tanto, debe saber que la cantidad va a ser entregada al trabajador, y que la empresa no podrá recuperar esa cantidad pidiendo simplemente al Juzgado que se la devuelva. Los eventuales errores en que pueda haber incurrido la empresa al efectuar el depósito (por ejemplo, errores de cuenta que le lleven a depositar una cantidad excesiva) podrán fundar una ulterior acción a deducir frente al trabajador para recuperar total o parcialmente la cantidad entregada (por ejemplo, por cobro de lo indebido ex arts. 1.895 a 1.901 del Código Civil); pero la empresa no puede esperar del Juzgado que ha recibido el "depósito" otra actuación distinta de su entrega al trabajador.

Ante la dicción del texto legal ("*depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador...*") considero que, en caso de mediar solicitud del trabajador para que se le entregue la cantidad depositada, el Juzgado no puede actuar de otro modo, como sería acordar que la cantidad quede retenida a expensas de una ulterior impugnación del despido.

[En contra de esta postura podría citarse la sentencia del TSJ de Cataluña de 31 de octubre de 2.000 (recurso 4.707/2.000, El Derecho 2000/45957): la empresa reconoció la improcedencia en el SMAC y ofertó una cantidad, que el trabajador rechazó; la empresa depositó judicialmente la cantidad; el trabajador presentó su demanda pasados más de veinte días; y la sentencia apreció la caducidad de la acción, con lo que la cantidad depositada fue devuelta a la empresa. Esta sentencia se dictó estando vigente el art. 56-2 del E.T. en su redacción previa al Real Decreto-Ley 5/2.002. En la actualidad un pronunciamiento así no nos parecería totalmente suscribible, pues entendemos que, aunque la acción caduque por su no ejercicio en tiempo hábil, ello no anulará la puesta a disposición de la indemnización que la empresa hizo a favor del trabajador; ya que:

- a) La "cultura" que instaura la Ley 45/2.002, y antes el citado Real Decreto-Ley 5/2.002, es de no obligatoriedad de impugnar el despido (así, para causar derecho a la prestación por desempleo, a diferencia de la normativa anterior).

- b) Cuando la empresa haya acudido al mecanismo del art. 56-2 la relación laboral se considera extinguida en la fecha del despido, aunque éste sea improcedente.
- c) En el anterior sistema existía un previo rechazo del ofrecimiento empresarial en el SMAC, lo que abocaba claramente la controversia a un proceso judicial por despido, lo cual ahora no ocurre.
- d) Finalmente, serán muchos los trabajadores que dejarán de impugnar el despido precisamente por estar conformes con el reconocimiento empresarial de su improcedencia y con la indemnización depositada judicialmente. Obsérvese que por este motivo la propia Ley de que estamos tratando (Disposición adicional duodécima) modifica la Ley 40/1.998 del I.R.P.F., estableciendo que, a efectos de tal impuesto, *“cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que el mismo hubiera sido declarado improcedente”*; lo que está aludiendo claramente al caso en que el trabajador, por estar conforme con la cantidad depositada por la empresa, ni siquiera formule papeleta de conciliación en relación con el despido de que ha sido objeto.]

5- En relación con la entrega del dinero. ¿qué tipo de resolución debe dictar el Juzgado? ¿A quiénes se notificará? ¿Se esperará a su firmeza para la entrega material del dinero?

Considero que el Juzgado en cuya cuenta se ha ingresado el depósito debe acordar que la cantidad quede a disposición del trabajador, haciendo saber a éste que puede retirarla. Esto se acordará mediante providencia, que se notificará a la empresa depositante y al trabajador. Al ser una providencia, imperativamente cabrá recurso de reposición (art. 184-1 de la L.P.L.). En cuanto a la entrega material del dinero, creo que lo más prudente es esperar a la firmeza de la resolución, habida cuenta de que otra actuación puede ser muy comprometida para el Juzgado sobre todo tratándose de sumas cuantiosas.

Por lo demás, parece claro que la resolución que disponga la entrega de la cantidad revestirá carácter jurisdiccional, y no gubernativo, por lo que no parece admisible que se adopte mediante “acuerdo gubernativo” del Juzgado o (allí donde haya varios Juzgados de lo Social) del Decanato. Piénsese que los acuerdos adoptados por los Decanatos son recurribles ante el Consejo General del Poder Judicial; siendo de todo punto ilógico que dicho Consejo tuviera que pronunciarse sobre controversias atinentes

a depósitos indemnizatorios ex art. 56-2 del E.T. que indudablemente traen causa del Derecho Laboral sustantivo.

6- ¿Puede la empresa, después de haber efectuado el depósito judicial y antes de haberse aceptado por el trabajador la cantidad, retirar dicho depósito?

Entiendo que la empresa, después de haber efectuado el depósito, no puede retirar la cantidad depositada.

Como ya expliqué antes, el depósito produce el desplazamiento patrimonial de la cantidad, que pasa a ser titularidad del trabajador.

El art. 1.180 del Código Civil (según el cual “*mientras el acreedor no hubiere aceptado la consignación, o no hubiere recaído la declaración judicial de que está bien hecha, podrá el deudor retirar la cosa o cantidad consignada, dejando subsistente la obligación*”) y en general el régimen “*del ofrecimiento del pago y de la consignación*” ex arts. 1.176 a 1.181 del Código Civil, no me parecen aplicables, ni siquiera supletoriamente, a esta institución. Al respecto, es llamativo que el art. 56-2 del E.T. no utiliza el término “*consignación*”, sino que en todo momento se refiere al “*depósito*”.

El depósito ex art. 56-2 no pretende cancelar o pagar una obligación líquida, como ocurre con el régimen de la consignación en el Código Civil, sino que sus efectos son bien distintos: se trata de una actuación encaminada a otro fin, cual es evitar el devengo de salarios de tramitación.

Finalmente, ocurre que, si se permitiese a la empresa retirar la cantidad depositada, ello generaría una gran inseguridad en el trabajador. Pensemos en el trabajador que no impugna su despido por estar de acuerdo con la cuantía depositada, y cuando acude al Juzgado a percibir dicha cantidad se entera de que ésta ha sido retirada por la empresa; con lo cual no podría obtener la cantidad y entretanto la acción de despido puede haber caducado.

7- ¿Puede el trabajador, pese a haber retirado la cantidad depositada, impugnar luego el despido? ¿O bien debe entenderse que, al retirar la cantidad depositada, el trabajador está implícitamente expresando su conformidad con la improcedencia del despido y con la cuantía de los conceptos (indemnización y, en su caso, salarios de tramitación)?

Entiendo que el trabajador, pese a haber retirado la cantidad depositada, puede impugnar el despido.

Por lo demás, este hecho no resulta insólito ni novedoso en nuestro Derecho Laboral, pues también el trabajador que ha sido cesado por causas objetivas puede, pese a haber recibido la indemnización legal puesta a su disposición, impugnar después el despido objetivo y solicitar que se declare improcedente (Así se prevé expresamente en el art. 121-2 de la L.P.L.: *“La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario... no enerva[n] el ejercicio de la acción ni suponen[n] conformidad con la decisión empresarial”*).

Sostener que la mera retirada de la cantidad por el trabajador priva a éste de la posibilidad de impugnar el despido, sería contrario al derecho a la “tutela judicial efectiva” ex art. 24-1 de la Constitución, ya que un acto material sin eficacia extintiva de las obligaciones estaría impidiendo el ejercicio de una acción judicial (impugnación del despido). No estamos aquí en presencia de un acuerdo conciliatorio o transacción (como sería la avenencia obtenida ante el SMAC), sino ante un acto material en que la empresa ofrece o deposita una cantidad y el trabajador la toma (la retira) sin que al hacerlo tenga que expresar su conformidad con dicha cuantía ni formalizar su renuncia al ejercicio de una ulterior acción judicial frente al despido. Piénsese en el trabajador que acepta una cantidad entregada por la empresa en concepto de salario: esto no le impide reclamar judicialmente frente a la empresa si considera que la cantidad abonada es inferior a la debida.

En todo caso, para que la retirada por el trabajador de la cantidad depositada judicialmente produjera un efecto impeditivo o enervatorio de la acción impugnativa del despido, la norma legal debería disponerlo así expresamente, en cuyo caso nos hallaríamos ante una modalidad de transacción o avenencia conciliatoria implícita.

Desde el punto de vista teleológico, parece claro que la nueva redacción del art. 56-2 del E.T. obedece al propósito de restaurar los salarios de tramitación (que el anterior Real Decreto-Ley 5/2.002 había suprimido para los despidos improcedentes seguidos de opción indemnizatoria) concediendo al mismo tiempo a la empresa un medio para neutralizar o limitar su devengo. Pero no constituye intención de la Ley (pues en ningún momento lo declara, ni hace alusión a ello en su exposición de motivos) el establecimiento de un nuevo sistema de autocomposición o transacción implícita (arts. 1.809 a 1.819 del Código Civil, y 19 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

8- ¿Qué ocurre si, tras haber retirado el trabajador la cantidad depositada, éste formula demanda por despido y la sentencia le reconoce una cantidad inferior? ¿Y si la sentencia declara la nulidad del despido (con lo que no existiría indemnización, sino obligación readmisoria)?

En estos casos procederá una regularización "a posteriori". Tampoco esto es insólito ni innovador en nuestro Derecho Laboral, pues en los ceses objetivos se prevé una posible regularización ulterior en supuestos de readmisión –"el trabajador habrá de reintegrarle [al empresario] la indemnización percibida"- (arts. 53-5-b del E.T. y 123-4 de la L.P.L.). Estas regularizaciones podrán efectuarse normalmente en el propio procedimiento por despido, pero en último extremo la empresa tendría la posibilidad de accionar frente al trabajador por "cobro de lo indebido" (arts. 1.895 a 1.901 del Código Civil).

9- ¿Puede la empresa, pese a haber reconocido la improcedencia del despido al depositar la indemnización, defender después la procedencia del despido en el acto del juicio si el trabajador formula demanda?

Considero que la empresa que ha reconocido la improcedencia del despido no puede después defender su procedencia, aunque el trabajador impugne el despido por considerar que la cantidad depositada es inferior a la que corresponde o por entender que aquél es nulo.

Si la empresa ha reconocido la improcedencia del despido no puede después sostener su procedencia, ya que ello implicaría una vulneración del principio de los "actos propios" ("*nadie puede ir contra sus propios actos*"). Sobre este principio general del Derecho, y aun de la lógica, la jurisprudencia tiene establecido que "*la doctrina de los actos propios... significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad... al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio y... encuentra su fundamento último en la protección que objetivamente requiere la confianza que fundadamente se puede haber depositado en el comportamiento ajeno y la regla de la buena fe que impone el deber de coherencia en el comportamiento*" [sentencia del Tribunal Constitucional nº 198/1.988, citada por sentencia del T.S.J. de Castilla-La Mancha de 31 de mayo de 1.999 (El Derecho 1999/13338)]. Y es que en estos casos la empresa no ha efectuado una mera manifestación sobre improcedencia del despido a efectos dialécticos, sino que ha formalizado un "reconocimiento", con todo lo que ello

implica, no siendo por tanto admisible que después la empresa se desdiga o retracte de lo que previamente ha reconocido.

Por tanto (y aun siendo consciente de la existencia de otras opiniones), considero que la actuación empresarial debe limitarse en estos casos -o sea, cuando exista demanda del trabajador- a defender lo correcto de su actuación en cuanto a la cantidad depositada, solicitando que por ello se declare la improcedencia del despido y se le exima de abonar salarios de tramitación.

10-¿Se privará a la empresa del "beneficio de limitación de los salarios de tramitación" siempre que la cantidad declarada en sentencia no se ajuste a lo depositado por la empresa?

Creo que debe mantenerse la doctrina jurisprudencial ya elaborada bajo la anterior normativa, según la cual *"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 E.T. hace derivar del ofrecimiento y la consignación... No eran pacíficas las posturas de demandante y demandado sobre los elementos que configuran la indemnización y los salarios de tramitación..."* (STS 24 abril 2.000, El Derecho 2000/14749). *"El error de cálculo en el ofrecimiento es excusable"* (STS 11 noviembre 1.998, recurso nº 4.898/1.997).

Una vez más, por analogía con lo que ocurre en el despido objetivo debe recordarse que el art. 122-3 de la L.P.L. dispone que la actuación empresarial no será ineficaz por el hecho de *"haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador"*.

Lo ofrecido y depositado debe ser sólo por los conceptos de indemnización y, en su caso, salarios de tramitación, no siendo eficaz el ofrecimiento y depósito de una cantidad global por *"liquidación y finiquito"* (STS 30 septiembre 1.998, El Derecho 98/21235).

.....

Finalmente, estimo oportuno expresar unas consideraciones que desde el punto de vista práctico pueden facilitar el aprovechamiento de este régimen legal por los interesados.

En cuanto a la empleadora, debe ser consciente de que para obtener el efecto pretendido (exclusión o limitación de los salarios de trámite) ha de actuar con rigor, depositando la indemnización (y, en su caso, los salarios de tramitación devengados hasta ese momento cuando el depósito se efectúe más de 48 horas después del despido) calculando su cuantía conforme al módulo salarial real del trabajador. En consecuencia, no deberá excluir conceptos salariales indubitados, como el salario en especie o la retribución variable. Su exclusión infundada podría dar lugar a que posteriormente el Juzgado considere viciada e ineficaz la actuación empresarial, dando lugar al devengo íntegro de los salarios de tramitación por el trabajador.

Actuando correctamente, la empresa tendrá asegurado un ahorro económico importante en salarios de tramitación. Por tanto, cabe recomendar a las empresas que, siempre que no estén en condiciones de acreditar fundadamente la concurrencia de una causa jurídica de despido, se acojan a esta previsión legal.

En cuanto al trabajador, parece lógico que, si está conforme con la cantidad depositada por la empresa, acuda al Juzgado y solicite formalmente su entrega. Si el Juzgado no le entrega inmediatamente la cantidad (por ejemplo, porque considere que tiene que dictar providencia en tal sentido y esperar a su firmeza), aconsejaría al trabajador que presente papeleta de conciliación ante el SMAC, sobre todo cuando por el transcurso del tiempo exista riesgo de una eventual caducidad de la acción por despido. En el SMAC podrá formalizarse una avenencia en que se exprese la conformidad de las partes con la improcedencia y con la cuantía. Si no se formalizase tal avenencia en el SMAC, aconsejaría al trabajador que formule demanda por despido. Se trata, en todo caso, de evitar una eventual caducidad, ya que, aunque en mi opinión la cantidad depositada deberá entregarse al trabajador en cualquier caso, esta opinión pudiera no ser compartida unánimemente (recuérdese la citada sentencia del TSJ de Cataluña de 31 de octubre de 2.000). El trabajador que haya iniciado actuaciones ante el SMAC o ante el Juzgado podrá desistir de ellas tan pronto se le entregue la cantidad depositada.

En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la improcedencia (porque considere que el despido es nulo) o con su efecto extintivo (porque entienda que la opción entre indemnización y readmisión le corresponde a él) o con la cuantía depositada por la empresa, le aconsejaría que si desea retirar dicha cantidad exprese formalmente ante el Juzgado, al tiempo de acudir a retirarla, su disconformidad con lo depositado por la empresa, a fin de que la retirada de la cantidad por el

trabajador no pueda nunca interpretarse como aquietamiento o renuncia implícita al ejercicio de la acción judicial (cuestión esta que es, probablemente, la más vidriosa y polémica que la nueva norma suscita). Seguidamente deberá, como es lógico, presentar papeleta conciliatoria ante el SMAC y demanda judicial para defender sus pretensiones, dentro de los veinte días hábiles.

.....

Como conclusión, creo necesario señalar que el régimen del nuevo art. 56-2 del E.T. está lleno de incertidumbres, especialmente en lo relativo a los efectos de la retirada por el trabajador del depósito y a la coordinación entre dicha retirada y la eventual impugnación del despido. Hasta tanto estas incertidumbres no se clarifiquen por vía legislativa (lo que a todas luces sería conveniente) o se despejen por la jurisprudencia (lo que puede llevar años), la operatividad de dicho régimen jurídico estará limitada por las propias dudas que su aplicación plantea.