



**Universitat**  
de les Illes Balears

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

# **DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE: EFECTOS**

**MARINA LÓPEZ AMENGUAL**

**Grado de Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Año Académico 2021-2022**

# DESPIDO DISCIPLINARIO IMPROCEDENTE: EFECTOS

**MARINA LÓPEZ AMENGUAL**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de las Illes Balears**

**Año Académico 2021-2022**

Palabras clave del trabajo:

Despido, improcedente, efectos

*Nombre Tutor/Tutora del Trabajo : Magdalena Llompert*

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Resumen

Este trabajo de investigación se va centrar en el estudio de los efectos que surgen tras la declaración de improcedencia de un despido . En este, no se va a profundizar en la causa u origen del despido ni en la explicación o argumentos que conllevan a la declaración de su improcedencia. Me he enfocado específicamente en el despido disciplinario ya que una vez declarado improcedente, el proceso posterior es semejante indiferentemente del tipo de despido que sea (disciplinario, objetivo, colectivo o por causas de fuerza mayor), pero varía en algunos aspectos.

He decidido investigar sobre este tema porque considero que es un tema de interés general e importante en el ámbito del derecho del trabajo, ya que es necesario que el trabajador conozca el proceso legal que sucede un despido improcedente.

El objetivo es dar a conocer las diferentes situaciones y consecuencias que pueden darse a raíz de la declaración de un despido como improcedente, mediante el análisis de los efectos que produce este, es decir, la situación que aparece tanto para el trabajador como para el empresario una vez calificado un despido como improcedente.

El esquema que he seguido consta de una breve introducción, donde pongo en contexto un poco mi trabajo, remontándome a la explicación de qué es un contrato y cuáles son las causas que pueden producir la extinción de este derivando en la finalización de la relación laboral, entre otras cosas, para luego centrarme en el despido y clasificarlo de dos maneras distintas. Una vez contextualizado el tema en el que voy a dedicarme, el siguiente apartado explica brevemente qué sucede tras la declaración de la improcedencia de un despido, reflejando la potestad del empresario para elegir si quiere readmitir al trabajador o indemnizarle, incluyendo las excepciones que aparecen. Posteriormente, dedico un apartado para cada una de las opciones nombradas que aparecen tras el despido improcedente: la readmisión, el cual tiene dos sub-apartados: readmisión irregular e incidente no readmisión y la extinción, donde se nombran los tres elementos que se tienen en cuenta a la hora de calcular dicha indemnización: años de servicio, salario regulador y tope máximo. También he realizado un apartado propio para comentar los salarios de tramitación, ya que aunque vayan implícitos en la readmisión, por según qué aspectos y casos determinados, es conveniente no solo relacionarlos con la readmisión y tratarlos de una manera independiente. Por último, he visto conveniente explicar brevemente la jurisdicción provisional en el ámbito de los despidos disciplinarios improcedentes.

Mi fuente principal ha sido la Legislación, principalmente la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ( en adelante LRJS), ya que esta establece los derechos y obligaciones que aparecen tras un despido improcedente, guiando su proceso. También he recurrido al Estatuto de los Trabajadores (ET), al cual hay que recurrir para entender los derechos y obligaciones de los trabajadores. Por último, he consultado un manual relevante en el ámbito del Derecho del Trabajo y varios artículos de autores con conocimientos en la materia, los cuales aportan su punto de vista u opinión. Para corroborar la teoría, le he dado al trabajo un enfoque jurisprudencial, analizando varias sentencias, las cuales considero relevantes y vinculadas con el tema a tratar.

## Índice

1. INTRODUCCIÓN .....	p.1 y 2
2. ELECCIÓN EMPRESARIO ENTRE READMISIÓN E INDEMNIZACIÓN.EXCEPCIONES .....	p.3 y 4
3. READMISIÓN .....	p.5 - 7
3.1 READMISIÓN IRREGULAR .....	p.5 y 6
3.2 INCIDENTE NO READMISIÓN .....	p.6 y 7
4. INDEMNIZACIÓN .....	p.8 - 11
5. SALARIOS DE TRAMITACIÓN .....	p.12-15
6. EJECUCIÓN PROVISIONAL .....	p.16-18
7. BIBLIOGRAFÍA .....	p.19 y 20

## 1.INTRODUCCIÓN

La legislación laboral no aporta una definición del contrato de trabajo, pero mediante aportaciones como el artículo 1.1 del ET autores como VIQUEIRA PÉREZ , Carmen (2021,p.191) lo define como *“Un acuerdo entre dos partes, por el que una de ellas (el trabajador) se compromete a prestar un trabajo dependiente y la otra (el empresario) se compromete a pagar un salario garantizado”* esto es, ajeno a los riesgos de la empresa”. Tal como afirma BLASCO PELLICER, Ángel (2021,p.497) el contrato puede extinguirse finalizando la relación laboral existente entre el empresario y el trabajador. El artículo 49.1 del ET establece las causas que pueden originar dicha extinción de manera legal, sin dar lugar a la aceptación de otras causas como motivo de la extinción contractual. BLASCO PELLICER, Ángel (2021,p.497) agrupa los diferentes supuestos que contiene dicho artículo atendiendo a su origen, dando lugar a cuatro grupos: “Los que dependen de la voluntad del empresario, los que se producen por iniciativa del trabajador, los que obedecen a un supuesto causal previsto legalmente y los que se originan de la voluntad conjunta de ambas partes”.

Centrándonos en el primer supuesto, coloquialmente conocido como “despido” se podría definir como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. Pero hay que matizar que no es suficiente la mera voluntad del empresario para justificar la extinción del contrato laboral, siendo necesario que argumente su decisión aportando el motivo o la causa que le lleva a finalizar este. *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”* (CONVENIO OIT 185, parte II sección A, art.4) Según la tipología u origen , BLASCO PELLICER, Ángel (2021,p.497 y 498) diferencia dos grupos de causas: causas relacionadas con el trabajador, ya sea por su conducta, derivando en un despido disciplinario o por circunstancias objetivas que afectan a la capacidad profesional de este, significando la extinción por causas objetivas de ineptitud, falta de adaptación o inasistencias incluso justificadas y causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, dando lugar a un despido objetivo o colectivo, por la misma causa, pero que por el número de trabajadores afectados debe seguir un procedimiento distinto. Es decir, existen cuatro tipos de despido: disciplinario, colectivo, objetivo y por fuerza mayor.

Una vez producido el despido, el trabajador puede decidir impugnar la extinción laboral ante el orden social mediante una demanda, la cual deberá interponer en el plazo de caducidad de veinte días hábiles, como determinan el art.59.3 ET y art.103.1 LRJS. En este caso el juez será el encargado de decidir si el despido es procedente, improcedente o nulo, tal como avala el art. 108 de la LRJS. Es decir, el despido es calificado judicialmente mediante el fallo de la sentencia para establecer si la extinción laboral es válida o no. Si el fallo determina que el despido es procedente se declarará su validez amparándose en el art.109 de la LRJS, Sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Si por otra parte se declara improcedente, corresponde al empresario la elección entre readmitir al trabajador o mantener la extinción del contrato, pero indemnizando a este (art.110 LRJS)

Como se ha podido observar, existen dos tipos de clasificación del despido, según su causa: despido disciplinario, objetivo, colectivo y de fuerza mayor y según su validez o legalidad ante el orden social: despido procedente, improcedente y nulo. Este trabajo de investigación va a tratar sobre el despido improcedente.

## **2.ELECCIÓN DEL EMPRESARIO ENTRE READMISIÓN O INDEMNIZACIÓN. EXCEPCIONES**

La calificación del despido como improcedente, como se ha visto, conlleva a la elección del empresario entre readmitir al trabajador o mantener la extinción contractual indemnizándole. Dicha elección debe efectuarse y comunicarse en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que determina el despido como improcedente.(art.56.1 y 56.2 ET y 110.1 LRJS) La comunicación de la decisión se deberá realizar por escrito o compareciendo ante el Juzgado de lo Social en el plazo de sin tener que esperar a la firmeza de esta en el caso de que fuera la de instancia. También es posible que el titular del derecho a opción decida transmitir su decisión en el acto del juicio (art.110.3 LRJS)

Si el titular del derecho opta por la readmisión, el trabajador deberá recibir la cantidad equivalente al salario que ha dejado de percibir desde su despido hasta la notificación de la sentencia que declara dicha extinción improcedente o hasta que hubiera encontrado otro empleo, percibiendo los salarios de tramitación (art.56.1ET) Si por otro lado el empresario se decanta por mantener la extinción, deberá indemnizar al trabajador, abonándole la cantidad equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.(art.56.2ET) Si se da el supuesto en que no se produce elección, el legislador entiende que se opta por la readmisión del trabajador (art.56.3 ET)

Por otro lado, existen excepciones en las que el empresario no podrá elegir. La primera es en el caso en el que el trabajador despedido ocupe el cargo de representante legal o sindical de los trabajadores (art.56.4 ET), al cual le pertenece el derecho de elección y la segunda hace referencia a que un convenio colectivo o contrato individual le atribuya la elección al asalariado. Indiferentemente de si el trabajador que ejerce como representante escoge la readmisión o la indemnización deberá recibir los salarios de tramitación (art.56.4 ET) Tanto en el caso de que el empleador no optara por ninguna de las dos opciones como en el caso de que el trabajador despedido sea representante legal con derecho a elección y no pusiera en práctica su derecho, se entenderá que procede la readmisión (art.56.3 y .4 ET)

El art.56.5 ET determina que si la sentencia que declara la improcedencia se dicta trascurridos los noventa días hábiles desde que se interpuso la demanda, el empresario podrá reclamar al Estado que se encargue de abonar los salarios de tramitación y las cuotas de seguridad social referentes a dichos salarios. La finalidad de implicar al Estado en el pago de los salarios de tramitación es intentar conseguir una mayor rapidez en el proceso judicial a la hora de dictar sentencia, ya que en muchos supuestos el asalariado cobra más de salarios de tramitación que del propio finiquito debido al gran transcurso de tiempo que hay desde la interposición de la demanda por despido improcedente hasta que se dicta sentencia afirmando la improcedencia del despido.

El art.110.4 LRJS aclara que en el supuesto en que el motivo de la improcedencia del despido fuera el incumplimiento de los requisitos de forma y se haya optado por la readmisión, se podrá realizar un nuevo despido en el plazo de los siete días desde que se notifique la sentencia, pero esto no significa

la subsanación de la improcedencia del primer despido, tratándose de un nuevo despido, el cual surte efectos desde su fecha.

### 3. READMISIÓN

Si el empresario o el trabajador representante legal de los trabajadores se decanta por la readmisión, el trabajador debe efectuar su reincorporación en las mismas condiciones establecidas antes de producirse el despido declarado improcedente (art.110.1 LRJS) El empresario dispone de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia para comunicar por escrito al asalariado la fecha de su reincorporación. Esta debe ser en un plazo no inferior a los tres días siguientes a la recepción del escrito (art.278 LRJS)

#### 3.1 READMISIÓN IRREGULAR

Recalcando el artículo 110.1 LRJS, si el empresario decide readmitir al trabajador debe hacerlo en las mismas condiciones, es decir, manteniendo la misma situación laboral que antes de producirse el despido, de lo contrario la readmisión se considerará irregular o inválida.

Por otro lado, en determinados supuestos sí es posible la reincorporación a otros puestos de trabajo. *La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) (Sala de lo Social, Sección 1º) de Andalucía, Granada de 12 de septiembre de 2019 (Aranzadi, ST 2057/2019)* refleja un claro ejemplo de ello. Se trata del caso de un bombero forestal fijo discontinuo el cual es despedido y tras presentar demanda, el despido es declarado improcedente, determinando el fallo la elección por parte de la empresa entre readmisión o extinción e indemnización. La empresa decide readmitir al trabajador, pero el asalariado denuncia el hecho de que ante su incapacidad permanente total no revisable solicita su readmisión a un nuevo puesto de trabajo que se adapte a sus necesidades y la empresa le niega su petición, reincorporándole a su anterior puesto de trabajo. El trabajador solicita la asignación de un nuevo puesto de trabajo basándose en el art.12.5 de su Convenio Colectivo, según el cual: *“Los trabajadores Fijos o Fijos Discontinuos en activo, los cuales sean declarados por el INSS en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, tendrán prioridad para ocupar plaza vacante en el Dispositivo, de igual o inferior categoría, siempre que el nuevo puesto sea compatible con su estado de salud y con la capacitación profesional del trabajador, y adecuado a su capacidad residual. A los efectos, el trabajador que se encuentre en estas circunstancias vendrá obligado a solicitar la reincorporación dentro del plazo de 3 meses desde la notificación de la correspondiente resolución del INSS, y en su caso a aceptar la nueva categoría asignada, las circunstancias de tiempo de trabajo y nuevas condiciones laborales y salariales del puesto asignado. Para resolver esta solicitud, deberá contarse con informe del INSS que certifique la compatibilidad de la incapacidad del trabajador y la prestación percibida por ello, con el desempeño de las nuevas funciones ofrecidas. Por el contrario, si el trabajador optase por no aceptar las nuevas condiciones laborales y/o salariales, decaerá su derecho de reincorporación, no procediendo la aplicación de compensación legal o convencional alguna”*. El juez llega a la conclusión de que la empresa no ha cumplido con sus deberes de: probar si está disponible un nuevo puesto adaptado a las necesidades

del trabajador y si es así, realizar las actuaciones oportunas para la recolocación de este, obligaciones reflejadas tanto en el mismo art.15 del Convenio Colectivo de aplicación en este caso como en el art.25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El supuesto que aborda esta sentencia es un caso donde se puede apreciar que la irregularidad de la readmisión no es debido a la reincorporación a un nuevo puesto de trabajo donde las condiciones varían en comparación al puesto anterior al despido, sino todo lo contrario. La irregularidad es motivo del no ofrecimiento por parte de la empresa de otro puesto de trabajo compatible a las necesidades del trabajador.

### *3.2 INCIDENTE NO READMISIÓN*

Esta situación es la que se da cuando el empresario realiza la comunicación de la readmisión una vez transcurridos los diez días posteriores a la notificación de la sentencia, no procede a la readmisión o lo hace de manera irregular. Dada alguna de estas situaciones, el trabajador puede solicitar la ejecución judicial del fallo de la sentencia que determina la readmisión, mediante el llamado “incidente de no readmisión”. El art.279 LRJS establece los plazos que dispone el asalariado para llevar a cabo dicha solicitud, los cuales son de prescripción:

-Cuando la readmisión no se ha efectuado, el trabajador cuenta con los veinte días siguientes a la fecha señalada para efectuar la readmisión.

-En el caso de que no se hubiera determinada una fecha para reanudar la prestación laboral, dispone de los veinte días posteriores a aquel en que se finalice el plazo de los diez días que dispone el empresario para comunicar la readmisión.

-En el supuesto en que se produjera la readmisión pero de manera irregular, tiene el plazo de veinte días desde dicha readmisión.

Como avala el art.280 LRJS, una vez instada la ejecución del fallo, el juez dictará auto tratando la ejecución por la vía de “incidente de no readmisión” y el secretario será el encargado de señalar una fecha para la vista dentro de los siguientes cinco días, citando de comparecencia a los interesados. Si el trabajador o su representante legal no asistieran se entenderá su desistimiento respecto a su solicitud. Si no comparece el empresario o su representante el acto se celebrará igualmente.

En la celebración del auto, regulada en el art.281LRJS, la parte o partes que hayan acudido deberán aportar las pruebas que crean conveniente y que el juez acepte con la finalidad de probar si efectivamente existe una inadmisión o admisión irregular. En los posteriores tres días, el juez dictará auto, donde si considera que existe alguna de las dos situaciones citadas, declarará la extinción de la relación laboral a fecha de dicha resolución y su correspondiente indemnización. Esta consta de la indemnización por despido improcedente y de los salarios de tramitación correspondientes desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución, tal como dispone el art.56.1 y 2 ET . De manera adicional, con motivo de los

perjuicios causados en el trabajador, el juez también podrá ordenar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades, prorrateándose en ambos casos los periodos de tiempo inferiores a un año y se computándose como tiempo de servicio el periodo transcurrido hasta la fecha del auto.

Por otro lado, si el trabajador que no readmiten o lo hacen de manera irregular es representante legal o sindical de los trabajadores, este deberá realizar dicha solicitud de ejecución del fallo y se celebrará el auto, pero con la diferencia de que en este caso, si se estima la no readmisión o la irregularidad en ella, el juez ordenará la readmisión del trabajador en su puesto dentro de los cinco días siguientes a la fecha del auto (art.283 LRJS) En el caso, en que el empresario no realizara esta se aplicará el art.284 LRJS acordando el secretario judicial las siguientes medidas:

-El trabajador seguirá percibiendo su salario con la misma periodicidad y cuantía que la declarada en la sentencia, aplicándose los incrementos que consten en el convenio colectivo o normal estatal hasta la fecha en que se produzca la debida readmisión, siendo posible la solicitud de ejecución de readmisión las veces que fuera necesario. Con el objetivo de conseguir esta, recibirá un complemento de seis meses de salario, cantidad que el asalariado deberá devolver una vez se efectúe la correcta readmisión.

-El empleado continuará en situación de alta y con cotización en la Seguridad Social, situación que deberá poner en conocimiento de la entidad gestora o servicio común a los efectos procedentes.

- Como delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, continuará ejerciendo las funciones propias de su cargo, advirtiéndolo al empresario que en el supuesto en que este intente impedir o se oponga a la realización de estas, se pondrá en conocimiento de la autoridad laboral a los efectos de sancionar su conducta de acuerdo con lo que dispone el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Independientemente de lo indicado anteriormente, si se acredita la imposibilidad de readmitir al trabajador debido al cese o cierre de la empresa, el juez declarará extinguida la relación laboral en fecha de dicha resolución y dictará que se abone al trabajador las indemnizaciones y salarios dejados de percibir (art.286 LRJS).

#### 4. INDEMNIZACIÓN

En este apartado en el cual se trata la opción de la extinción del contrato con su correspondiente indemnización a favor del trabajador es importante nombrar la reforma laboral que se produjo en 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), en la cual se abordaron varios temas laborales donde se produjeron cambios y uno de ellos fue la cantidad a percibir con motivo de indemnización tras un despido improcedente.

La reforma de 2012 es la primera que reduce la cantidad a percibir con motivo de indemnización por despido improcedente. Todas las reformas laborales desde el ET de 1980 habían incidido en la extinción del contrato de trabajo pero no habían modificado la cantidad establecida en cuarenta y cinco días de salario/año con un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Es el art.18.7 del Real Decreto- Ley 3/2012 y consecuentemente el art.56.1 ET quien reduce dicha indemnización a treinta y tres días de salario/año con un máximo de veinticuatro mensualidades. (LAHERA FORTEZA, Jesús, 2021, p.216). Esta reducción en la cantidad a percibir como indemnización puede percibirse como un aliciente a la reducción del coste del despido, ya que, antes la indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio con el límite de veinticuatro mensualidades se aplicaba como vía de fomento de la contratación indefinida a los despidos objetivos improcedentes derivados de un contrato indefinido y con la entrada en vigor de esta, ya no es ninguna ventaja la contratación indefinida, ya que se aplica esta indemnización independientemente de la modalidad contractual existente entre el empleador y el asalariado. (PONCE RODRÍGUEZ, Sergio, 2012, p.44) Por otro lado, el Real Decreto- Ley 3/2012 argumenta en su preámbulo esta reducción, afirmando que su finalidad es la mejora de la eficiencia del mercado de trabajo y la reducción de la dualidad laboral, acercando los costes del despido a la media de los países europeos. *“La tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas, en un momento –como el actual– de dificultad de acceso a fuentes de financiación. Por ello, esta Ley generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días, con un tope de 24 mensualidades, que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida. Con esta generalización se suprime esta modalidad contractual, que se había desnaturalizado enormemente tras la última ampliación de los colectivos con los que se podía celebrar dicho contrato.”* (Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, preámbulo V)

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral aclara en su disposición transitoria quinta que la aplicación de la nueva indemnización correspondiente a treinta y tres días por año es a partir de los contratos realizados en el mismo 2012. De ahí que se tome la reforma como punto de inflexión para diferenciar el cálculo del importe en un contrato anterior al 2012 y otro posterior:

*“1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.”*

*“2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.”*

*“3. En el caso de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.)”*

El importe de la indemnización es una cantidad tasada no modulable por el Juez, aunque el Convenio Colectivo o el acuerdo individual podrán mejorar este (BLASCO PELLICER, Ángel, 2021, p.514) . Los elementos que determinan su cuantificación según el autor son:

-Años de servicio: Por este concepto se entiende el tiempo realmente trabajado en la empresa, computándose las situaciones suspensivas por Incapacidad Temporal, pero por otro lado, no cuentan como tal las situaciones de excedencia. Si se diera el encadenamiento de contratos temporales fraudulentos se tomarían en consideración la totalidad de los servicios prestados del trabajador para la empresa y no únicamente los que se originaron por la concertación del último contrato. Esto sería si existiera una unidad esencial de vínculo. En el caso de sucesión de contratos a través de una ETT y otros directamente para la empresa unitaria, el tiempo de servicio se calcula desde la primera contratación. En este ámbito, hay que tener en cuenta la modalidad del trabajador fijo-discontinuo, ya que es un tipo de personal peculiar debido a su particular discontinuidad a la hora de prestar sus servicios, la cual puede presentar confusión en el cálculo de los años de servicio. Esta confusión tiene su motivación en la existencia de los periodos de actividad y los periodos en suspensión, los cuales no implican la extinción de la relación laboral, planteándose de esta manera la duda de qué tiempo se computa como trabajado y por tanto como “años de servicio”. *“El tiempo en que los fijos discontinuos prestan servicios se concentra en el marco de uno o varios períodos de actividad al año que, a su vez, se repiten año tras año, quedando la relación laboral entre uno y otro período en suspensión; de modo que en nada afecta esta situación a la vigencia de la relación laboral existente entre empresario y trabajador. Esta peculiar forma intermitente y cíclica en que se distribuye el tiempo de trabajo es, precisamente, la que caracteriza esta figura contractual y la que le otorga el calificativo de cíclica o discontinua.”*(PARRES MIRALLES, Rubén, 2021, p.322) Ante el carácter especial de este tipo de personal, el ET tampoco aclara mucho, ya que el art.56.1 ET tiene en cuenta

dos conceptos para cifrar la indemnización por despido improcedente, estos dos son : el salario y los años de servicio. El problema es que este último no se define de manera precisa y por lo tanto, en casos como es el del trabajador fijo- discontinuo no se especifica la manera de calcular este.” *Debido a esta falta de definición legal, el significado y alcance de esta expresión se hubo de integrar por vía jurisprudencial. En este sentido, el TS concluyó muy tempranamente que, con la noción “año de servicio”, el ET estaría haciendo referencia al tiempo de servicios prestados por el trabajador a la empresa... De acuerdo con ello, pues, la antigüedad computable a efectos de la cuantificación de la indemnización por despido se definiría, como regla general, en atención al tiempo de servicios; esto es, de forma proporcional al tiempo trabajado en el marco de la relación laboral cuya extinción se indemniza”* (PARRES MIRALLES, Rubén,2021, p.340) En este aspecto, es relevante la *Sentencia del tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1) de 30 de julio de 2020* (Aranzadi, 730/2020) ya que es la primera sentencia en la cual el TS afirma que los periodos de inactividad o entre campañas propios de este tipo de trabajadores no se deben computar para el cálculo de la indemnización por despido, ya que dicha indemnización no se obtiene en referencia a los años naturales en los que el trabajador está contratado en la empresa, sino en base a los periodos de actividad de este.

-Salario regulador: Se tiene en cuenta el salario realmente percibido en el momento en el cual se produce el despido o aquel al que se tiene derecho en el caso de que este fuera mayor, no contándose los incrementos salariales por revisión del convenio posteriores al despido. Se incluyen las gratificaciones extraordinarias al igual que las horas extraordinarias realizadas por el importe anual prorrateado mensualmente. También se computarán las “stocks options”, considerando como salario la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado. No se descontarán las cuotas de la Seguridad Social ni las retenciones del IRPF. El salario diario se obtiene dividiendo la retribución global entre los trescientos sesenta y cinco días de los que consta el año (añadiendo un día más si el año fuera bisiesto) Por otro lado, la regla de que el salario regulador debe ser el realmente percibido admite excepciones, como por ejemplo en el caso en que la empresa no readmita a un trabajador tras una excedencia voluntaria, el salario regulador para calcular la indemnización a la que el asalariado tiene derecho por despido improcedente será el que corresponda en el momento de la extinción y no en el momento en que se solicitó la excedencia.

Hay que hacer especial mención a los bonus, *“un complemento salarial que remunera o bien el rendimiento o bien la situación o resultados de la empresa. En cualquiera de los dos supuestos el bonus se considera salario y, por tanto, debe computar a efectos del cálculo de la indemnización por despido como el resto del salario.”*(TOLODÍ SIGNES, Adrià, p.77) La inclusión de este concepto en el cálculo de la indemnización por despido ha sido defendido en algunas sentencias, como por ejemplo en la *Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1º) de 14 junio de 2018* (Aranzadi, ST 640/2018), la cual defiende que en los casos en los que los objetivos se hayan conseguido pese al incumplimiento del empresario de fijar estos, el trabajador no debe verse perjudicado y por ello deben entenderse fijados y cumplidos, recompensando al asalariado con la percepción de daños y perjuicios. Por otro lado, algunas sentencias consideran que debido al carácter excepcional de este y en los casos en los que solo se haya cobrado una vez, no debe computarse en el cobro de la indemnización para *“evitar innecesarias distorsiones en el cálculo de la indemnización*

*por despido dado que; si solo se abonó el bonus una sola vez, y casualmente esta cae en el año anterior al despido, el salario regulador puede ser mucho mayor que si el despido se hubiera realizado cualquier otro año. Es decir, añadir un bonus, que solo se ha abonado por una única vez al salario regulador haría el salario regulador no representativo de lo que el trabajador venía cobrando en la empresa regularmente. ...De acuerdo con el Tribunal Supremo, el salario regulador debe ser calculado como regla general conforme a lo percibido en el momento del despido (última nómina), y no conforme a los últimos doce meses<sup>78</sup>. Ahora bien, esta regla general, no se aplica cuando se está ante un ingreso salarial irregular, ni ante un complemento de devengo periódico superior al mes.... De esta manera, en el concreto caso de un complemento de devengo superior al mes, como es un bonus, el Tribunal Supremo admite la posibilidad de incluirlo incluso aunque este no se devengara en los últimos doce meses antes del despido. En concreto, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, sección 1º) de 24 de octubre de 2006 (Aranzadi, rec.1524/2005) el bonus fue devengando con más de un año de anterioridad a la fecha del despido, pero el Tribunal considera que debe computar como salario regulador dado que fue cobrado en los últimos doce meses antes del despido con independencia del devengo. Así pues, el bonus computará en el salario regulador si éste fue percibido (aunque fuera por una sola vez) en los últimos doce meses antes del despido, y deberá ser prorrateado conforme al periodo de devengo del mismo.” (TOLODÍ SIGNES, Adrià ,2016, p.77) El autor hace referencia a la posibilidad de que el bonus no compute en la indemnización debido a un pacto establecido entre las partes, ya que algunas doctrinas defienden que se debe respetar y mantener la autonomía de la voluntad de las partes, debido al carácter voluntario y discrecional del bonus. Afirmando que por ello no se está renunciando a ningún derecho. (TOLODÍ SIGNES, Adrià, 2016, p.79)*

-Tope máximo: Este equivale a veinticuatro mensualidades, cifra que al ser un mínimo de derecho necesario puede ser suprimido o incrementado por convenio. En referencia a los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, se aplica la Disposición Transitoria Undécima del ET, en la cual se establece que el cálculo de la indemnización es fruto de la suma de dos conceptos: uno relativo al periodo anterior a dicha fecha según la regulación anterior y otro posterior, el cual se obtiene con las nuevas cuantías. La suma de ambos conceptos no podrá ser superior a una cantidad equivalente a setecientos veinte días, excepto que el primero de los conceptos ya lo fuera, en este caso se aplicará esta cantidad con el límite de cuarenta y dos mensualidades.

## 5.SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Los salarios de tramitación equivalen a la cantidad de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido o hasta que el trabajador hubiera encontrado otro empleo (art.56.2 ET), ya que existe una incompatibilidad de cobro simultáneo del salario de un nuevo empleo y este concepto.

En el caso de que el despido sea de un trabajador que ostenta el cargo de representante legal, este tendrá derecho a percibir dicho salario independientemente de que opte por la readmisión o por la extinción e indemnización.

La reforma laboral establecida en 2012 eliminó los salarios de tramitación en los casos donde una vez declarado el despido como improcedente se optará por la indemnización. De esta manera el empleado solo cobrará estos en caso de readmisión, como establece el art. 56.2ET. Esta supresión en caso de indemnización “ *Se justifica en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo, pudiendo, además, el trabajador acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva. Por lo demás, los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, con el añadido de que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días*”. (Real Decreto-Ley 3/2012, preámbulo v). Aunque esta limitación de los salarios de tramitación pueda parecer a simple vista una reducción del coste directo del despido, realmente es una medida que ayudó a suprimir el “despido exprés” y de esta manera fomentar la estabilidad laboral y progresivamente ir suprimiendo la precariedad laboral, donde se realizan continuos contratos temporales y se busca la manera más barata para despedir, tal como persigue la Reforma Laboral de 2012. Este tipo de despido se entendía como “*El despido llevado a cabo por la empresa en el que, simultáneamente a la entrega de la carta de despido o dentro de las 48 horas siguientes, la propia empresa reconocía la improcedencia del despido (bien mediante un documento privado, bien ante el juzgado de lo social) y se procedía al abono o depósito judicial de la indemnización legal por despido improcedente. El gran atractivo de este despido «exprés» consistía en que, en virtud de lo establecido en el antiguo artículo 56.2 ET, se paralizaba el devengo de los salarios de tramitación. Igualmente, se conseguía extinguir el contrato con efectos inmediatos, de forma rápida y sin conflictividad. Por tanto, a pesar del mayor coste de este tipo de despidos frente a un despido objetivo (45 días de salario por año de servicio frente a 20 días de salario por año de servicio, respectivamente), esta era la vía mayoritariamente utilizada por las empresas para extinguir contratos de trabajo. La supresión de los salarios de tramitación hace innecesario este reconocimiento de improcedencia, ya que, como se ha expuesto, el paso del tiempo no incrementa el potencial coste del despido (en forma de salarios de tramitación). En otras palabras, en la medida en que no se devengan salarios de tramitación, disminuyen sustancialmente los alicientes que puede tener la empresa para reconocer unilateralmente la improcedencia del despido y abonar la correspondiente indemnización.*” (PONCE RODRÍGUEZ, Sergio, 2012, p.45 y 46)

La percepción de este concepto salarial presenta varios matices:

-Si mientras está pendiente el juicio del despido, el trabajador realiza otro trabajo, la cantidad recibida habrá de ser probada por el empresario, descontándose la misma del importe de los salarios de tramitación. En el caso en que el empresario pruebe el trabajo pero no la cantidad percibida, se descontará el SMI (Salario Mínimo Interprofesional)

-Si durante el periodo cubierto por los salarios de tramitación, el trabajador ha percibido prestaciones por Incapacidad Temporal, el empresario no debe pagar salarios de tramitación durante ese periodo, ya que dicha prestación es con motivo de la suspensión del contrato.

-Si la sentencia que declara la improcedencia del despido se dicta transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha que se presentó la demanda, el empresario tiene derecho a declarar al Estado el abono de la percepción económica correspondiente al tiempo que exceda de estos noventa días hábiles. En este caso, donde los salarios de tramitación sean a cuenta del Estado, también lo será el pago de las cuotas de la Seguridad Social (at.56.5 ET)

-Si la empresa ha sido declarada insolvente o está en pleno proceso concursal, el trabajador podrá reclamar a FOGASA el pago de los salarios de tramitación.

Hay que tener en cuenta el supuesto del personal fijo- discontinuo, ya que debido a su prestación de servicios cíclica o no continuada, cabe duda sobre el cálculo de dichos salarios. Dos de las sentencias que determinaron como se debe calcular dichos salarios de tramitación y sirvieron de referencia para los posteriores supuestos similares son:

*-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1º) de 4 de abril de 2011 (Aranzadi, rec.2175/2010)*

*-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1º) de 2 de julio de 2013 (Aranzadi, rec. 2597/2012)*

Se trata de sentencias unificadoras de doctrina, con la diferencia de que la primera es un caso donde el trabajador es un trabajador fijo discontinuo y la segunda un trabajador indefinido discontinuo. En ambas se estipula que al tratarse de contratos temporales (duración periódico-temporal, la cual finaliza cuando termina la temporada, la actividad cíclica discontinua, independientemente de que el trabajador deba ser llamado cuando se vuelva a reiniciar dicha actividad) los salarios de tramitación sólo se adeudan desde el día en que se debió producir el llamamiento del trabajador hasta el día en que el contrato temporal debió extinguirse por causa legal o convencional que produzca su correcta extinción, es decir, hasta la fecha en que finalice la temporada estableciéndose así el criterio para establecer el cálculo de los salarios de tramitación en estos casos.

Tal como abala el art.116.1 LRJS si desde la fecha en que se presenta la demanda en contra del despido realizado hasta la sentencia que por primera vez declara la improcedencia de este transcurren más de noventa días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia puede reclamar al Estado los

salarios pagados al trabajador que excedan del nombrado plazo de noventa días (plazo derivado de la reforma que introduce la disposición final 14.2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, el cual anteriormente era de sesenta días). El mismo art.116.2 LRJS refleja la posibilidad del reclamo al mismo Estado por parte del trabajador si se diera el caso de insolvencia provisional del empresario.

Por otro lado, si el Estado deniega el pago de estos salarios una vez reclamados mediante vía administrativa en la forma y plazos establecidos, el empresario o, en su caso, el trabajador pueden proceder a reclamar estos a través de la vía judicial. (art.117.1 LRJS) La demanda se interpone mediante “modalidad procesal de reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación” y como he mencionado anteriormente, la reclamación administrativa previa, la cual tiene una regulación específica prevista en RD 418/2014, de 6 de junio, es un requisito necesario para poder interponer esta. Como consecuencia de este requisito, la demanda deberá ir acompañada de una copia de resolución administrativa denegatoria o de la instancia de solicitud de pago (art.117.2 LRJS) La legitimación activa para interponer la demanda corresponde al propio empresario o si se diera la situación en que el empresario presenta una clara insolvencia, el trabajador tiene el mismo derecho a presentarla. La competencia para resolver estas reclamaciones se atribuyen al mismo órgano que hubiese tratado el litigio de despido en la instancia. Una vez admitida la demanda, será el secretario judicial el responsable de establecer la fecha dentro de los cinco días siguientes en que se celebrará el juicio y citar a las partes (empresario, trabajador y abogado del Estado en representación de este) sin que se suspenda el procedimiento para que este pueda consultar a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado (art.118.1 LRJS). El juicio se limitará a tratar la procedencia y cuantía de la reclamación, no admitiéndose pruebas con el fin de revisar las declaraciones probadas en la sentencia de despido. (art.118.2 LRJS).Por otro lado, el art.119 LRJS establece una serie de periodos los cuales no deben ser abonados automáticamente por el Estado aun sobrepasando los noventa días hábiles referidos al art.116.1 LRJS. Estos son:

-El tiempo invertido en la subsanación de la demanda por no acreditar la celebración de la conciliación, mediación o reclamación administrativa previa. También por defectos, omisiones o imprecisiones dadas en esta.

-El periodo donde estuvieran suspendidos los autos, a petición de alguna de las partes interesadas, por suspensión del juicio (art.83 LRJS)

-El tiempo que dure la suspensión para acreditar la presentación de la querrela en los casos en que alguna de las partes alegase la existencia de falsedad en los documentos, la cual pueda ser de relevante influencia en el pleito.

En los anteriores supuestos, el Juez será el encargado de apreciar las pruebas aportadas y decidir si los salarios de tramitación correspondientes al tiempo invertido deben ser abonados por el Estado, por el empresario o si por otra parte, no deben ser abonados al trabajador con motivo de apreciación de abuso de derecho en su actuación procesal.

El plazo de prescripción de esta acción es de un año, tal como señala el art.117.3 LRJS. El cómputo del plazo varía según quién efectúe dicha acción. Si la ejercita el empresario, dicho cómputo cuenta desde que este sufre la disminución patrimonial como consecuencia del pago de los salarios de tramitación. Si el titular de ejercitar la acción es el trabajador, el cómputo se origina desde la fecha de notificación al mismo del auto judicial que haya declarado la insolvencia del empresario.

## 6. EJECUCIÓN PROVISIONAL

Nuestro ordenamiento jurídico prevé la posibilidad de que puedan ser ejecutadas sentencias no firmes por estar pendientes de un recurso, dando lugar a la ejecución provisional, la cual constituye la excepción al principio que afirma que las sentencias solo pueden ser ejecutadas si son firmes. De esta manera, la ley establece determinadas circunstancias donde una sentencia que todavía no ha alcanzado firmeza por estar pendiente de un recurso sea ejecutada y en consecuencia, se exija de manera parcial o total la obligación de cumplir la pretensión del acreedor de manera provisional.

Contra las sentencias dictadas por los jueces de lo social declarando el despido como improcedente, las partes interesadas tendrán derecho a presentar recurso de suplicación.

Mientras se resuelven estos recursos las sentencias no serán firmes, pero la LRJS regula la ejecución provisional de estas. El art.111 LRJS determina los efectos que surgen dependiendo de la opción ejercitada ante la declaración de improcedencia del despido:

-Si el empresario opta por la readmisión, cualquiera que fuese el recurrente, se producirá la reincorporación del trabajador mientras se tramite el recurso en las mismas condiciones salariales que venía percibiendo anteriormente, a no ser que el empresario prefiera abonar dicho salario sin que el asalariado preste sus servicios. Dada la situación del trabajador, el cual se reincorpora a su trabajo, se suspenderá el derecho a la prestación por desempleo. (art.297 LRJS). Si por otro lado, el trabajador se negase a retomar su puesto de trabajo cuando así el empresario lo escogiera, perderá el derecho al cobro del salario (art.299 LRJS). Creo que es interesante destacar la *Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1ª) de 23 de julio de 2020* (Aranzadi, ST 712/2020) basado en un recurso de casación para la unificación de doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. La cuestión que se plantea en esta sentencia es si tras la declaración de improcedencia de un despido donde la empresa opta por la readmisión y le comunica la fecha en la que se deberá producir esta al trabajador (tal como establece el art.278 LRJS) no efectuándose la reincorporación por parte de este último, una vez se dicte sentencia reafirmando la improcedencia del despido la empresa debe volver a comunicarle la fecha de incorporación o no es necesario. La empresa, como parte recurrente invoca como sentencia de contraste, la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (con sede en Burgos) de 10 de diciembre de 2008*,(Aranzadi, rec.685/2008) “*En ambos casos se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social declarando la improcedencia del despido del actor. El empresario optó por la readmisión y fijó la fecha para hacerla, sin que tuviera lugar. Y, cuando el Tribunal Superior de Justicia confirmó la declaración de improcedencia del despido, el empresario no fijó nueva fecha para la reincorporación. La sentencia recurrida sostiene que el empresario debió proceder a fijar nueva fecha para la reincorporación, confirmando los autos dictados por el Juzgado de lo Social que habían declarado la extinción indemnizada de la relación laboral. Por el contrario, la sentencia referencial llega a la conclusión contraria, por lo que concurre el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219 de la LRJS para viabilizar el recurso de casación unificadora.*” (*Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1ª) de 23 de julio de 2020* (Aranzadi, ST 712/2020)

De esta manera, el Juez, en este caso, considera que el empresario sí tenía obligación de comunicar una nueva fecha de incorporación: *"En supuestos como el de autos, en los que el trabajador rechaza injustificadamente la readmisión ofrecida tras la sentencia de instancia [trámite de ejecución provisional], la confirmación del pronunciamiento de improcedencia por parte del TSJ determina que -ya en trámite de ejecución definitiva- la empresa haya de cumplir la obligación que le imponen las prevenciones contenidas en el art. 278 LRJS, debiendo comunicar "por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel [...] la fecha de su reincorporación". Así lo imponen no sólo la interpretación sistemática de las normas que hemos transcrito en el primer apartado de este fundamento jurídico, sino la buena fe siempre exigible en los campos sustantivo y procesal". Por todo ello, afirma: "Es cierto que cuando -en el marco de la ejecución provisional de la sentencia de suplicación- el empresario optó por la readmisión del trabajador, éste prefirió no reincorporarse al trabajo, pero ello la única consecuencia que tiene es la pérdida de los salarios de tramitación de todo ese período (desde esa no reincorporación hasta la firmeza de la sentencia) como bien resuelve la sentencia recurrida, sin que se pueda interpretar -como erróneamente cree la recurrente- que el trabajador está incumpliendo deber alguno al actuar así". Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 octubre (Aranzadi, rec.1412/2014) del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social también dicta que la negativa del trabajador a reincorporarse al puesto de trabajo en ejecución provisional de sentencia de despido, siendo la reincorporación decisión de la empresa como titular de elección de este derecho, solo acarrea la pérdida de los salarios nombrados. También añade que el hecho de que el empresario no comunique la nueva fecha tras la no reincorporación del trabajador puede ser motivo para alegar la "no readmisión" debido a la ausencia de un nuevo ofrecimiento de reincorporación por parte de la empresa.*

*-Si la opción elegida es la indemnización, no se realiza la reincorporación del trabajador a la empresa, considerándose al empleado en situación legal de desempleo involuntario durante la tramitación del recurso. El art.112 LRJS aclara: "Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora. A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado."*

El art.112 LRJS regula los efectos derivados de la interposición del recurso pero en el caso de que el despido fuera de un representante legal o sindical de los trabajadores:

*-En el caso de que el trabajador, como titular del derecho a elección optase por la readmisión se aplicará el art.297 LRJS como si se tratase de un trabajador que no goza de este cargo.*

-Si este elige recibir la indemnización, tampoco se procede a la reincorporación, encontrándose en la misma situación de desempleo involuntario. Matizando el art.112 LRJS: *“Si la sentencia que resuelva el recurso interpuesto por el empresario disminuyera la cuantía de la indemnización, el trabajador, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal caso, la readmisión retrotraerá a sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora. A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada”*

Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, esta se tendrá por no realizada si el tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado.

Hay que aclarar que si la sentencia favorable al trabajador es revocada en todo o en parte con motivo del recurso no significa el reintegro de los salarios percibidos durante la tramitación del recurso de suplicación, es más, tendrá derecho al abono de la cantidad que falte en la fecha de firmeza de la sentencia. (art.300 LRJS)

## 7.BIBLIOGRAFÍA

BLASCO PELLICER,A, *“La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario”*, GOERLICH PESET J.M y otros, Derecho del Trabajo, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia,2021.

LAHERA FORTEZA, J. *"La reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido." La Reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido (2011): 209-223.*

MIRALLES PARRES, R. *"Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia." Relaciones Laborales y Derecho del Empleo (2021).*

PONCE RODRÍGUEZ, S. *"La reforma laboral de febrero de 2012." La reforma laboral de febrero de 2012 (2012): 42-54.*

SIGNES TOLODÍ, A. *"Problemas interpretativos del Bonus salarial: duración del plan de retribución variable, fijación de los objetivos a cumplir y cálculo de salario regulador en la indemnización por despido." Documentación Laboral 108 (2016): 57-80.*

VIQUEIRA PÉREZ, C *“Concepto y funciones del contrato de trabajo”* GOERLICH PESET J.M y otros, Derecho del Trabajo, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia,2021.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, sección 1º) de 24 de octubre de 2006 (Aranzadi, rec. 1524/2005)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1º) de 4 de abril de 2011 (Aranzadi, ST 2269/2011)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1º) de 2 de julio de 2013 (Aranzadi, rec. 2597/2012)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 octubre de 2015 (Aranzadi, rec.1412/2014)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1º) de 14 junio de 2018 (Aranzadi, ST 640/2018)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Social, Sección 1º) de 23 de julio de 2020 (Aranzadi, ST 712/2020)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, sección 1º) de 30 de julio de 2020 (Aranzadi, ST 730/2020)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (con sede en Burgos) de 10 de diciembre de 2008 (Aranzadi, rec.2008)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) (Sala de lo Social, Sección 1º) de Andalucía, Granada de 12 de septiembre de 2019 (Aranzadi, ST 2057/2019)