

JESÚS GONZÁLEZ VELASCO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Magistrado*

PAZ VIVES USANO

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Centro Universitario Luis Vives. CEU*

(Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2005 *

Salarios de tramitación. Proceden en caso de Expediente de Regulación de Empleo (ERE) cuando la resolución fue favorable a las extinciones, y el empresario procedió a acordarlas, pero recurrida en vía administrativa, se revocó la resolución. Se estima que el tiempo correspondiente a la «extinción provisional» anulada es tiempo de servicio, y la reparación ha de producirse directamente, por lo que el empresario tiene que soportar el coste de esa medida, ya que fue él quien adoptó la decisión de la extinción que ha sido declarada ilícita por la sentencia firme.

1. SUPUESTO PREVISIBLE Y CON UNA CIERTA DOSIS DE CONTRADICCIÓN

En una cierta empresa se presenta una situación que se estima no superable por razones técnico-económicas y **se acude en 1993 a un ERE**, que concluye en vía administrativa con estimación de la pretensión de la empleadora y se le autoriza la extinción de los contratos de trabajo, lo que practica inmediatamente la misma, con el consiguiente abono a la trabajadora de una indemnización. Frente a la resolución administrativa autorizatoria presenta la trabajadora recurso de alzada que es

* Véase el texto íntegro de esta Sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación, Jurisprudencia)*. CEF. Núm. 275, febrero 2006.

desestimado y, frente a esta resolución, interpone recurso contencioso-administrativo que **concluye en sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 2 de mayo de 2002, anulando y revocando la decisión administrativa que autorizaba el cese de los trabajadores.**

Al poco, en 9 de julio de 2002, la misma trabajadora, no readmitida, y que había percibido la cantidad de 31.546,52 euros por el cese según el artículo 51.8 Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), interpone demanda por despido improcedente, que es estimada en la instancia, con **declaración de la improcedencia del despido** efectuado el 10 de septiembre de 1993 y, en consecuencia, con la condena a que opte entre readmitir a la actora en su puesto de trabajo o le indemnice con la cantidad de 28.311,56 euros (una vez deducida la cantidad de 31.546,52 €) así como a que abone en todo caso a la demandante los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución a razón de 44,88 euros diarios.

En 22 de noviembre de 2005 se decide que es conforme a derecho la declaración de que el empresario deba responder de los salarios devengados desde 1993.

El aparente antagonismo se encuentra en que la resolución administrativa autorizaba para extinguir, y a ella se acogió el empresario, quien años después, en el 2002, constató que el TS dejaba sin efecto la resolución de 1993 y que, aparte de declararse que el despido de 10 de septiembre de 1993 era improcedente, se le imponía la obligación de pagar los salarios de tramitación desde entonces hasta ahora.

Se puede decir que, si no era firme la resolución administrativa, debió esperarse el empresario a ejecutarla hasta que ganase firmeza, pero al tiempo se vendrá a negar toda eficacia a las resoluciones administrativas que tardan en ser operativas 10 años, en un tema, como el de la autorización de los despidos colectivos, que no soporta tanta espera, ni mucha menos.

2. EL DEBATE TIENE UNA HISTORIA NO RECIENTE

Los ERE tienen una conflictiva regulación, en la medida en que se reclama para su efectividad la autorización administrativa, mientras que en Derecho de la Unión Europea no se exige tal requisito (Directiva 75/129, de 17 de febrero de 1975, modificada por la Directiva 92/56, de 24 de junio de 1992, derogadas por la **Directiva 98/59, de 20 de julio de 1998**), sino que se considera **suficiente la obligación empresarial de celebrar consultas, en tiempo hábil**, con los representantes de los trabajadores, con vistas a llegar a un acuerdo ¹, de modo que los despidos colectivos, cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente, surtirán efecto no antes de treinta

¹ Artículo 2.º 1.

días después de la notificación prevista en el apartado 1 del artículo 3.º, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso ².

En el Real Decreto de 29 de noviembre de 1935 se preveía que en caso de que las empresas se vieran precisadas a despedir a trabajadores por falta de trabajo, lo pondrían en conocimiento del Jurado Mixto, justificando plenamente las causas que motivaran la decisión. El Jurado Mixto podría practicar las diligencias que estimase oportunas a fin de evitar los despidos mediante el establecimiento de turnos o reducción de jornada. Si fueran imposibles las medidas, el empresario podría realizar el despido proyectado. Pero si fueran posibles algunas medidas se daría vista al empresario para que formulara alegaciones. Con todo este material decidiría el Ministerio de Trabajo sobre la autorización, en el sentido de que, si en el plazo de 15 días no hubiera resuelto, se estimaría favorable a la posibilidad de realizar tales despidos.

Si se pasa al Decreto de Política de Empleo 3090/1972 de 2 de noviembre, se aprecia que se dispone que la extinción por una empresa de las relaciones de trabajo con todo o parte del personal fijo, requerirá la previa autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo, que el expediente podrá interesarlo el empresario, los trabajadores o la autoridad administrativa. Y que la resolución de ésta sobre el presente tema y sobre las indemnizaciones que se hubiesen propuesto, es susceptible de recurso de alzada. Finalmente se puede añadir que si dicha resolución no contuviese decisión sobre la cuantía de las indemnizaciones a percibir por los trabajadores, se procedería a su concreción por la Magistratura de Trabajo, una vez fuera firme la resolución de la autoridad laboral ³.

Se han de destacar tan sólo dos aspectos: uno, la competencia compartida para decidir sobre las indemnizaciones, de manera que si hubiera propuesta lo sería la autoridad laboral y, si no, los tribunales laborales. El otro aspecto a considerar es que esta actuación contenciosa **sólo puede tener lugar una vez haya adquirido firmeza la resolución administrativa autorizatoria** de los despidos.

En el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo), tan sólo se precisó, una vez regulada la exigencia de autorización administrativa, a instancia del empresario o de los representantes de los trabajadores, que la indemnización sería igual al importe del salario de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades ⁴. La problemática sobre quién habría de concretar los trabajadores a despedir y la indemnización a percibir aparecieron pronto.

² Añade el artículo 4.º de dicha Directiva 98/59, de 20 de julio de 1998: los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo contemplado en el párrafo anterior. La autoridad pública competente aprovechará el plazo señalado en el apartado 1 para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados. En la medida en que el plazo inicial previsto en el apartado 1 sea inferior a sesenta días, los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de prorrogar el plazo inicial hasta sesenta días después de la notificación, cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial. Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente facultades de prórroga más amplias. El empresario deberá ser informado de la prórroga y de sus motivos, antes de la expiración del plazo inicial previsto en el apartado 1.

³ Artículos 8.º, 11, 15 y 18.

⁴ Artículo 51.10.

Por vía reglamentaria se dispuso enseguida ⁵ que la resolución decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras que pudieran derivarse del expediente, si bien después (RD 2732/1981, de 30 de octubre) se añadió «con la salvedad de las que se contemplan en el artículo 20 de este Real Decreto», esto es, lo relativo a las indemnizaciones.

Tres adiciones a subrayar en este Reglamento:

- 1.^a **Las resoluciones administrativas tendrán ejecutividad inmediata.**
- 2.^a **En el supuesto de que se interponga por los trabajadores afectados recurso en la vía contencioso-administrativa, no procederá el abono de salarios de tramitación, en caso de que la sentencia les fuera favorable ⁶.**
- 3.^a **El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.10 LET, salvo que en virtud de pacto individual o colectivo se haya fijado una cuantía superior. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá demandar ante la Magistratura de Trabajo el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias y las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza salvo prueba en contrario ⁷.**

En un momento posterior, el de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se introduce un cambio relevante en la regulación de los **despidos colectivos**, que se vienen a separar de los plurales por causas objetivas, **en función del número de trabajadores afectados** y se desarrolla técnicamente la regulación de la figura de los propios despidos colectivos. Se sigue ofreciendo la posibilidad de la iniciativa al empresario y a los representantes de los trabajadores, y **se mantiene la decisión mediante la autorización administrativa**, previa consulta del empresario con los representantes de los trabajadores, de modo que tanto con acuerdo entre ellos como sin él, se requiere dicha intervención administrativa, si bien en el primer caso se limita a consolidar «autorizando» el acuerdo entre las partes, mientras que en el segundo estimará o desestimará la petición, y en ambos casos con silencio autorizador de la petición de extinción.

La regulación se desarrolla en el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, donde se expresa que contra las resoluciones que declaren la improcedencia de la solicitud de despido colectivo podrá interponerse **recurso ordinario** ante el superior jerárquico del órgano que las dictó, versando éste

⁵ Real Decreto 696/1980 de 14 de abril, artículo 15.

⁶ Artículo 19.2 (en el RD 2732/1981, de 30 de octubre, pasó a tener esta redacción: las resoluciones administrativas **serán de** ejecutividad inmediata, y en el supuesto de que se interponga por los trabajadores afectados recurso en la vía contencioso-administrativa, **no procederá el abono de salarios de tramitación**).

⁷ Artículo 20 aportado por el Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre.

exclusivamente sobre la inadmisión o no del procedimiento seguido y que contra las resoluciones de los procedimientos administrativos de regulación de empleo podrá interponerse por los interesados recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que las dictó. Las resoluciones de los recursos administrativos serán susceptibles de **impugnación ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa** ⁸.

El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.1 LET, u otra superior si se hubiera pactado así. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, en proceso laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario ⁹.

Finalmente se ha de destacar que las **resoluciones administrativas expresas recaídas en el procedimiento de regulación de empleo se presumen válidas y producirán efectos desde la fecha en que se dicten** salvo que en ellas se disponga otra posterior (*sic*). Y que si hubiera finalizado el plazo de resolución, sin haber recaído resolución expresa, la ejecutividad de la misma quedará diferida al cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre ¹⁰. De ello se ha venido a afirmar que tanto las resoluciones administrativas expresas como las tácitas son «inmediatamente ejecutivas» (ALBIOL) ¹¹.

De la nueva regulación destaca que sigue exigiéndose la autorización administrativa antes de proceder a los despidos colectivos, que dicha resolución es **ejecutiva** desde que se dicta y que, contra ella, **caben los recursos administrativos pertinentes hasta llegar a la vía contencioso-administrativa**.

⁸ Artículos 13.2, 16.1 y 16.2.2.

⁹ Artículo 14.1 y 2.

¹⁰ Artículo 15.

¹¹ No parece que venga a afectar sobre la materia el texto actual del artículo 44 **Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP y PAC) 30/1992, de 26 de noviembre, sobre falta de resolución expresa en procedimientos iniciados de oficio (modificado por art. 1.º 12 Ley 4/1999, de 13 enero)**, en el que se dice: en los procedimientos iniciados de oficio, el vencimiento del plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa no exime a la Administración del cumplimiento de la obligación legal de resolver, produciendo los siguientes efectos:

1. En el caso de procedimientos de los que pudiera derivarse el reconocimiento o, en su caso, la constitución de derechos u otras situaciones jurídicas individualizadas, los interesados que hubieren comparecido podrán entender desestimadas sus pretensiones por silencio administrativo.
2. En los procedimientos en que la Administración ejercite potestades sancionadoras o, en general, de intervención, susceptibles de producir efectos desfavorables o de gravamen, se producirá la caducidad. En estos casos, la resolución que declare la caducidad ordenará el archivo de las actuaciones, con los efectos previstos en el artículo 92.

En los supuestos en los que el procedimiento se hubiera paralizado por causa imputable al interesado, se interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar la resolución.

3. LOS ASPECTOS DEL DESEMPLEO EN LOS ERE

En el derecho positivo actual se ha de afirmar que se acredita que existe situación legal de desempleo **en virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en ERE** ¹².

En realidad, no es muy coherente con **otras disposiciones sobre la materia, como ocurre con las que regulan las situaciones legales de desempleo en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), pues en ellas se dice, de modo directo e indirecto, que la situación legal de desempleo se inicia con el despido del trabajador, o más gráficamente, con el cese efectivo en el trabajo** ¹³.

Se quiere decir que, en buena técnica, se debería haber esperado a reconocer la situación de desempleo al momento en que el empresario hiciera uso de la autorización administrativa, una vez que el sistema legal vigente no reconoce a la administración laboral facultad alguna extintiva inmediata de los contratos de trabajo. Pero ello no puede aceptarse si se reconoce que la resolución es ejecutable y recurrible y, por tanto, revocable.

Conectando esto con lo dicho anteriormente se puede observar que si tras el recurso frente a la resolución del ERE, se declarase la nulidad del mismo o se revocase la resolución administrativa, **y se viniese en vía judicial social a calificar de improcedente el despido del empresario**, una de las consecuencias que resulta es que las cantidades obtenidas en concepto de **prestaciones por desempleo se consideran indebidamente percibidas** y el sistema de reintegro es alternativo, según se concluya con la indemnización o con la readmisión del trabajador.

En el primer caso **el trabajador deberá reintegrar el importe al Instituto Nacional de Empleo (INEM)**, que está facultado para reclamarlo al trabajador y no podrá éste percibir nueva prestación de desempleo mientras no regularice su situación con la Gestora.

Si se optase por la readmisión del trabajador, la consecuencia sigue siendo que las cantidades percibidas en concepto de prestaciones por desempleo se consideran indebidas, si bien se añade, como tautológico, «por causa no imputable al trabajador». Ahora bien **el obligado al reintegro no es el trabajador, sino el empresario a cuenta de los salarios de tramitación que venga a adeudar al trabajador** ¹⁴.

¹² Artículo 1.º 1 a) Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, según redacción dada por el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero.

¹³ Artículos 208.1 d), 209.4, 209.5 a) 2, por todos.

¹⁴ Artículo 209.5 a) y b) LGSS.

Se puede resumir lo expresado diciendo que la **prestación por desempleo** en caso de autorización de despidos colectivos en ERE es **provisional, o reintegrable, si el trabajador, a través de sus representantes, es quien recurre la decisión administrativa autorizante, lo que parece un estímulo a la pasividad.**

Es lo que la STS de 22 de noviembre de 2005 denomina «**extinción provisional**» y que lo valora **como tiempo de servicio.**

4. SIGNIFICADO AL RESPECTO DE LA LEY CONCURSAL

El mismo problema se presenta cuando no proceda ERE, por la situación de la empresa, sino proceso ante los Juzgados de lo Mercantil, ya que en la LGSS ¹⁵ dice que se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extinga su relación laboral en virtud de **resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.**

En la Ley 2/2003 se puede observar alguna novedad, tal como que la petición de la extinción de los contratos de trabajo se puede instar por la **administración concursal**, ante el juez del concurso, respecto de los contratos de trabajo en que sea empleador el concursado.

También se ha de señalar que **los elementos numéricos o «umbrales legales» para el despido colectivo no coinciden con los del artículo 51 LET**, de manera que en el tercer supuesto, o sea cuando la empresa tenga una plantilla con más de 300 trabajadores, el nivel de referencia no es el de la afectación como mínimo de 30 trabajadores [art. 51.1 c) LET], sino el de la afectación del 25 por 100 de los trabajadores. Y lo más llamativo es respecto de las empresas con una plantilla de hasta 100 trabajadores, en que se pide una afectación de toda la plantilla ¹⁶.

En realidad para llegar o no al umbral legal no se pide en la Ley 2/2003 que hayan sido afectados cierto número de trabajadores, sino que **las acciones vengán ejercidas por esa totalidad o número de trabajadores.**

Los problemas que plantea esta falta de sincronización entre la LET y la Ley 2/2003 no son irrelevantes, tanto que las consecuencias pasan por la no consideración de la decisión empresarial, en sede judicial mercantil, como despido colectivo.

Finalmente se ha de destacar que es completamente coherente el artículo 208.1.1 a) LGSS citado con el artículo 64.7.2 Ley 2/2003, en la medida en que en éste se expresa que el **auto**, en

¹⁵ En su artículo 208.1.1 a) (tras su reforma por la disp. final 16.ª 3 Ley 2/2003 de 9 de julio, Concursal).

¹⁶ Artículo 64.10 Ley 2/2003.

caso de acordarse **extinción** colectiva de los contratos de trabajo, **producirá las mismas consecuencias que la resolución administrativa** de la Autoridad Laboral recaída en un ERE, **a efectos del acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo**, o sea la consideración de que los trabajadores afectados se encuentran en situación de desempleo involuntario. Repárese en que **la LGSS no requiere que se trate de resolución firme, ni de una sentencia, bastando con un auto.**

Ello se ratifica si se recuerda que la citada Ley 2/2003 afirma que, contra el auto a que se refiere el artículo 64.7, cabrá la interposición de recurso de **suplicación**, así como del resto de **recursos** previstos en la Ley de Procedimiento Laboral, que se tramitarán y resolverán ante los órganos jurisdiccionales del orden social, **sin que ninguno de ellos tenga efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso ni de los incidentes concursales** ¹⁷.

Basta reiterar aquí que el problema presentado, que es al que se dedica la STS de 22 de noviembre de 2005, no se ha alterado en modo alguno, de manera que el desempleo que deriva de una resolución administrativa en ERE o de un auto de un Juzgado de lo Mercantil, son situaciones provisionales que plantean o pueden plantear a los trabajadores problemas de cara a la devolución de las cantidades percibidas en concepto de prestaciones por desempleo, y del recargo e interés correspondiente de demora ¹⁸.

5. LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN QUE DERIVAN DE LA REVOCACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN EXTINTIVA COLECTIVA Y EL DEUDOR DE LOS MISMOS

Volvemos a los hechos de la STS de 22 de noviembre de 2005.

Se revoca la resolución administrativa de autorización de los despidos colectivos y, a continuación, se interpone demanda individual que llega a que se dicte sentencia declarando el despido inicial como improcedente.

Entre otros efectos que derivan del mismo se encuentra la obligación de abonar los **salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 10 de septiembre de 2003, hasta la notificación de la presente resolución a razón de 44,88 euros diarios, y se añade que ello no es como consecuencia del artículo 56.1 b) LET, sino en concepto de indemnización, pues en los despidos colectivos esa aplicación automática no se produce, aunque la reparación de los principios pueda producirse por la vía de la indemnización cuando se acredite su existencia, pero la reparación ha de producirse directamente, considerando ese tiempo de «extinción provisional» anulada**

¹⁷ Artículo 64.8 Ley 2/2003.

¹⁸ Artículo 227 LGSS.

como tiempo de servicio, y es lógico que el empresario tenga que soportar el coste de esa medida, pues, en definitiva, fue él quien adoptó la decisión de una extinción que ha sido declarada ilícita por la sentencia firme y que no debe gravar la esfera patrimonial del trabajador.

Sorprende que el sistema jurídico sea tan poco eficaz que llegue a imputar la acción al empresario cuando ha actuado ejecutando la resolución administrativa, dotada de ejecutabilidad, y sorprende también que la respuesta firme llegue al empresario y a los trabajadores, respecto de un despido colectivo de 10 de septiembre de 1993, previamente autorizado por la Administración, en 16 de julio de 1993, después de más de 12 años.

Y es que no es fácilmente compatible una decisión legal que haga ejecutable una medida tan relevante y comprometida como un despido colectivo, de reducidas o nulas posibilidades de restaurar la situación anterior, con la obligación de restaurarla, adoptada muchos años después.

El sistema no ha funcionado y no porque no se puedan asignar los efectos del artículo 56.1 b) LET al tiempo de servicios, que es el fingido de prestación de servicios, una vez que se declara que el despido es improcedente, ya que es igual que se trate de tiempo de servicios efectivos o de tiempo valorado como de servicios, ya que lo que se declara despido improcedente o nulo es la decisión que ha impedido el acceso al puesto de trabajo, sino porque la actividad administrativa ha comportado o producido la lesión del particular, a consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos¹⁹.

La mínima exigencia de funcionalidad y racionalidad se ha evaporado en este caso. Tal vez el propio sistema haya fallado. Puede ser que los mecanismos jurídicos dispuestos no sean los apropiados.

No es de dudar que los salarios de tramitación o, como dice la STS de 22 de noviembre de 2005, la indemnización a entregar al trabajador, se hayan devengado.

Lo que no es comprensible es que de las resultas del sistema de ejecutabilidad atractiva o provisional y «reintegrable» sean comprensibles dentro del sistema jurídico-laboral y de la Directiva 98/59, de 20 de julio de 1998.

La ejecutabilidad de la resolución administrativa permite el despido y también que el trabajador reclame la indemnización si no se le abona, o se le abona en cantidad inferior a la debida. Ello no resulta legalmente incompatible con que, de resultas de la recurribilidad de la misma resolución, dicho trabajador pueda, al tiempo, impugnar la resolución administrativa en vía contencioso-administrativa, aunque sorprenda la compatibilización de ambas posturas.

¹⁹ Artículo 139.1 LRJAP y PAC 30/1992, de 26 de noviembre.

La solución inmediata pasa porque, si prospera el recurso contencioso-administrativo de los representantes de los trabajadores o, en su caso, el de suplicación o casación para la unificación de doctrina de los administradores concursales, **la Administración indemnice al empresario en el importe exacto del perjuicio** ²⁰.

Pero con todo, o **bien se trae al proceso en estos casos a un Fondo estatal** que se vaya a hacer cargo de la indemnización o de los salarios de tramitación, o **bien se permite que el demandado reclame en estos procesos de despido** –tras revocación de la resolución aprobatoria de un despido colectivo, ejecutada en su momento–, **la presencia de la Administración Pública para que pueda ser condenada directamente al abono de la cantidad que hubiera de satisfacer el empresario**.

No se entiende que el empresario deba iniciar ahora, mientras no se acepte este proyecto que ofrecemos, otro proceso de resarcimiento del daño causado, con reclamación, como indemnización, de igual cantidad a la que él mismo ha satisfecho, que sin duda le será atendida, pero dentro de otro lapso temporal.

No ya la celeridad, sino la más razonable lógica interna padecen con el sistema actual.

²⁰ Según la LRJAP y PAC 30/1992 (art. 141.1, modificado por art. 1.º 37 Ley 4/1999, de 13 de enero) sólo serán indemnizables las lesiones producidas al particular provenientes de daños que éste no tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley. No serán indemnizables los daños que se deriven de hechos o circunstancias que no se hubiesen podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de la ciencia o de la técnica existentes en el momento de producción de aquéllos, todo ello sin perjuicio de las prestaciones asistenciales o económicas que las leyes puedan establecer para estos casos.

2. La indemnización se calculará con arreglo a los criterios de valoración establecidos en la legislación de expropiación forzosa, legislación fiscal y demás normas aplicables, ponderándose, en su caso, las valoraciones predominantes en el mercado.
3. La cuantía de la indemnización se calculará con referencia al día en que la lesión efectivamente se produjo, sin perjuicio de su actualización a la fecha en que se ponga fin al procedimiento de responsabilidad con arreglo al índice de precios al consumo, fijado por el Instituto Nacional de Estadística, y de los intereses que procedan por demora en el pago de la indemnización fijada, los cuales se exigirán con arreglo a lo establecido en la Ley General Presupuestaria (RCL 1988, 1966, 2287).
4. La indemnización procedente podrá sustituirse por una compensación en especie o ser abonada mediante pagos periódicos, cuando resulte más adecuado para lograr la reparación debida y convenga al interés público, siempre que exista acuerdo con el interesado.