

NOTAS SOBRE LOS EFECTOS DE CALIFICACIÓN DEL DESPIDO: ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN TRAS LA LEY 45/2002

SANTIAGO COLLADO LUIS

Departamento de Derecho de la Empresa -UPV/EHU

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. LA REVISIÓN DEL DESPIDO Y SUS EFECTOS: CONSIDERACIONES GENERALES. III. LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN: 1. Concepto. 2. Naturaleza jurídica. 3. Supuestos. 4. Cuantía. 5. Responsabilidad en orden al pago. 6. Responsabilidad del FGS sobre los salarios de tramitación. 7. Derecho transitorio. IV. BIBLIOGRAFÍA

I. INTRODUCCIÓN

La regulación del despido se configura como la herramienta que ofrece los mejores resultados para la comprensión del derecho del trabajo y su evolución¹. En efecto, la regulación del despido se ha modificado frecuentemente en los últimos años de manera puntual, aunque no siempre de forma radical²: adaptándose siempre, a las necesidades de la empresa o del mercado de trabajo. Reduciendo, por un lado, los costes empresariales de despido y, por otro, la litigiosidad; en definitiva, la reducción de los costes de transacción y litigación en caso de despido³.

¹ En parecidos términos: Valdés (2001:1).

² Alonso Olea (1996:3).

³ Martín Valverde (1996:160); en la misma dirección: García Perrote y Mercader (2003:105); Blasco (2003:17).

En la línea indicada debemos situar la reforma operada a través del RDL 5/2002, de 24 de mayo (en adelante, DLMD)⁴ modificada, posteriormente, prácticamente en su totalidad por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (en adelante, LMD)⁵, a propósito de la regulación del despido; recuperando, entre otras cuestiones, una de las instituciones más importantes: los salarios de tramitación. En el sentido señalado, el DLDM había alterado, sin duda, el delicado equilibrio existente en la regulación del despido⁶, suprimiendo la institución de los salarios de tramitación que desde 1926 había estado presente en la regulación de los despidos improcedentes⁷. Concretamente, la desaparición de los salarios de trámite eliminaba la construcción teórica del despido causal⁸ para sustituirla definitivamente por la del despido libre indemnizado⁹, sin contar, con otros perjuicios que se originan para el trabajador en lo concerniente a los derechos de protección por desempleo¹⁰. Por decirlo de otra manera, la citada reforma vaciaba de contenido efectivo la declaración de improcedencia del despido, contradiciendo el principio jurídico recogido en art. 7.2. Código Civil, que obliga a indemnizar al perjudicado, además de la adopción de medidas que restauren la legalidad: esto es, la de considerar al trabajador como acreedor al salario desde que se le despidió improcedentemente¹¹. En definitiva, se trata de garantizar una indemnización al trabajador por los días trabajados como consecuencia de un despido injustificado o nulo¹².

Por otra parte, la LMD, como se ha señalado, establece cambios muy importantes respecto del RDLM, en relación con la materia que nos ocupa, fruto,

⁴ Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, BOE 25-5-2002, núm. 126.

⁵ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, BOE 13-12-2002, núm. 298.

⁶ Valdés y Baylos (2002).

⁷ Montoya (1989: 492-493); García-Perrote y Mercader (2003:99).

⁸ Alonso Olea (1996: 6).

⁹ Así lo expresa: Alarcón (2002). También: Pedrajas (1992:144).

¹⁰ Así, la supresión de los salarios de tramitación conllevaba la eliminación de las cotizaciones correspondientes a ese periodo y, en consecuencia, se impedía a numerosos trabajadores ejercitar el derecho a solicitar las prestaciones de desempleo. Asimismo, el comienzo de la prestación, en su caso, se iniciaba desde la fecha de despido, no distinguiendo entre despido por causas objetivas o disciplinario, y estaba vinculado a la presentación o no de la demanda contra la decisión empresarial de despido.

¹¹ Aragón (2002).

¹² De Miguel (2002).

fundamentalmente, de la movilización social¹³. Técnicamente, la LMD, ha optado la mayor parte de las veces por volver a incorporar al Estatuto de los Trabajadores la redacción anterior a la entrada en vigor del DLMD¹⁴. De esta manera, como principal medida, se restituyen los salarios de tramitación, es decir, el deber del empresario de abonarlos al trabajador y mantener a éste en alta en la Seguridad Social cuando el despido es declarado improcedente¹⁵. Así pues, lo que se modifica respecto de la regulación anterior¹⁶ es que antes el reconocimiento de la improcedencia del despido por parte del empresario no se podía realizar antes del acto de conciliación y el depósito de la indemnización había que realizarlo en las cuarenta y ocho horas siguientes al acto. De todas formas, si no hay reconocimiento de improcedencia por parte del empresario ni depósito de indemnización, ya sea antes o durante éste, los salarios de tramitación se mantienen desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia judicial que reconozca la improcedencia del mismo.

Por último, en coherencia con lo anterior, se recupera la posibilidad de que el estado se haga cargo del importe de los salarios de tramitación y las correspondientes cotizaciones al lapso de tiempo que supere los sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda y la sentencia que declare el despido como improcedente.

II. LA REVISIÓN DEL DESPIDO Y SUS EFECTOS: CONSIDERACIONES GENERALES

Una vez producido el despido disciplinario, si el trabajador estima o considera improcedente o nulo el despido, su impugnación habrá de realizarse por medio de demanda en el plazo de 20 días hábiles ante el juez laboral¹⁷.

En el fallo de la sentencia el juzgador podrá calificar el despido realizado por el empresario como procedente, improcedente o nulo¹⁸:

¹³ A propósito de la huelga general de 20 de junio, véase, ampliamente: editorial de la *Revista de Derecho Social*, núm. 18, 2002.

¹⁴ Blasco (2003:13).

¹⁵ Sobre dicha situación véase art.56 LET y 209.6 LGSS.

¹⁶ Blasco (2003:17).

¹⁷ Véanse arts. 59.3 LET y 103.1 LPL.

¹⁸ Véanse arts. 55.3 LET y 108.1 LPL.

1) *Procedente*. Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en la carta del despido¹⁹. En consecuencia, en el fallo de la sentencia se declarará convalidada la extinción del contrato formalizada por el empresario, sin derecho del trabajador a indemnización ni a salarios de tramitación²⁰. Por tanto, la relación laboral no se extingue con la declaración judicial, sino que ya ha sido realizada por el empresario conforme a la legalidad vigente.

2) *Improcedente*. Cuando no se acredita el incumplimiento alegado por el empresario en su carta de despido o cuando no se hubieren observado los correspondientes requisitos formales para despedir²¹. En el mismo fallo el juez laboral condenará al empresario a:

- a) De manera alternativa, a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o a que le abone una indemnización cuya cuantía se cifra en un importe de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b) Al abono de los salarios de tramitación, en cuantía correspondiente a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declara la improcedencia²².

3) *Nulo*. Cuando el despido ha tenido como fundamento alguna de las causas de discriminación²³ previstas en la Constitución o en la Ley, o, se haya producido con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador²⁴. Igualmente, se consideran despidos nulos los siguientes supuestos²⁵:

- a) El de las trabajadoras embarazadas durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo,

¹⁹ Véanse arts. 55.4 LET y 108.1 LPL.

²⁰ Véanse arts. 55.7 LET y 109 LPL.

²¹ Véanse arts. 55.1, 55.4 LET y 108.1 LPL.

²² Véase art. 56.1.b) LET.

²³ Véanse arts. 14 CE y 17 LET.

²⁴ Véanse arts. 55.5 LET y 108.2 LPL.

²⁵ Véase art. 55.5 LET.

adopción o acogimiento al que se refiere el art. 45.1.a) LET, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el art. 37.4 y 5 LET, estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el art. 46.3 LET.

En los supuestos anteriores, el juzgador, habrá de pronunciarse, necesariamente sobre la causa de despido, con independencia de la forma actuada²⁶. En cualquier caso, si el despido es declarado nulo, se condenará al empresario, en el mismo fallo, a la inmediata readmisión del trabajador y al abono de los salarios dejados de percibir entre el día de efecto del despido y el día en que se proceda a efectuar la readmisión²⁷.

III. LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

1. Concepto

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente²⁸, los salarios de tramitación se definen como una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido.

La cuantía de los salarios de tramitación aparece legalmente limitada en dos supuestos:

- a) La primera limitación deriva de la circunstancia de que el trabajador haya encontrado otro empleo, anterior a la sentencia, y haya percibido la retribución correspondiente. Así, el importe de lo percibido por el trabajador ha de ser probado por el empresario, y lo probado se deducirá de la cantidad de los salarios de tramitación²⁹.
- b) La segunda limitación proviene de la posibilidad de que el empresario reconozca la improcedencia del despido y ofrezca la indemnización

²⁶ Véase art. 108.3 LPL.

²⁷ Véanse arts. 55.6 LET y 113 LPL.

²⁸ Véanse arts. 56.1.b) LET y 110.1 LPL.

²⁹ Así lo expresa la STS de 19-5-1994, Ar. 4284; cfr., asimismo, art. 56.1.b) LET.

de cuarenta y cinco días por año de servicio, depositándola en el juzgado de lo social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste. En este caso, los salarios de tramitación comprenden desde la fecha del despido y hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no devengará cantidad alguna. En definitiva, la previsión legal ha sido sensible a los efectos insidiosos de esta indemnización complementaria en lo que al coste de despido se refiere³⁰; o dicho de otro modo, la LMD ha dado el paso decisivo que permite que no exista salario de tramitación alguno, eso sí, siempre que, el empresario, actúe diligentemente cumplimentado los requisitos legalmente establecidos.

En todo caso, el empresario, además de mantener en alta al trabajador en la seguridad social deberá cotizar por él, detrayendo en consecuencia la cantidad de cuota correspondiente al trabajador³¹.

Sin embargo, dada la brevedad de las previsiones legales, nos podemos encontrar con algunos problemas interpretativos que señalamos a continuación:

- 1) El reconocimiento por el empresario de la improcedencia del despido no puede impedir la subsiguiente demanda de despido, aunque el objeto de la reclamación únicamente podrá versar sobre los aspectos no controvertidos del acto de despido, esto es, sobre la posibilidad de declarar nulo el despido o sobre la cuantía de la indemnización depositada por el empresario³².
- 2) Si hay proceso judicial, deberemos entender que un simple error de cálculo de la indemnización no invalida la posibilidad de limitar los salarios. Otra cuestión sería que deliberadamente, con mala fe, se hubieran ocultado partidas salariales, en ese caso, la reclamación de la diferencia se resuelve mediante la demanda de despido. Igualmente, si el trabajador no tiene intención de impugnar el despido, debe acudir al proceso ordinario, no al de despido³³.

³⁰ Cfr. Martín Valverde (1996:159).

³¹ Sobre esta cuestión, véanse: Gárate (1994: 68);Rodríguez (1992: 16-18). Téngase en cuenta, además, las STSS 14-12-1989, Ar. 8747; 9-12-1989, Ar. 8740; 21-12-1988, Ar. 9642 y 27-3-1989, Ar. 2129; véase, igualmente, art. 209.6 LGSS.

³² Esa es la posición de Blasco (2003:21).

³³ Cfr. García Perrote y Mercader (2003:104).

- 3) En este orden de cosas, resulta de interés destacar la posibilidad de una puesta a disposición extrajudicial de los salarios de tramitación. A nuestro entender lo relevante, en este caso, es el tenor literal de la norma, toda vez que parece exigir en todos los casos el depósito de la indemnización, aunque la solución más lógica, con el propósito reformador, y para evitar trámites y retrasos incesarios, sería la entrega directa al trabajador cuando éste acepte la indemnización, sin perjuicio de considerar también los evidentes problemas de prueba que se presentan frente al depósito judicial³⁴.

2. Naturaleza jurídica

Ciertamente, se discute de forma polémica e inconcusa sobre la naturaleza de los salarios de tramitación. El atribuirles carácter salarial o indemnizatorio repercute, necesariamente, sobre su régimen jurídico, llevando aparejadas consecuencias de orden práctico diversas³⁵. No obstante, sin perjuicio de admitir que el tema de discusión ha sido víctima de un excesivo conceptualismo³⁶ por parte de la doctrina³⁷, parece necesario, por tanto, aunque sea de forma breve, exponer las distintas posiciones al respecto, para en un momento posterior fundamentar y razonar algunas afirmaciones legales³⁸.

En primer lugar, nos encontramos con quien defiende la naturaleza salarial, por los efectos que disponen las normas legales respecto a esta partida, propios de los salarios: como la obligación de mantener la cotización a la seguridad social, entre otras³⁹.

En segundo lugar, otras posturas defienden claramente su carácter indemnizatorio, basándose en el hecho de que no haya prestación de trabajo y el hecho de que el empresario puede detraer la cantidad que percibiese el trabajador por tener otro trabajo durante ese período⁴⁰.

³⁴ Solución propugnada por García-Perrote y Mercader (2003:110).

³⁵ Gárate (1994:55).

³⁶ Así se expresa: Ríos Salmerón (1996:118).

³⁷ La doctrina se viene ocupando, frecuentemente, de sistematizar la labor realizada por los tribunales, en lo relativo a la determinación de los salarios de trámite y su problemática, véase, por todos, ampliamente: Desdentado y de la Puebla (2002:116-130).

³⁸ Cfr. Martín Valverde (1996:155-156).

³⁹ En ese sentido: (Gárate:67).

⁴⁰ Véase en ese sentido: Alonso Olea y Casas (2001:466-467).

Por último, nos encontramos con una posición más escéptica y matizada sobre la necesidad de pronunciarse al respecto, atendiendo fundamentalmente a los intereses, de signo divergente, en juego en el momento extintivo de la relación laboral⁴¹. En esta última dirección, aparece una posición intermedia⁴², en la que se afirma que la naturaleza salarial o indemnizatoria de los salarios de tramitación dependerán de si el acto ha tenido o no eficacia extintiva⁴³. En efecto, en caso de que el despido tenga reconocida eficacia extintiva, despido improcedente con opción de indemnización, los salarios tienen naturaleza indemnizatoria. Por contra, en los casos en los que el despido carece de eficacia extintiva y la relación laboral continua tras la sentencia, nulidad del despido o de improcedencia con opción por la readmisión, los salarios son verdaderos salarios y no indemnización. Igualmente, en el caso de que la extinción del contrato se produzca en virtud del auto de ejecución de sentencia previsto en la LPL, también los salarios de tramitación tienen naturaleza salarial y no indemnizatoria⁴⁴.

En cualquier caso, desde la irrupción del DLMD y la LMD se refuerza claramente la posición que sostiene la naturaleza claramente salarial⁴⁵, enmendando la tradicional posición jurisprudencial que caracterizaba los salarios de tramitación como una indemnización que pretendía indemnizar al trabajador de los perjuicios derivados del hecho del despido.

3. Supuestos

Los salarios de tramitación, se deben tanto en los supuesto de despidos declarados nulos como en los supuesto de despidos declarados improcedentes⁴⁶. Además, se produce tal situación tanto si el despido fue por causas objetivas como si lo fue por motivos disciplinarios⁴⁷. En efecto, por motivos prácticos se

⁴¹ Véase al respecto: Ríos Salmerón (1996:117-118); Asimismo, cfr. Valdés (2001:2).

⁴² En ese sentido: Durán (1991:369).

⁴³ Sobre el particular, véanse: Montoya (1989:477) y Martín Valverde (1996:155).

⁴⁴ Sobre la problemática relacionada con los salarios de trámite, en fase de ejecución de sentencia, y en particular, sobre la incidencia de la falta de pago de los salarios de trámite en la calificación de la readmisión como irregular, véase: Serrano (2001: 257-290) y Desdentado y de la Puebla (2002:226-234).

⁴⁵ En esa dirección, véase Blasco (2003: 38-39) y García-Perrote y Mercader (2003:122).

⁴⁶ Véanse arts. 55 y 56 LET.

⁴⁷ Véase, art. 53.3 LET.

aplica la calificación y consecuencias del despido disciplinario improcedente a extinciones o rupturas contractuales que en rigor constituyen incumplimientos contractuales ajenos a la idea de sanción de una falta del trabajador⁴⁸.

4. Cuantía

De conformidad con lo establecido en la LET y LPL⁴⁹, el empresario deberá abonar al trabajador una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifica la sentencia. Sin embargo, la cuantía de las sanciones aparece limitada legalmente, como se ha señalado, en los siguientes supuestos:

- a) El empresario descontará al trabajador las cantidades que ha percibido en otro empleo si tal colocación es anterior a la sentencia; el importe percibido por el trabajador ha de ser probado por el empresario⁵⁰.
- b) Igualmente, el empresario podrá ver reducida la cuantía de los salarios de tramitación en el caso de que se reconozca la improcedencia del despido y le ofrezca la indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, depositándola en los juzgados de lo social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste. En este caso los salarios de tramitación comprenderán desde la fecha de despido hasta el depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se deventará cantidad alguna. Dicho lo anterior, también hay que concluir que reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la del acto de conciliación.

En este punto, interesa recordar la cuestión de la intangibilidad o no de los salarios de tramitación⁵¹: si los salarios de tramitación tienen una naturaleza indemnizatoria, se deben en la cuantía establecida en la correspondiente sentencia y vigente en el momento del despido, sin que pueda pretenderse su actualización, en función de incrementos retributivos acaecidos durante el proceso de despido. Defendiéndose lo contrario, si estamos pensando en la naturaleza salarial de los salarios de tramitación.

⁴⁸ Sobre esa cuestión, véase: Montoya (1989:471).

⁴⁹ Véanse arts. 56.1.b) LET y 110 LPL.

⁵⁰ En ese sentido, entre otras, insiste la STS de 23-12-1997, Ar. 9559.

⁵¹ Cfr. Durán (1991:370).

5. Responsabilidad en orden al pago

De todas formas, debe tenerse en cuenta que si la sentencia que declara el despido improcedente se dicta transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar al Estado⁵², el abono de la percepción económica satisfecha al trabajador correspondiente al tiempo que exceda de esos sesenta días, incluyendo asimismo las cuotas de seguridad social correspondientes a dichos salarios⁵³. En efecto, la responsabilidad del estado se establece para cuando se declare la improcedencia del despido disciplinario y la improcedencia de la decisión extintiva por causas objetivas, y más concretamente, para cuando la sentencia que por primera vez declare la improcedencia dicha se hubiese dictado más de sesenta días hábiles después de la fecha de la presentación de la demanda⁵⁴. Así, de esta manera, la LMD restituye la responsabilidad del Estado en estos supuestos, reconsiderando en todos sus aspectos la solución establecida en el DLMD⁵⁵.

La legitimación activa corresponde al empresario. Cuando el despido es declarado improcedente será condenado a pagar todos los salarios de tramitación al trabajador, y una vez abonados, puede reclamar del estado lo que exceda de los sesenta días hábiles⁵⁶.

Por otro lado, al trabajador se le legitima de modo excepcional⁵⁷, si el empresario condenado a los salarios de tramitación no puede pagar al trabajador porque es declarado insolvente, el trabajador podrá reclamar del Estado los salarios correspondientes al exceso de 60 días hábiles⁵⁸.

Asimismo, la legitimación pasiva se atribuye al Estado, personificado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que actúa a través de sus Direcciones Provinciales⁵⁹. Por último, para demandar al Estado por los salarios de

⁵² Véase, art. 57 LET.

⁵³ Véase, sobre esta cuestión: Desdentado y de la Puebla (2002:125-130 y 234) y la jurisprudencia allí citada.

⁵⁴ Cfr. Montero Aroca (1997:197).

⁵⁵ Cfr. García-Perrote y Mercader (2003:120-121) y Blasco (2003:32-34).

⁵⁶ Han abordado la problemática descrita, entre otras, las STSS 19-5-1993, Ar. 4111; 12-11-1993, Ar. 8683; 5-11-1997, Ar. 8084 y 20-7-1995, Ar. 6353.

⁵⁷ Cfr. Montero Aroca (1997:197-198).

⁵⁸ Véase entre otras las STSS 4-7-1995, Ar. 4884; 18-7-1997, Ar. 6353.

⁵⁹ Véase art. 2 del RD 924/1982, de 17 de abril, sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido; cfr., igualmente, los arts. 116 y ss LPL.

tramitación, será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma y plazos establecidos en el RD 924/1982, de 17 de abril.

6. Responsabilidad del FGS sobre los salarios de tramitación

La LMD ha decidido calificar los salarios dejados de percibir, como verdaderos y propios salarios, por lo que los mismos se deben encuadrar dentro del concepto de salario protegido en los términos del art. 33.1 LET. De esta manera, se modifica la doctrina jurisprudencial que establecía: que el Fondo de Garantía Salarial sólo asume la protección de los salarios de tramitación cuando los acuerde la jurisdicción competente en una sentencia⁶⁰. Es evidente que tras la LMD esas exigencias han desaparecido, remitiéndose ahora las mismas al mero cumplimiento de conciliación, previa o judicial, o a la cantidad reconocida por resolución judicial en el caso de los salarios dejados de percibir o, eventualmente, por auto dictado en el incidente de no readmisión o de readmisión irregular⁶¹.

7. Derecho transitorio

Finalmente, es preciso advertir, que la nueva regulación establecida en el LMD afecta sólo a las extinciones que se establezcan tras su entrada en vigor⁶². Así, las extinciones producidas con anterioridad se regirán, en lo que se refiere a los aspectos sustantivos y procesales, por las disposiciones vigentes en la fecha en que hubieran tenido lugar las mismas, fijándose, al menos, tres fechas al respecto: período anterior al 26 de mayo de 2002, período que ha regido entre el 26 de mayo y 14 de diciembre de 2002, y el posterior a esta última fecha, a partir del cual rige el sistema vigente establecido en la LMD.

IV. BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, M.R.(2002): «La reforma del desempleo y la huelga general», *El País*, 14 de junio.

⁶⁰ Cfr.STS (4.ª) de 17-1-2000, Ar.922.; en sentido contrario, véase STJCE de 12-12-1992, aplicando la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980.

⁶¹ Son de esa opinión, García-Perrote y Mercader (2003:122) y Blasco (2003:35).

⁶² Véase Disposición transitoria primera de la Ley 45/2002.

- ALONSO OLEA, M. (1996): «Introducción general al despido y sus causas», en AA.VV.: *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense, Madrid.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E. (2001): *Derecho del Trabajo*, Cívitas, Madrid.
- ARAGÓN BOMBÍN, R. *et al.* (2002): «El reverso oscuro de la reforma del seguro de desempleo», *El País*, 17 de junio.
- BLASCO PELLICER, A. (2003): *La reforma del sistema de protección por desempleo y de los salarios de tramitación*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- DE MIGUEL LORENZO, A. (2002): «¿Era necesario suprimir los salarios de tramitación?», *El País*, 18 de junio.
- DESDENTADO BONETE, A. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2002): *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*, Lex Nova, Valladolid.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1991): «Sobre la eficacia extintiva del acto de despido y sobre los salarios e indemnizaciones debidos en virtud del mismo». *Relaciones Laborales*, 1999-I.
- GÁRATE CASTRO, J. (1994): *Los salarios de tramitación. Un estudio de las percepciones salariales unidas a la declaración de improcedencia o nulidad del despido*, Acarl, Madrid.
- GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J. (2003): «Las reformas en materia laboral de la Ley 45/2002», en AA.VV.: *La Ley 45/2002 de reforma de la protección por desempleo (La «reforma» del despido, de los salarios de tramitación y del desempleo)*, Lex Nova, Valladolid.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1996): «Incidencia de la reforma laboral en el régimen jurídico del despido disciplinario», en AA.VV.: *Puntos críticos de la reforma laboral*, Ceura, Madrid.
- MONTERO AROCA, J. (1997): *Introducción al proceso laboral*, Bosch, Barcelona.
- MONTOYA MELGAR, A. (1989): «El despido improcedente y sus efectos», en AA.VV.: *Estudios sobre el despido disciplinario*, Acarl, Madrid.
- PEDRAJAS MORENO, A. (1992): *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, Trotta, Madrid.

RÍOS SALMERÓN, B. (1996): «Ejecución provisional y definitiva de las sentencias de despido», en AA.VV.: *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense, Madrid.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.^a L. (1992): *Los salarios de tramitación*, Tecnos, Madrid.

—, (1991): «Sobre la dinamicidad de los denominados salarios de tramitación», *Poder Judicial*, núm. 22.

SERRANO GARCÍA, M.^a J. (2001): *La ejecución de los despidos improcedentes*, Lex Nova, Valladolid

VALDÉS DAL-RÉ, F.(2001): «Itinerarios circulares del Derecho del Trabajo: del despido libre al despido indemnizado», *Relaciones Laborales*, núm. 11.

VALDÉS DAL-RÉ, F. y BAYLOS, A. *et al.* (2002): «Un cierre patronal legislativo», *El País*, 7 de junio.

