

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA
SALA DE LO SOCIAL

ILMO. SR. EMILIO DE COSSIO BLANCO
ILMA. SRA. ÁNGELES VIVAS LARRUY
ILMO. SR. FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ

En Barcelona a 3 de febrero de 2004

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 749/2004

En el recurso de suplicación interpuesto por HYPROTECH EUROPE S.L. y ASPEN MATARO S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social 19 Barcelona de fecha 20 de junio del 2003 dictada en el procedimiento Demandas nº 322/2003 y siendo recurrido/a Ana . Ha actuado como Ponente el/la Ilmo. Sr. Francisco Andrés Valle Muñoz.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 24/04/2003 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 20 de junio del 2003 que contenía el siguiente Fallo:

"Estimo en parte la demanda interpuesta por D^a ANA frente a HYPROTECH EUROPE, SL Y ASPEN MATARÓ S.A. en reclamación por DESPIDO NULO O SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE y declaro la IMPROCEDENCIA del acordado por las demandadas , aquíenes condeno solidariamente a que a su opción, que deberán ejercitar en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia ante este juzgado , readmitan a la actora en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido o le abonen una indemnización de 45 días por año de servicio , cifrada en el importe de OCHO MIL NOVECIENTOS SETENTA EUROS (8.970 EUROS), junto, a los salarios de tramitación devengados desde que el despido tuvo efectos ,el 31/03/2003 hasta la notificación de la presente resolución,"

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1º.-D^a ANA , cuyas circunstancias personales refiere en el encabezamiento de la demanda, prestó servicios para las demandadas desde el 2/5/02, su categoría profesional es Directora de Recursos Humanos y su salario de 6.500 euros mensuales incluida retribución variable y prorrateo de pagas extras (documentos 2 a 11 y 30-30 bis actora, por reproducido).

2º.-A la actora le fue remitido en fecha 26/2/03 correo electrónico remitido por D^a Liz , Directora de Recursos Humanos para Europa , en el que se expresaba la voluntad de la compañía HYPROTECH

de prescindir de sus servicios con efectos 31/3/03 , efectuando un ofrecimiento aproximado de indemnización y requiriéndole a fin de que manifestara si aceptaba ofrecimiento -hasta 10.000 euros de indemnización- o si se ejercitaría su derecho a demandar judicialmente a la Compañía (documentos 28-28 bis , por reproducidos).En la misma fecha le fue remitido por la Sra Allan correo electrónico concediéndole permiso retribuido avanzando una reunión que se llevaría a cabo el 10 de marzo (documentos 29-29 bis, por reproducidos).

3º.-El 28/3/03 la actora remitió burofax a HYPROTECH EUROPE S.L solicitando la ratificación de la fecha efectiva del despido con efectos 31 de marzo de 2003 (documentos 16 a 16 actora-7 demandada , por reproducidos).

4º.-En fecha 31/3/03 le fue comunicado su despido con efectos de la misma fecha fundamentado en causas disciplinarias ,en concreto en lo dispuesto en el artículo 54,2 e) ET, por incumplimiento " de los objetivos que se desprenden del contrato realizado en fecha de Mayo de 2002, con efectos de 8/7/02, habiendo sido su rendimiento muy inferior al pactado en su día, así como su trabajo no ha sido del agrado y expectativas que tenía la dirección de esta empresa en el momento de su contratación"(documento 1 actora -6 demandada , por reproducidos).

5º.-En fecha 1/4/03 la actora remitió Burofax a HYPROTECH EUROPE S.L poniendo de manifiesto su disconformidad con el contenido de la carta de despido y con el ofrecimiento indemnizatorio de 6.799,86 euros contenido en la misma , justificando la discrepancia con la misma y el cálculo a su entender correcto, por importe de 8.970 euros según retribución pactada y antigüedad real (documentos 20a 27 actora-9 demandada, por reproducidos).

6º.-En fecha 4/4/03 la empresa HYPROTECH EUROPE SL. remitió burofax ratificando íntegramente la carta entregada el 31/3/03(documentos 17 a 19, actora -8 demandada por reproducidos)

7º.-HYPROTECH EUROPE S.L consignó en el Decanato de los Juzgados de lo social la cantidad de 6.799,86 euros en fecha de 2/4/03 y 4/4/03 presentó escrito adjuntando la consignación de 86 euros correspondiente a la indemnización según sus cálculos a tenor de la antigüedad real de la actora (documento 10, por reproducido).

8.-HYPROTECH EUROPE S.L ha sido objeto de absorción por parte de ASPEN TECHNOLOGY , INC a través de ASPEN MATARO S.A. su Delegación en España lo que ha comportado una reestructuración organizativa en ambas sociedades, habiendo prestado servicios la actora indistintamente para ambas demandadas.

9º.-A la actora le fue ofertada simultáneamente a la entrega de la comunicación de despido una propuesta de liquidación -saldo y finiquito en la que aparecía el desglose de las partes proporcionales como, el concepto "indemnización" , así como una declaración de finiquito total de cuentas , documento que no fue firmado manifestando expresamente su disconformidad, sin que le fueran abonadas las cantidades que reflejaba (documentos 12 actora-demandada , por reproducidos).

10º.- La actora suscribió el 2/5/02 un contrato de HYPROTECH EUROPE S.L pactando un salario de 60.000 euros anuales, cantidad a la que debía adicionarse una retribución variable por un importe anual de 18.000 euros no condicionada a rendimiento u objetivos (documentos 30-30 bis y 31-31 bis, por reproducidos).

11º.-El 11/04/03 presentada papeleta de conciliación por despido frente a HYPROTECH EUROPE S.L Y ASPEN MATARO S.A. ante la Secció de Conciliacions Individuals de la Delegació Territorial de Barcelona, celebrándose el 8/5/03 el oportuno acto conciliatorio que resultó intentado sin efecto por

incomparecencia de la demandada ASPEN MATARO S.A y sin avenencia respecto a HYPROTECH EUROPE S.L , quien reconoció la improcedencia del despido y ratificó la comunicación a la solicitante en fecha 4/4/03 del depósito de 6.886 euros correspondientes a la Indemnización por despido ante el Decanato de los Juzgados de lo Social.

12º.-La actora no ha ostentado la representación legal o sindical de los trabajadores durante el año anterior a su despido.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia, que estimó la demanda formulada por la parte actora contra la demandada en reclamación por despido, interpone la empresa demandada, ahora como recurrente, el presente recurso de suplicación en base a dos motivos. El primero de ellos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 191.b) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, tiene por objeto revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas. Articula para ello este primer motivo en base a cuatro apartados.

En primer lugar pretende la recurrente la modificación del hecho probado primero, ofreciendo la redacción alternativa que consta en el escrito de interposición del recurso, y amparándose para ello en los documentos obrantes en autos y foliados con los números 119, 142 a 148. En segundo lugar pretende la modificación del hecho probado décimo al que ofrece una redacción alternativa que consta en el escrito de interposición, y amparándose en los documentos obrantes en los folios 119, y 142 a 148, así como en los folios 91 a 96 inclusive. En tercer lugar pretende la modificación del hecho probado segundo, ofreciendo una redacción alternativa y amparándose en los documentos foliados con los números 83 a 85. Y en cuarto y último lugar solicita la incorporación de un nuevo hecho probado (el decimotercero), con una redacción que consta en el escrito de interposición y amparándose en los documentos obrantes en autos y foliados con los números 119 bis 1 a 119 bis 10, y así como en los folios 62 bis 1 al 62 bis 3 y 63 a 66.

El motivo no puede prosperar. Es doctrina constante (entre otras STS 17 de Diciembre de 1990) la de que es al juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción (concepto más amplio éste que el de los medios de prueba) para establecer la verdad procesal, intentando su máxima aproximación a la verdad real, valorando en conciencia y según las reglas de la sana crítica la prueba practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 de la LEC en relación con el artículo 348 de la actual y supletoria LEC. Además, tal y como ha señalado esta Sala (y valgan por todas las sentencias de 22 y 29 de marzo y de 11 de noviembre de 1995; de 25 de abril, de 30 de octubre y de 9 de diciembre de 1996; de 26 de noviembre de 1997; de 2 y 30 de noviembre de 1998; y de 15 y 29 de enero de 1999): "solo de excepcional manera han de hacer uso los Tribunales Superiores de la facultad de modificar fiscalizándola, la valoración de la prueba hecha por el Juzgador de instancia, facultad que les está atribuida para el supuesto de que los elementos señalados como revisorios, ofrezcan tan alta fuerza de convicción que, a juicio de la Sala, declaren claro error de hecho sufrido por el Juzgador en la apreciación de la prueba".

En su consecuencia, el error de hecho ha de ser evidente y fluir, derivarse y patentizarse por prueba pericial o documental eficaz y eficiente, sin necesidad de acudir a deducciones más o menos lógicas o

razonables, pues dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación y de que no se trata de una segunda instancia, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva valoración de la totalidad de los elementos probatorios (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1999), pues ello supondría, en definitiva, sustituir el criterio objetivo del Juzgador de instancia -que aprecia "los elementos de convicción" (artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral), concepto más extenso que el de medios de prueba, pues no sólo abarca a los que enumera la Ley de Enjuiciamiento Civil, sino también el comportamiento de las partes en el transcurso del proceso e incluso sus omisiones-, por el de la parte, lógicamente parcial e interesado, lo que es inaceptable al suponer un desplazamiento en la función de enjuiciar que tanto el artículo 2.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial como el artículo 117.3 de nuestra Constitución otorgan en exclusiva a los Jueces y Tribunales".

En la primera pretensión la recurrente entiende que el documento fechado el 2-5-02 se pactó en inglés una cantidad variable de "hasta 18.000 euros" por lo que debe prevalecer frente a la traducción jurada del documento en inglés aportado por la actora según el cual, la retribución variable ascenderá "a 18.000 euros", siendo tal pretensión intrascendente a los efectos modificatorios del fallo de la sentencia.

En la segunda pretensión la recurrente insiste en que la remuneración variable se condicionaba a alcanzar unos objetivos según las condiciones que se establecían en el Anexo "A" del acuerdo fechado el 2-5-02, siendo tal modificación intrascendente para el fallo, dado que se limita a reproducir un fragmento de un documento que el juzgador de instancia ya da por íntegramente reproducido en el ordinal décimo de la sentencia recurrida, si bien pretendiendo ofrecer una nueva traducción de dicho documento que no se corresponde con el texto de la traducción jurada al castellano.

En la tercera pretensión la recurrente entiende que el ofrecimiento aproximado de indemnización efectuado por la empresa a la actora y requiriéndolo a fin de que manifestara si aceptaba el mismo, era de hasta 10.000 euros de indemnización, suma que incluía todas las cantidades que se podían deber o no, a tenor de su plan de prima, siendo tal modificación nuevamente intrascendente para modificar el fallo de la sentencia.

Y en la cuarta pretensión la recurrente entiende que la actora, desde su incorporación a la empresa, ha percibido un salario mensual con inclusión de pagas extras de 5.008,43 euros, adición que resulta intrascendente por cuanto lo decisivo es determinar el salario que efectivamente debió percibir la actora al momento de su despido y no la concreción del salario que efectivamente le fue abonado por la empresa hasta la fecha del mismo. Además, se trata de una adición redundante, dado que el ordinal décimo de la sentencia recurrida ya refleja un salario anual fijo de la actora de 60.000 euros anuales, y una retribución anual "variable" de 18.000 euros, no condicionada a rendimiento u objetivos.

SEGUNDO.- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 191.c) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral presenta la recurrente el segundo motivo del recurso que tiene por objeto examinar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia por parte de la sentencia de instancia.

Concretamente entiende la recurrente que la sentencia infringe el artículo 56.2 del nuevo redactado del ET, ya que se realizaron todos los pasos conducentes a la opción de la empresa a elegir el reconocimiento de la improcedencia del despido y depositar la indemnización correspondiente a lo previsto en dicho texto legal, correspondiente a 45 días de salario por año de servicios. Por el contrario, la sentencia de instancia habría entendido de manera incorrecta que el salario regulador a efectos del cálculo de la indemnización por despido era superior al efectivamente consignado por la empresa para paralizar los salarios de tramitación, al no haber incluido una "retribución variable", sobre la que la empresa recurrente nunca estuvo de acuerdo. La no aceptación por el juzgador de instancia de la

cuantía indemnizatoria depositada por la empresa y que al parecer no tuvo en cuenta dicha retribución variable, determinaría la condena a una indemnización mayor y al pago de los salarios de tramitación hasta la fecha de notificación de la sentencia.

A favor de no entender incluido en el montante económico indemnizatorio la retribución variable, la recurrente alega en su favor toda una jurisprudencia sentada por distintos Tribunales Superiores de Justicia (incluida esta Sala) y concretamente la sentencia de esta Sala de 10 de octubre de 2001, de 4 de marzo de 2002, de 10 de noviembre de 2000, de 14 de mayo de 1998, la STSJ de Navarra de 31 de enero de 2002, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 1993, entre otras. De estas sentencias se desprendería que el módulo salarial indemnizatorio en los procesos de despido tiene como base el salario vigente a la fecha del despido, que es el que ha de percibir el trabajador conforme a la normativa vigente, y que en su cálculo no hay que entender incluidas retribuciones variables de imposible cuantificación, máxime cuando dependen de un mero ánimo liberal del empresario y se ubican fuera del núcleo del sinalagma contractual, puesto que los objetivos siempre los marca la empresa sin que se haya acreditado su cumplimiento, y si la empresa no determinó estos objetivos, la actora puede haber solicitado que se fijasen.

El motivo no puede prosperar. El debate de este litigio se centra en la validez de la consignación efectuada por la empresa a los efectos de paralizar el devengo de salarios de tramitación, lo que impone el análisis de la nueva redacción del artículo 56.2 del ET que efectúa la Ley 55/2002 de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

La nueva redacción del artículo 56.2 del ET señala que "en el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste". "Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna. A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación".

La introducción de límites a los salarios de tramitación exige por tanto que se dé el cumplimiento de tres requisitos: el reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido, el ofrecimiento de la indemnización legalmente establecida, y el depósito en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y que el trabajador tenga conocimiento de ambos extremos, fijándose como límite la fecha de la conciliación administrativa. Debe por ello determinarse si el modo en que la empresa recurrente ha efectuado la consignación tiene virtualidad para exonerarle del pago de los salarios de tramitación, o por el contrario, deben abonarse tales salarios hasta la fecha de notificación de la sentencia.

Como es de ver del relato probatorio, en el presente supuesto existe reconocimiento de improcedencia, ha existido ofrecimiento, aunque inicialmente global junto con la liquidación y firma de finiquito, existe posterior depósito judicial de la indemnización ofertada, ingresando en el Decanato el 2-04-03 y completada con el cómputo de la antigüedad real el 4-04-03. No obstante, el cálculo indemnizatorio se ha llevado a cabo sin computar otros conceptos que los regulares de nómina más prorrateada, sin añadir la retribución variable, que para el año 2002, se fijó en 18.000 euros.

La trabajadora se opuso a la oferta empresarial aduciendo la inidoneidad del ofrecimiento global y la insuficiencia de las cantidades consignadas. Respecto a la validez del ofrecimiento global, resulta de lo actuado que efectivamente se ofreció la indemnización junto a la liquidación de partes proporcionales y se subordinó a la firma del saldo y finiquito que la actora no estaba obligada a aceptar, pero sí consta el ofrecimiento independiente de la indemnización consignada desde el 2-04-03 en que la empresa recurrente comunicó dicha circunstancia. No obstante, del tenor del contrato suscrito entre las partes, la negativa de la actora a la percepción de la indemnización por insuficiente resulta plenamente justificada al ser sustancialmente inferior a la que correspondería percibir, incluyendo en su cómputo la retribución variable pactada, lo que impide que tenga efecto alguno para la paralización de los salarios devengados desde que el despido se produjo.

Dicha conclusión se alcanza por una doble vía: en primer lugar por desprenderse del contrato de trabajo suscrito entre la actora y la empresa, cuya traducción jurada aporta que la retribución variable por objetivos ascendía anualmente a 18.000 euros, sin que se hubieran fijado otros parámetros que determinasen que el devengo de la misma viniera subordinado a determinados logros. Asimismo, a la vista de las negociaciones previas al cese que constan documentadas en los correos remitidos por la responsable de Recursos Humanos de la empresa, debidamente transcritos en castellano por traductor jurado, se reconoce el cómputo de dicha retribución, fijando inicialmente la indemnización en una cantidad aproximada de 10.000 euros, que en el momento del ofrecimiento indemnizatorio es drásticamente reducida.

Ello impone estimar que en el salario módulo indemnizatorio incluye la referida retribución variable (no graciable) en la proporción correspondiente al periodo trabajado, cuya indiscutida naturaleza salarial impide que sea excluida y consiguientemente debe servir para el cálculo de la que la demandada debió ofertar, dado que debe entenderse como módulo salarial a efectos de fijación de la indemnización extintiva el vigente a la fecha del despido y que tenga derecho el trabajador a percibir conforme a la normativa vigente.

No cabe tampoco estimar la concurrencia de un posible error de cálculo en el cómputo que ha efectuado la empresa en aplicación de la doctrina que al respecto ha elaborado el Tribunal Supremo a los efectos de otorgar validez a la consignación de la indemnización en el acto de conciliación durante la vigencia del artículo 56.2 del ET anterior a las reformas introducidas por el RDL 5/2002 y la Ley 48/2002 (por todas STS 24-04-00), según la cual: "el criterio de la buena fe debe presidir el entendimiento y la aplicación del precepto, y cuando el empresario comete un error de cálculo, que pueda calificarse como excusable, deben aceptarse las consecuencias que el ET hace derivar del ofrecimiento y la consignación (STS de 24 de abril de 2000), siendo en este caso plenamente consciente la minoración de la indemnización por la exclusión de la totalidad de los conceptos salariales pactados.

Se ha de concluir por tanto afirmando que para obtener el efecto pretendido de limitación de los salarios de tramitación, dada la restricción que supone frente a la regla general de devengo de los mismos, se ha de exigir a la empresa recurrente una actuación rigurosa, consistente en el reconocimiento de improcedencia del despido, el depósito de la indemnización y los salarios de tramitación devengados con carácter previo al intento conciliatorio, calculando su cuantía conforme al módulo salarial real del trabajador, sin excluir conceptos salariales indubitados como la retribución variable cuando está expresamente pactada, pues su exclusión o cómputo inexacto puede conducir a que, como en el presente supuesto, al no haber seguido la empresa aquellas líneas de actuación, se considere ineficaz la actuación empresarial, dando lugar al devengo íntegro de los salarios de tramitación por el trabajador desde que el despido se llevó a cabo y a fijar la indemnización correspondiente al salario del trabajador que se recoge en el ordinal primero de la sentencia de instancia.

TERCERO.- Respecto a la jurisprudencia alegada por la recurrente (y sin perjuicio que ninguna de las sentencias invocadas emana del Tribunal Supremo, tal y como reiteradamente ha exigido la doctrina a la hora de aplicar el artículo 191.c) de la LPL), cabe señalar que las sentencias invocadas analizan supuestos diversos al enjuiciado en la presente litis. En la sentencia de esta Sala de 10 de octubre de 2001, se formula demanda de cantidad en la que la retribución del trabajador se condicionaba a la consecución de objetivos que habían de ser fijados expresamente por los distintos periodos de duración del contrato, por lo que en caso de no alcanzarse los mencionados objetivos no sería abonada, sin que se concretase nunca la retribución variable ni su cumplimiento. En la sentencia de esta Sala de 4 de marzo de 2002, se analiza un supuesto en el que la percepción del bonus se condicionaba al grado de cumplimiento de los objetivos específicos que al directivo le fueron marcados, siendo la cuantía del bonus, no fija, sino variable. En la sentencia de esta Sala de 4 de mayo de 1998, se analiza un supuesto en el que la percepción del concepto retributivo se supeditaba al resultado de una tabla de valoración, sin que constase la consecución por parte del actor de los citados objetivos. En la STSJ de Navarra de 31 de enero de 2002, el incentivo del trabajador se dividía en tres tramos, sin que en el año de su despido el trabajador cumpliera los objetivos mínimos establecidos en los diferentes tramos. Y en la STSJ de Madrid de 16 de abril de 1998 se analiza un supuesto en que la empresa entregaba a algunos de sus trabajadores una denominada gratificación extraordinaria de una sola vez, y con carácter anual pudiendo, al siguiente año, abonarla nuevamente a ese trabajador o no hacerlo a otros distintos, así como en diferente cuantía.

Como es de ver, ninguno de los supuestos citados se corresponde con el enjuiciado en el presente procedimiento, por lo que la sentencia de instancia no ha podido infringir en modo alguno el criterio contenido en las sentencias anteriormente citadas.

Por el contrario, sí que analiza un supuesto prácticamente idéntico al contemplado en autos, la STSJ de Madrid de 21 de febrero de 2001, que concluye computando el bonus (cuya concesión a tres años vistas no exigía el logro de objetivo alguno) a los efectos de determinar el importe de la indemnización por despido a percibir por el trabajador y entiende que el ofrecimiento empresarial que, al amparo del artículo 56.2 del ET pretendió enervar el devengo de salarios de tramitación careció de tal virtualidad, al ser la oferta empresarial incompleta por no contemplar el referido concepto retributivo a los efectos de calcular la indemnización adeudada.

Partiendo de la premisa de que, en el supuesto de autos, el importe de la cantidad devengada por la actora en concepto de retribución variable, debió computarse a efectos de determinar el importe de la indemnización por despido a percibir, hemos de analizar las consecuencias que, en orden a la eventual limitación del devengo de salarios de tramitación en el presente procedimiento, pudiera comportar la insuficiente oferta empresarial. Y al respecto han de destacarse dos factores esenciales: a) El diferencial entre el importe de la indemnización ofertada (6.885,86 euros, al no incluir en su cómputo el importe de los 18.000 euros anuales devengados) y el importe de la indemnización con inclusión de dicho concepto (8.970 euros), es cualitativamente significativo: supone un incremento del 30% en relación a la cantidad ofertada a la actora. b) La propia empresa en el momento de proceder al despido de la actora era consciente de que le adeudaba el importe de la retribución pactada en importe anual de 18.000 euros, siendo igualmente consciente de que dicha cantidad había de computarse en orden al cálculo de la correspondiente indemnización por despido. Ello se desprende, como se refleja en el segundo de los ordinales de la relación fáctica, en el hecho de que la empresa ofreciera inicialmente a la trabajadora una indemnización de hasta 10.000 euros, que posteriormente rebajó a los ya referidos 6.885,86 euros.

Los dos extremos anteriormente expuestos nos conducen a concluir que no nos encontramos ante un error excusable de escasa entidad imputable a la demandada, sino ante una decisión plenamente consciente de minoración de la indemnización por la exclusión de la totalidad de los conceptos salariales pactados. Una vez sentado lo anterior, resulta incuestionable entender que el mecanismo de limitación

de devengo de salarios de tramitación regulado en el artículo 56.2 del ET no resulta de aplicación al caso de autos, y ello en congruencia con el criterio judicial que en interpretación de dicho precepto es sustentado por esta Sala entre otras en sentencia de 13 de noviembre de 2002, al señalar que el ofrecimiento a que alude al artículo 56.2 del ET ha de reunir los requisitos del artículo 1176 del Código Civil, es decir, debe tratarse de un ofrecimiento formal de pago actual y efectivo que debe ir seguido de una consignación judicial de la cantidad previamente ofrecida para así poder constituir al trabajador en "mora accipiendi", principio que justifica la reducción del alcance de los salarios de tramitación.

El precepto legal no indica, pero lo presupone, que el ofrecimiento y la consignación deben comprender los salarios de tramitación devengados hasta ese momento y la totalidad de la indemnización calculada en los términos antes indicados. No puede compelerse (artículo 1169 del Código Civil) al acreedor a recibir parcialmente las prestaciones en que consiste la obligación, ni puede entenderse pagada una deuda (ofreciendo el pago de la misma), sino cuando se hubiese entregado y ofrecido completamente la cosa o hecho de la prestación (artículo 1157 del Código Civil). Asimismo considera esta Sala que, si bien es cierto que la existencia de una pequeña diferencia entre el importe de la indemnización ofrecida por la empresa y la que realmente correspondía, no puede servir para que deje de surtir efecto la limitación de salarios del artículo 56.2 del ET, no obstante, el acreedor no puede verse abocado a percibir parcialmente la deuda ni puede entenderse que ésta ha sido satisfecha hasta en tanto no se entrega todo lo debido.

En síntesis, todo lo anteriormente expuesto ha de conducirnos a entender que la sentencia de instancia no ha incurrido en infracción de la única norma sustantiva cuya vulneración denuncia la recurrente: el artículo 56.2 del ET.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Hiprotech Europe, S.L., y Aspen Mataro S.A. , contra la sentencia de 20 de Junio de 2003, dictada por el Juzgado de lo Social número 19 de Barcelona en los autos número 322/2003 seguidos a instancia de Dña. Ana contra dicha recurrente, confirmando íntegramente la misma y condenando a las empresas recurrentes a la pérdida de los depósitos y consignaciones constituidos para el recurso, a los que se dará el destino que legalmente proceda, y a la imposición de las costas procesales, incluidos los honorarios del letrado de la parte contraria que intervino en el recurso, con el límite de 300 euros que abonarán por mitad.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.