

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 419/2026, de 17 de abril de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 1933/2025***SUMARIO:**

Reclamación al Estado de salarios de tramitación. Procesos acumulados de despido y extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del ET. Sentencia, que estima ambas pretensiones, dictada una vez transcurrido el plazo de 90 días desde la interposición de la demanda. En el régimen legal vigente el trabajador solo tiene derecho a salarios de tramitación en los casos de despido improcedente, cuando el empresario hubiere optado por la readmisión. Junto a esta norma general, y en aplicación del específico y singular supuesto contemplado en el artículo 110.1 b) de la LRJS, existe una consolidada doctrina jurisprudencial que reconoce igualmente el derecho del trabajador a percibir salarios de tramitación en caso de que la sentencia de instancia declare la extinción de la relación laboral por el cese de la actividad empresarial, siempre que se cumplan los dos siguientes requisitos: a) que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante; y, b) que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal. Pero no es eso lo que sucede en los asuntos en los que se acumulan los procedimientos de despido y de extinción del contrato al amparo del artículo 50 del ET, cuando la sentencia estima ambas pretensiones y califica el despido como improcedente, en los que la imposibilidad de readmisión del trabajador no surge por el hecho de que la empresa haya cerrado o cesado en su actividad, sino porque la estimación de la acción de extinción del artículo 50 del ET obliga a declarar la extinción de la relación laboral, incluso cuando la empresa sigue en funcionamiento ordinario y con total independencia del estado en el que se encuentre su actividad. Por este motivo, no se concede al empleador la posibilidad de optar por la readmisión, que es precisamente el elemento definitorio de la doctrina jurisprudencial elaborado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 110.1 b) de la LRJS. Queda claro, por tanto, que no hay salarios de tramitación en los procedimientos de extinción de la relación laboral instados por el trabajador al amparo del artículo 50 del ET. El diseño de ese procedimiento descansa en el presupuesto de que la relación laboral se mantiene vigente hasta el momento en el que la sentencia pudiese declararla extinguida en caso de estimar la pretensión. La sentencia es constitutiva y no declarativa, de manera que el contrato de trabajo únicamente se extingue si es estimatoria. El trabajador sigue prestando servicios en la empresa y no se generan periodos de salarios de tramitación. Al contrario de lo que sucede en los supuestos de despido, en los que la relación laboral queda extinguida con la decisión empresarial que es impugnada en el proceso judicial, por lo que pueden generarse salarios de tramitación durante la duración del procedimiento. Y ninguna de estas reglas se altera por la circunstancia de que el proceso judicial de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del ET se tramite aisladamente o de manera acumulada con un proceso de despido. La imposibilidad de readmisión del trabajador no está anudada en estos casos a las consecuencias jurídicas derivadas de la calificación del despido como improcedente, con la ulterior imposibilidad de readmisión por haber cesado la empresa en su actividad. No hay readmisión porque el efecto jurídico que conlleva la estimación de la

Síguenos en...

demanda formulada al amparo del artículo 50 del ET es, justamente, el de la extinción indemnizada del contrato de trabajo que de manera obligada se impone contra su voluntad a la empresa. Y no hay salarios de tramitación, porque la relación laboral debe continuar vigente hasta la sentencia estimatoria. Como excepción a esa regla, cabe sin duda la posibilidad de que en el ejercicio acumulado de ambas acciones pudieren haberse devengados salarios de tramitación como consecuencia del despido posterior a la interposición de la demanda del artículo 50 del ET, que la sentencia declara improcedente. Respecto a esos salarios de tramitación resultaría perfectamente aplicable la doctrina expuesta de esta Sala IV, pero ya se ha dicho que su aplicación exige que se acredite el cierre de la empresa y cese de su actividad. No cabe aplicar, sin más, esa doctrina por el solo y único hecho de que la sentencia declare extinguida la relación laboral al estimar la acción del artículo 50 del ET, como un automatismo derivado de tal circunstancia, porque eso no supone que la empresa pudiese estar imposibilitada para llevar a cabo una hipotética readmisión del trabajador. Si la empresa no ha cerrado y sigue desarrollando con normalidad su actividad, el hecho de que la sentencia declare extinguida la relación laboral y califique como improcedente el despido no genera salarios de tramitación si el empleador ha optado por el pago de la indemnización.

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

SENTENCIA

Magistrados/as

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

ANA MARIA ORELLANA CANO

RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 419/2026

Fecha de sentencia: 17/04/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 1933/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 14/04/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA CON SEDE EN SEVILLA

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MVM

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1933/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 419/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín D.^a Ana María Orellana Cano D. Rafael Antonio López Parada D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 17 de abril de 2026.

Síguenos en...



Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Antonio Gutiérrez Reina, en nombre y representación de D. Juan Pedro, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, núm. 569/2025, de 20 de febrero, dictada en el recurso de suplicación núm. 77/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Sevilla, de fecha 15 de noviembre de 2021, recaída en autos núm. 869/2018, seguidos a su instancia contra la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia, sobre salarios de tramitación con cargo al Estado.

Ha sido parte recurrida el Ministerio de Justicia, representado y defendido por el abogado del Estado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 15 de noviembre de 2021 el Juzgado de lo Social nº 3 de Sevilla dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- El 30 de mayo de 2016 la parte actora interpuso demanda de extinción de relación laboral por incumplimiento contractual contra PLATAFORMA DE FONTANERÍA Y GAS, S.L. dando lugar al procedimiento 539/2016 de este juzgado. El 24 de agosto de 2016 la parte actora interpuso demanda de impugnación de despido contra PLATAFORMA DE FONTANERÍA Y GAS, S.L. que recayó en el Juzgado de lo Social 8 de esta capital dando lugar al procedimiento 828/16. Mediante auto de 10 de abril de 2017 se acordó su acumulación al procedimiento 539/2016 de este juzgado.

2º.- El día 31 de julio de 2017 se dictó por este juzgado sentencia en procedimiento 539/2016 instado por Juan Pedro. En la sentencia se estimaba tanto la acción de extinción contractual como la de impugnación de despido (declarando su improcedencia) acordándose la extinción de la relación laboral a fecha de sentencia condenando a la empresa al abono de los salarios de tramitación desde la fecha de despido hasta la sentencia y al pago de una indemnización de 25460,39 euros. Dicha sentencia fue notificada por primera vez el 1 de septiembre de 2017.

3º.- Instada la ejecución de sentencia, el 18 de octubre de 2017 se dictó auto de ejecución contra la empresa condenada por importe de 19686,27 euros en concepto de salarios de tramitación de 381 días y 25460,39 euros en concepto de indemnización.

4º.- En el seno de esa ejecución se dictó decreto de 29 de mayo de 2018 por el que se declaraba la insolvencia de PLATAFORMA DE FONTANERÍA Y GAS, S.L.

5º.- Entre la fecha en que se cumplían 90 días a contar desde la interposición de la demanda y la notificación de la sentencia transcurrieron 245 días.

6º.- La parte actora interpuso reclamación previa el día 11 de julio de 2018 frente al organismo demandado que fue desestimada mediante resolución de 20 de julio de 2018».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Desestimar la demanda interpuesta por Juan Pedro contra la DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA».

SEGUNDO.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el actor ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 20 de febrero de 2025, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Juan Pedro, contra la sentencia dictada el día 15 de noviembre de 2021, por el Juzgado de lo Social nº 3 de Sevilla, en el procedimiento seguido en reclamación al Estado de los salarios de tramitación a instancias de D. Juan Pedro contra la DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA y confirmamos la sentencia en todos sus pronunciamientos».

Síguenos en...



TERCERO.

Por la demandante se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propuso, como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la STSJ Sala Social Galicia, de 17 de julio de 2018 (rec. 1295/2018). Se alega infracción, por inaplicación, de los artículos 116, 2º LRJS y art. 5 del RD 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Tras ser impugnado por el Ministerio de Justicia, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la procedencia del presente recurso.

QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de abril de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

1. La cuestión a resolver es la de decidir si el Estado está obligado a asumir el pago de salarios de tramitación en los supuestos de acumulación de la acción despido y la de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador al amparo del art. 50 ET, cuando la sentencia acoge esta segunda acción y declara la extinguida la relación laboral a la vez que califica como improcedente el despido, se ha dictado una vez transcurrido el plazo de 90 días desde la interposición de la demanda y con independencia de que la empresa no haya cerrado y cesado en su actividad.

2. La sentencia del juzgado desestima la demanda por entender que solo procede el pago de salarios de tramitación cuando la empresa ha optado por la readmisión, o resulta imposible por cierre y cese de la actividad empresarial, lo que no es el caso.

El recurso de suplicación del trabajador es desestimado en sentencia de la Sala Social del TSJ de Andalucía/Sevilla, num. 569/2025, de 20 de febrero, rec. 77/2022.

Razona que el devengo de salarios de tramitación en los supuestos de despido improcedente, con la responsabilidad del Estado en su caso, solo es posible cuando el empresario hubiere optado por la readmisión o resulte imposible por cese de la actividad de la empresa. No cabe cuando la extinción de la relación laboral y la imposibilidad de readmisión trae causa de la acción ejercitada al amparo del art. 50 ET, en la que es el propio trabajador el que solicita la extinción del contrato, aunque se hubiere acumulado a una acción de despido declarado improcedente.

3. El recurso de casación unificadora formulado por el trabajador denuncia infracción de los arts. 116.2 LRJS; y 5 del RD 418/2014, de 6 de junio, para sostener que el Estado debe ser condenado a pagar los salarios de tramitación en litigio.

Invoca de contraste la sentencia de la sala social del TSJ de Galicia de 17 de julio de 2018, rec. 1295/2018.

Como todo argumentario se limita a transcribirla en su integridad, para razonar que el estado está obligado a pagar los salarios de tramitación porque la readmisión del trabajador es imposible, una vez que la sentencia ha declarado extinguida la relación laboral al resolver las acciones acumuladas de despido y extinción del contrato al amparo del art. 50 ET.

Sostiene que resulta aplicable la doctrina del Tribunal Supremo sobre imposibilidad de readmisión en los casos de cierre de empresa, que interpreta el art. 110. 1 b) LRJS en los términos que seguidamente analizaremos.

Síguenos en...

4. El Ministerio Fiscal informa que el recurso debe ser estimado. El abogado del Estado solicita su desestimación, porque no estamos ante una situación jurídica de despido improcedente en la que la empresa hubiere optado por la readmisión y la imposibilidad de llevarla a cabo no deriva del cese de la actividad empresarial, sino del ejercicio de la acción extintiva por el propio trabajador.

SEGUNDO.

1. Antes de proceder al análisis del fondo del recurso es preciso comprobar la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, pues esa contraposición de pronunciamientos respecto de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se configura como la llave para abrir el análisis propio de la unificación doctrinal.

2. Como hemos avanzado, en el presente asunto el trabajador interpone demanda de extinción del contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET en fecha 30 de mayo de 2016, a la que se acumula el posterior procedimiento por despido instado en demanda de 24 de agosto de 2016.

La sentencia se dicta más allá de los 90 días siguientes a la presentación de la demanda, estima la acción extintiva por incumplimiento empresarial, acuerda la extinción de la relación laboral, condena a la empresa al abono de los salarios de tramitación devengados desde el momento del despido y al pago de una indemnización de 25.460, 39 euros.

En ejecución se declaró la insolvencia de la empresa.

El trabajador interpone la demanda rectora del presente procedimiento en reclamación al Estado de salarios de tramitación.

3. En el supuesto de la sentencia referencial la trabajadora interpone demanda de extinción del contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET en fecha 6 de noviembre de 2012, que es acumulado al posterior procedimiento de despido instado en demanda de 23 de abril de 2013.

La sentencia acoge ambas pretensiones, declarada extinguida la relación laboral por incumplimiento contractual grave de la empresa y califica el despido como improcedente, con la condena al pago de salarios de tramitación.

Ha sido dictada una vez transcurrido el plazo de 90 días desde la demanda, y en ejecución se declara la insolvencia de la empresa.

En esas circunstancias el trabajador interpone demanda de reclamación al Estado de salarios de tramitación.

La sentencia referencial considera que es de aplicación a este caso la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo que reconoce el derecho a salarios de tramitación cuando la readmisión es imposible por cese de la actividad de la empresa, y con esa base acoge la demanda.

Es verdad que comienza por transcribir la doctrina del Tribunal Supremo relativa al despido improcedente y el pago de salarios de tramitación conforme a la legislación vigente con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012 y Ley 3/2022, de 6 de julio, que configura el régimen legal actualmente aplicable al devengo de salarios de tramitación.

Pero no lo es menos que seguidamente explica que en este caso se trata de un despido posterior a la entrada en vigor de esas nuevas disposiciones legales, en el que no existe derecho al pago de salarios de tramitación en los términos contemplados en la normativa anterior cuando la empresa opta por el pago de la indemnización, por lo que ciertamente se sujeta al mismo cuerpo legal que contempla la recurrida.

4. Concorre sin duda el presupuesto de contradicción. En ambos casos se trata de la acumulación de la acción extintiva del art. 50 ET y la de despido, que son estimadas en sentencias que declaran extinguida la relación laboral y califican el despido como improcedente, condenan al pago de salarios de tramitación a la empresa, y se han dictado más allá del plazo de 90 días desde la presentación de la demanda.

En ejecución de sentencia la empresa es declarada en insolvencia y son los trabajadores los que reclaman al Estado el pago de los salarios de tramitación.

Síguenos en...

En ninguno de los dos casos se ha producido el cierre o cese de la actividad de la empresa. Ni tan siquiera se ha suscitado esa cuestión en el debate litigioso.

En los dos casos se plantea la misma problemática en orden a determinar si esta situación jurídica genera salarios de tramitación a cargo del Estado.

Mientras que la recurrida lo niega, la referencial alcanza sin embargo una solución diferente.

Estamos de esta forma ante doctrinas contradictorias que han de ser unificadas.

Y contra lo que apunta el abogado del Estado en su escrito de impugnación, la sentencia referencial, al igual que la recurrida, ya tiene en cuenta que el procedimiento anterior trae causa de la acumulación de la acción de despido y de extinción de la relación laboral formulada por el trabajador al amparo del art. 50 ET, razonando expresamente que la estimación de esta última determina que la readmisión no es posible. No hay por lo tanto elementos para descartar por ese motivo la existencia de contradicción.

TERCERO.

1. Debemos comenzar por transcribir los preceptos legales relevantes para la resolución del asunto.

El art. 56 ET, dispone "1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización 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. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación....

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

Por su parte, el art. 116 LRJS, señala "1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado o tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de noventa días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.

2. En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el apartado anterior, que no le hubieran sido abonados por aquél".

El Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido, establece en su art. 1. 2 "..."Una vez firme la sentencia, y siempre que se opte por la readmisión del trabajador, se podrán reclamar al Estado los salarios de tramitación pagados al trabajador - o no pagados en caso de insolvencia provisional del empresario- y las cuotas a la seguridad social correspondientes a los salarios de tramitación que excedan de dicho plazo".

Y en el art. 2 "Estarán legitimados para presentar la reclamación, tanto el empresario que, habiendo readmitido al trabajador despedido con carácter improcedente, haya pagado los salarios de tramitación, como el propio trabajador despedido, en caso de insolvencia provisional del empresario".

En ninguno de los dos asuntos en comparación se niega la legitimación del trabajador para reclamar al Estado el pago de salarios de tramitación una vez declarada la insolvencia de la empresa.

Debemos ahora decir que tampoco se plantean las consecuencias jurídicas que pudieren derivarse del hecho de que las sentencias hubieran condenado a la empresa al pago de salarios de tramitación.

No consta que la empresa haya cesado en su actividad. Ni siquiera se suscita esa cuestión en ninguno de los dos asuntos.

Tan solo se discute si efectivamente se han generado salarios de tramitación de los que deba responder el Estado, en atención a la circunstancia de que las sentencias hayan

declarado extinguida la relación laboral tras acoger las acciones acumuladas de despido y extinción del contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET.

2. De estos preceptos legales se desprende que en el régimen legal vigente el trabajador solo tiene derecho a salarios de tramitación en los casos de despido improcedente, cuando el empresario hubiere optado por la readmisión.

Junto a esa norma general, y en aplicación del específico y singular supuesto contemplado en el art. 110.1 b) LRJS, existe una consolidada doctrina jurisprudencial que reconoce igualmente el derecho del trabajador a percibir salarios de tramitación, en caso de que la sentencia de instancia declare la extinción de la relación laboral por el cese de la actividad empresarial, siempre que se cumplan los dos siguientes requisitos: a) que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante; y, b) que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal.

3. Como a tal respecto recuerda la STS 938/2022, de 28 de noviembre, rcud. 3498/2021, y las que en ella se citan, en ese particular apartado del art. 110.1 b) LRJS, "se otorga al trabajador una facultad para interesar que la sentencia que declare el despido improcedente acuerde tener por extinguida la relación laboral cuando no sea realizable la readmisión, hemos venido señalando que tal disposición otorga una facultad a favor del trabajador que conllevaba el reconocimiento de salarios de tramitación, sin que la reforma operada por el RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, y Ley 3/2012, que había eliminado los salarios de tramitación cuando la opción del despido improcedente se hiciera por la indemnización, hubiera alterado el régimen que existía hasta entonces".

Doctrina que se fundamenta en la circunstancia de que la imposibilidad de readmisión constatada desde el propio momento del despido o durante el proceso judicial, permite que la opción que se otorga al empleador quede reducida a la indemnización, conllevando esta condena el pago de los salarios de tramitación que hasta esa declaración de extinción se hayan generado.

Pero ello debe producirse cuando el trabajador así lo interesa, ejercitando la facultad que a tal efecto le otorga el art. 110.1 b) LRJS.

Esto no implica que se esté trasladando al trabajador un derecho de opción que no le corresponde, sino tan solo la facultad de solicitar al órgano judicial, ante un supuesto muy concreto -readmisión no realizable-, que tenga por realizada la opción de indemnización, pudiendo acordarla o no según concurren las circunstancias que lo justifiquen.

El legislador ha querido fijar una serie de particularidades en relación con los efectos del despido improcedente y una de ellas ha sido la de poder zanjar en sentencia los supuestos de imposible readmisión, mediante el otorgamiento al trabajador de esa facultad sin someterla o hacerla depender de que el empresario no anticipe un derecho de opción, que se desvanece desde el momento en el que solo es realizable la indemnización "que es lo que, en definitiva, ha querido solventar el legislador mediante esta fórmula y ante una situación tan concreta como la del caso que nos ocupa, de cierre empresarial". (STS 504/2022, de 1 de junio, rcud. 2067/2021).

En el mismo sentido, la STS 758/2023, de 24 de octubre, rcud. 4332/2021, reitera que la aplicación de esa excepcional posibilidad exige que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante, y que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal.

Tras lo que considera aplicable esa doctrina al supuesto que allí se enjuiciaba, porque en el acto del juicio la trabajadora demandante solicitó la extinción por la imposibilidad de readmisión, y ninguna oposición puso de relieve la contraparte, infiriéndose de la crónica fáctica que la readmisión era inviable atendida la baja de la empresa en seguridad social que determina la imposibilidad de una posible readmisión.

Acreditada esta situación se cumplen los requisitos establecidos por nuestra jurisprudencia, esto es, que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante; y que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal.

4. La más reciente STS 211/2026, de 25 de febrero, rcud. 5065/2024, recapitula esa doctrina.

Explica como el art. 110. 1 b) LRJS añade algunas particularidades a las reglas generales "En concreto, qué a solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia."

En lo que es trasunto del régimen ordinario de cumplimiento de las obligaciones alternativas cuando uno de los términos desaparece. La consecuencia no es la ausencia de deber alguno, sino la necesidad de estar a los términos de la alternativa subsistentes. Por eso nuestra doctrina admite que puede haber supuestos en que la readmisión del trabajador no sea posible, de manera que el abono de la indemnización sea la única opción viable.

Como en la antedicha sentencia decimos "Nuestra doctrina, reflejada en las sentencias que acabamos de mencionar y otras muchas, viene advirtiendo que en este caso la persona trabajadora que ha obtenido sentencia favorable declarando la improcedencia de su despido ostenta derecho al percibo de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la extinción laboral. Esta interpretación satisface, además, los principios de tutela judicial efectiva en relación con el necesario resarcimiento del daño en igualdad de condiciones y de economía procesal. Ahora bien, para aplicarla es imprescindible que la extinción de la relación laboral sea solicitada expresamente por el trabajador demandante y que en el acto del juicio se acredite la imposibilidad de su readmisión por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal."

CUARTO.

1. La doctrina que acabamos de exponer se residencia en el ámbito de los procesos de despidos calificados como improcedentes y en el marco de la aplicación de esa peculiar regla que contiene el art. 110. 1 b) LRJS, cuando queda acreditado que la empresa ha cesado en su actividad y es por lo tanto inviable que pueda hacer efectiva la readmisión del trabajador en el caso de optar por esa posibilidad, que de esta forma se desvanece, con lo que únicamente queda la opción de la extinción indemnizada del contrato de trabajo a petición del trabajador.

Pero no es eso lo que sucede en los asuntos en los que se acumulan los procedimientos de despido y de extinción del contrato al amparo del art. 50 ET, cuando la sentencia estima ambas pretensiones y califica el despido como improcedente, en los que la imposibilidad de readmisión del trabajador no surge por el hecho de que la empresa haya cerrado o cesado en su actividad, sino porque la estimación de la acción de extinción del art. 50 ET obliga a declarar la extinción de la relación laboral, incluso cuando la empresa sigue en funcionamiento ordinario y con total independencia del estado en el que se encuentre su actividad.

Aun cuando la empresa continúe en funcionamiento, desarrollando con normalidad sus actividades, no puede llevarse en ningún caso a efecto la readmisión del trabajador porque la pretensión ejercitada en la demanda consiste precisamente en que se declare su extinción. Motivo por el que no se concede al empleador la posibilidad de optar por la readmisión, que es precisamente el elemento definitorio de la doctrina jurisprudencial elaborado en aplicación de lo dispuesto en el art. 110. 1 b) LRJS.

2. Tal y como ya hemos señalado, los salarios de tramitación se devengan únicamente en los procesos de despidos calificados como nulos o improcedentes, en los términos reflejados en el anterior fundamento de derecho.

No hay salarios de tramitación en los procedimientos de extinción de la relación laboral instados por el trabajador al amparo del art. 50 ET.

El diseño de ese procedimiento descansa en el presupuesto de que la relación laboral se mantiene vigente hasta el momento en el que la sentencia pudiese declararla extinguida en caso de estimar la pretensión.

La sentencia es constitutiva y no declarativa, de manera que el contrato de trabajo únicamente se extingue si es estimatoria. El trabajador sigue prestando servicios en la empresa y no se generan periodos de salarios de tramitación.

Síguenos en...

Al contrario de lo que sucede en los supuestos de despido, en los que la relación laboral queda extinguida con la decisión empresarial que es impugnada en el proceso judicial, por lo que pueden generarse salarios de tramitación durante la duración del procedimiento.

3. Y ninguna de estas reglas se altera por la circunstancia de que el proceso judicial de extinción del contrato de trabajo del art. 50 ET se tramite aisladamente o de manera acumulada con un proceso de despido.

Lo que se visualiza con total claridad cuando el proceso judicial se ha seguido únicamente por el ejercicio de la acción de extinción del art. 50 ET. No cabe en este caso considerar la posibilidad de una eventual readmisión, ni el devengo de posibles salarios de tramitación.

Y si eso no es factible en ese tipo de procedimientos, tampoco puede serlo, por si solo y de manera automática, cuando se procede a su acumulación con un proceso de despido.

A salvo, lógicamente, de que pudiere declararse en ese caso el despido improcedente y la empresa haya cesado en su actividad en los términos y circunstancias identificados en la doctrina jurisprudencial que hemos referenciado anteriormente.

Queremos decir con esto, que los efectos jurídicos de la extinción de la relación laboral acordada en la sentencia que estima la acción del art. 50 ET efectivamente impide la readmisión del trabajador, pero no es causa que genere el derecho a salarios de tramitación conforme a los parámetros de esa doctrina jurisprudencial que interpreta lo dispuesto en el art. 110.1 b) LRJS.

La imposibilidad de readmisión del trabajador no está anudada en estos casos a las consecuencias jurídicas derivadas de la calificación del despido como improcedente, con la ulterior imposibilidad de readmisión por haber cesado la empresa en su actividad.

No hay readmisión porque el efecto jurídico que conlleva la estimación de la demanda formulada al amparo del art. 50 ET es, justamente, el de la extinción indemnizada del contrato de trabajo que de manera obligada se impone contra su voluntad a la empresa. Y no hay salarios de tramitación, porque la relación laboral debe continuar vigente hasta la sentencia estimatoria.

Como excepción a esa regla, cabe sin duda la posibilidad de que en el ejercicio acumulado de ambas acciones pudieren haberse devengados salarios de tramitación como consecuencia del despido posterior a la interposición de la demanda del art. 50 ET, que la sentencia declara improcedente.

Respecto a esos salarios de tramitación resultaría perfectamente aplicable la doctrina de esta Sala IV que hemos expuesto en el anterior fundamento de derecho.

Pero ya se ha dicho que su aplicación exige que se acredite el cierre de la empresa y cese de su actividad.

No cabe aplicar, sin más, esa doctrina por el solo y único hecho de que la sentencia declare extinguida la relación laboral al estimar la acción del art. 50 ET, como un automatismo derivado de tal circunstancia, porque eso no supone que la empresa pudiese estar imposibilitada para llevar a cabo una hipotética readmisión del trabajador.

Si la empresa no ha cerrado y sigue desarrollando con normalidad su actividad, el hecho de que la sentencia declare extinguida la relación laboral y califique como improcedente el despido no genera salarios de tramitación si el empleador ha optado por el pago de la indemnización.

Insistimos una vez más, que para ello es necesario acreditar que ha cerrado y puesto fin a la actividad empresarial.

Nada de ello consta en el presente asunto. Ni siquiera se ha suscitado esa cuestión desde esta problemática jurídica.

QUINTO.

Conforme a lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, la buena doctrina se encuentra en la sentencia recurrida, lo que obliga a desestimar el recurso y confirmarla en sus términos. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido.

Síguenos en...



1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Juan Pedro, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, núm. 569/2025, de 20 de febrero, dictada en el recurso de suplicación núm. 77/2022 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Sevilla, de fecha 15 de noviembre de 2021, recaída en autos núm. 869/2018 , seguidos a su instancia contra la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia del Ministerio de Justicia, sobre salarios de tramitación con cargo al Estado.

2. Confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza.

3. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

