

STSJ del País Vasco de 21 de febrero de 2012, recurso 254/2012

*Despido colectivo por causas económicas llevado a cabo por una empresa (acceso al texto de la sentencia)*

La sentencia que analizamos fue dictada encontrándose ya vigente el *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, si bien los hechos que se juzgan se produjeron con anterioridad al mismo. **El análisis se centra en el derecho transitorio**, es decir, en el modo en que **el contenido de la reforma pueda afectar a hechos producidos con anterioridad a su entrada en vigor**, pero que son juzgados cuando la nueva norma ya está vigente.

El TSJ entiende que **a este despido colectivo** producido antes del día 12 de febrero de 2012, fecha en que entró en vigor el citado Real Decreto-Ley, **le resulta de aplicación la normativa sustantiva anterior a la reforma laboral**: arts. 51 y 53 ET en la redacción dada a los mismos por la *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* y no la nueva redacción vigente tras la publicación en el BOE del *Real Decreto-Ley 3/2012*.

En cuanto a la **indemnización aplicable** en el caso de que los despidos no resultaran ajustados a derecho, hay que tener en cuenta que el *Real Decreto-Ley 3/2012 rebajó la cuantía de las indemnizaciones* por despido improcedente de 45 días por año de servicio (con un máximo de 42 mensualidades) a 33 días por año de servicio (con un máximo de 24 mensualidades). **Siendo los despidos anteriores a la entrada en vigor de la reforma, debe considerarse el principio general de irretroactividad de las normas jurídicas** (art. 2.3 del Código Civil), para concluir que **es de aplicación la mayor cuantía de indemnización prevista en la normativa vigente en el momento de los despidos**, y no la que establece la norma en el momento en que éstos son juzgados.

**La misma respuesta procede dar respecto de los salarios de tramitación.** La reforma laboral los ha suprimido en los supuestos de despidos improcedentes en que se opta por la indemnización (siempre que la persona despedida no sea representante legal de los trabajadores). Sin embargo, en este caso es obligatorio que se abonen, pues ello se compadece mejor con el principio dogmático "tempus regit actum" y con la DT 2ª del Código Civil, norma a la que con frecuencia se suele acudir también en casos como el presente y que fija que **los actos y contratos se regirán conforme a la normativa del momento en que se celebraron**.