

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Con fecha 3 de agosto de 2021, el Juzgado de lo Social número Uno de Lugo dictó auto en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Se desestima el recurso de reposición interpuesto por la representación de la empresa demandada, H-24 Reservation Servicies SL, contra la diligencia de ordenación de 13 julio 2021, que se confirma íntegramente».

SEGUNDO.-

Los antecedentes de hecho de la referida sentencia son los siguientes:

«PRIMERO.- Por escrito de 22 julio 2021 la representación de la empresa demandada, H-24 Reservation Servicies SL, interpuso recurso de reposición contra la diligencia de ordenación de 13 julio 2021, que acordó la conversión de la ejecución provisional de sentencia en definitiva, requiriendo a la empresa condenada al cumplimiento de dicha sentencia.

Alegó los hechos y fundamentos de derecho que estimó oportunos, denunciando como infringidos por la resolución recurrida los Arts. 278 y 282 LRJS en relación con los Arts.49-1-c y 15-1-b del Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDO.-De la interposición de dicho recurso se dio traslado a la representación del demandante Hernan, la cual se opuso al mismo, alegando igualmente los hechos y fundamentos de derecho que tuvo por conveniente».

TERCERO.-

Contra el anterior auto, por la representación legal de H24 Reservation Services SL, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del TSJ de Galicia dictó sentencia 1454/2022, en fecha 24 de marzo en la que consta el siguiente fallo: «Que desestimando el recurso de Suplicación interpuesto por la representación procesal de la demandada H-24 Reservation Services SL, contra el auto de fecha tres de agosto de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Lugo, en autos ETJ 143/20, confirmamos la resolución recurrida».

CUARTO.-

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia por la representación letrada de H24 Reservation Services SL, se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 14 de diciembre de 1992 (recurso 1293/1992).

QUINTO.-

Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de interesar que se declare la procedencia del recurso formalizado, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 30 de octubre de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

1.- En este pleito se discute si, en ejecución de una sentencia que había declarado nulo el despido de un trabajador temporal y había condenado a la empresa a la readmisión del trabajador y al pago de los salarios de tramitación, pueden limitarse los salarios de trámite hasta la fecha en la que había finalizado el contrato temporal con anterioridad al juicio oral.

2.- Los datos esenciales para la resolución de la controversia son los siguientes:

a) El día 11 de diciembre de 2019 el actor suscribió un contrato eventual por circunstancias de la producción con la empresa demandada con una duración pactada hasta el 10 de junio de 2020.

b) En fecha 3 de febrero de 2020 ese trabajador temporal fue despedido disciplinariamente.

c) El día 30 de septiembre de 2020 el Juzgado de lo Social declaró la nulidad del despido y condenó a la empresa a la readmisión inmediata y al abono de los salarios dejados de percibir.

d) En fecha 25 de febrero de 2021 el Juzgado de lo Social dictó auto acordando despachar ejecución provisional de la sentencia. Cuando la sentencia adquirió firmeza, el Juzgado dictó diligencia de ordenación en la que acordó requerir a la empresa para que readmitiera al trabajador y procediera al abono de los salarios de tramitación dejados de percibir.

e) La empresa interpuso recurso de reposición alegando que el contrato de trabajo era de duración temporal y había concluido el día 10 de junio de 2020 por lo que la readmisión era imposible en el momento en que se dictó aquella diligencia. Solicitó que se declarase la extinción de la relación laboral con fecha 10 de junio de 2020, con abono de los salarios de tramitación hasta esa data.

El Juzgado de lo Social número Uno de Lugo desestimó el recurso de reposición por auto de fecha 3 de agosto de 2021, procedimiento 143/2020.

3.- La empresa recurrió en suplicación. La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Galicia 1454/2022, de 24 de marzo (recurso 6524/21), desestimó el recurso y confirmó la resolución de instancia, que había acordado requerir a la empresa ejecutada para que procediera a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir.

El TSJ rechaza la pretensión de la empresa consistente en que se declare que no procede la readmisión del demandante por haberse extinguido la relación laboral el día 10 de junio de 2020. La empresa solicita que los salarios de tramitación se limiten hasta ese día.

La sentencia recurrida argumenta que en el procedimiento de despido corresponde al demandante la prueba de la existencia de relación laboral y sus condiciones o características. Sostiene que la cuestión de la temporalidad del contrato fue resuelta por la sentencia en los términos expresados, la cual no contiene ninguna limitación en su fallo respecto de la readmisión. Considera que esa conclusión no fue impugnada en el recurso de suplicación, por lo que ese pronunciamiento adquirió firmeza. Además, valora que a la fecha de celebración del juicio (el 2 de septiembre de 2020) ya había vencido el contrato supuestamente eventual (el 10 de junio de 2020).

4.- La empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción del art. 18.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación con los arts. 241.1 y 286 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) y con los arts. 49.1.c) y 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, así como de la jurisprudencia que cita. Sostiene que, si la relación laboral temporal se extingue antes de que se produzca el reintegro en el puesto de trabajo, la readmisión deviene imposible.

5.- El trabajador presentó escrito de impugnación del recurso en el que niega que concurra el requisito de contradicción y argumenta que la sentencia recurrida es conforme a derecho.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso.

SEGUNDO.-

1.- En primer lugar, debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

Se invoca como sentencia de contraste la dictada por el TSJ del Principado de Asturias el 14 de diciembre de 1992, recurso 1293/1992. El Juzgado de lo Social había dictado sentencia el 18 de febrero de 1992 declarando la nulidad de un despido. Se trataba de un contrato temporal que finalizaba el 2 de mayo de 1991. La trabajadora había sido despedida el 2 de mayo de 1991. La sentencia declaró el despido nulo y condenó a la empresa a readmitir a la actora a su puesto de trabajo con el abono de los salarios. La sentencia no contenía en sus hechos probados ninguna referencia al carácter temporal de la relación y en el acto del juicio no se discutió la vinculación laboral sino únicamente el despido. La naturaleza temporal del contrato de trabajo se acreditó en el trámite de ejecución.

La sentencia referencial argumenta que el despido no produce una mutación del pacto laboral pues no existe norma alguna que determine la desnaturalización del contrato temporal por la circunstancia que el despido sea nulo. Al no ser posible la readmisión por la finalización del contrato de trabajo, la ejecución de la sentencia en sus propios términos se concreta en saldar la ruptura mediante el abono de los salarios que la trabajadora dejó de percibir y sin que los efectos del despido puedan ir más allá de los de la duración del contrato.

2.- Concorre el requisito de contradicción. En ambos pleitos se debate si, cuando se declara el despido nulo, es posible la ejecución en sus propios términos respecto de un contrato temporal ya extinguido. En los dos litigios la sentencia que había condenado a la readmisión no tenía ninguna mención relativa a la limitación derivada del carácter temporal del contrato. Ese pronunciamiento no había sido impugnado. En ejecución de sentencia se acreditó el carácter temporal de la relación. Con base en hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, ambas sentencias han dictado pronunciamientos contradictorios que deben ser unificados.

TERCERO.-

1.- La resolución de esta litis exige examinar las normas aplicables, cuyo contenido pasamos a reproducir.

a) El art. 18.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone:

«Las sentencias se ejecutarán en sus propios términos [...]».

b) El art. 282.1.b) de la LRJS establece:

«1. La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando:

[...] b) Declare la nulidad del despido.»

2.- La doctrina jurisprudencial sostiene que, cuando se declara nulo el despido de un trabajador con un contrato de duración determinada, los efectos de la declaración de nulidad se limitan al pago de los salarios que el trabajador debió cobrar desde el día del despido hasta el del fin del contrato temporal [sentencias del Pleno del TS de 28 de abril de 2010, recurso 1113/2009 (Pleno) y 917/2022, de 15 noviembre (rcud 2645/2021), entre otras].

3.- La sentencia del TS 213/2023, de 22 marzo (rec. 85/2022) precisó el alcance de la ejecución de una sentencia que había declarado nulo un despido colectivo. Se había dictado una sentencia que había declarado nulo un despido colectivo y había reconocido «el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación inmediata en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones de trabajo que regían antes del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar».

La sentencia adquirió firmeza y, en trámite de ejecución, se suscitó la problemática de los trabajadores temporales. Esta Sala negó que hubiera obstáculo alguno para que en fase de ejecución definitiva de esa sentencia se suscitara la cuestión relativa a la posible naturaleza temporal de los contratos de trabajo afectados por esa decisión, por cuanto esa circunstancia es determinante para establecer el alcance de las consecuencias jurídicas aparejadas a su extinción y a la obligada readmisión de los trabajadores que impone la sentencia.

Invocamos la sentencia del Pleno del TS 37/2017, de 18 de enero (rec.108/2016), que explicó que el incidente de no readmisión en la ejecución de las sentencias de despido presenta peculiaridades importantes:

a) «Esta fase de la ejecución de la sentencia de despido se rige más por las reglas propias del proceso declarativo que por las del proceso de ejecución. Ello se pone de manifiesto tanto en los supuestos de no readmisión como en los de readmisión irregular, pero muy especialmente en estos últimos, en los que el trabajador ejecutante debe desplegar una actividad alegatoria y probatoria más cercana a la del proceso de declaración que a la característica del proceso de ejecución, en el que, como regla general, el ejecutante se limita a afirmar su derecho y es el ejecutado el que debe alegar y probar los hechos obstativos del cumplimiento de la obligación que se trata de ejecutar».

b) «[S]u contenido no se limita al análisis del incumplimiento de la obligación de readmitir en forma regular impuesta en el título ejecutivo, sino que, en muchas ocasiones, se extiende al análisis de otras circunstancias adyacentes al incumplimiento de dicha obligación; algunas legalmente previstas, como las que pueden dar lugar al aumento de las indemnizaciones sustitutivas de la obligación específica, o a la propia sustitución de ésta en los casos previstos en el artículo 286 LRJS».

c) La limitación de la cognición propia de los procesos de ejecución no impide que el órgano judicial que conoce de la ejecución pueda tener en cuenta, como cuestión previa, la existencia de hechos obstativos a la readmisión efectiva. La sentencia del TS de 23 de septiembre de 1991, recurso 40/1991 sostuvo que «el incidente de no readmisión puede comprender, pese a la limitación de su objeto, el examen de aquellas circunstancias que han podido operar como hechos obstativos a la readmisión efectiva».

A continuación, añadimos que en ese incidente se puede suscitar esta problemática para fijar las consecuencias jurídicas derivadas de la extinción de los contratos de trabajo afectados por el despido colectivo, en función de la verdadera naturaleza jurídica de los concertados formalmente como temporales.

Por último, explicamos que la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 28 de abril de 2010, recurso 1113/2009 (que permite limitar los salarios de tramitación) presupone que no se haya cuestionado el carácter temporal de los contratos, que sean conformes y ajustados a derecho porque no han incurrido en fraude de ley o concurra cualquier otro motivo que los desnaturalice y que la relación laboral de esos trabajadores resulte clara y concluyentemente temporal, de forma que se produzca posteriormente su válida extinción una vez llegada la fecha de finalización de los contratos antes de que hubiere concluido la tramitación del proceso de despido.

4.- Reiterada doctrina jurisprudencial [por todas, sentencias del TS de 23 de marzo de 2011, recurso 2199/2010; 4 de abril de 2011, recurso 2175/2010; 24 de septiembre de 2012, recurso 2821/2011; 216/2022, de 9 de marzo (rcud 427/2020); y 143/2023, de 21 febrero (rcud 4476/2019)] ha abordado la problemática de los trabajadores fijos-discontinuos cuando se han dictado sentencias de despido que condenan a la formula general de pago de los salarios de tramitación o de los salarios dejados de percibir desde el despido.

La controversia surge cuando en ese espacio temporal concurren situaciones en los que no hubiera existido actividad de no haber ocurrido la decisión extintiva. Esta Sala sostiene que, en ejecución de sentencia, es posible determinar los periodos que, desde el despido, se correspondan con los de actividad, cuando estamos ante una relación que ya se ha calificado en la instancia como indefinida no fija discontinua y se conoce o se identifica con el curso escolar, cuyo inicio y final no se cuestiona por las partes. La última de las citadas sentencias explica:

a) No se contradice el título ejecutivo cuando en él no se ha especificado la cuantía de los salarios dejados de percibir y se acude a la formula genérica de abono de dicho concepto. La condena lo es al pago de una cantidad no concretada: «los salarios dejados de percibir».

La no inclusión en dicha parte dispositiva del momento a partir del cual se deben abonar no supone que en ese fallo se estén comprendiendo salarios que no se hubieran tenido que abonar.

Los salarios de tramitación o los dejados de percibir desde la fecha del despido son los que hubiera cobrado de estar en activo, lo que significa que solo pueden estar considerados como tales aquellos que el trabajador debió cobrar de no haber existido la extinción del contrato operada indebidamente por el empleador: «El que se determine en el fallo de la sentencia o título ejecutivo como fecha inicial una determinada no significa, necesariamente, que, en todo caso y sea cual sea la situación, el trabajador deba cobrar el salario, incluso aunque en ese tiempo pueda, por ejemplo, iniciarse una situación de incapacidad temporal o, como aquí sucede, un periodo en el que, de no existir el despido, no hubiera tenido actividad y esta situación, además, hubiera podido ser generadora de protección por desempleo».

b) No es exigible que en la instancia y en la fase declarativa se haya tenido que alegar por la parte demandada los periodos que no son de actividad cuando no se había cuestionado que los de actividad se concentraban en las mismas fechas, coincidentes con el curso escolar: «si el título ejecutivo dispone que se abonaran salarios de tramitación desde un determinado momento ello

debe entenderse vinculado a que se tratan de salarios dejados de percibir a partir de ese instante y no otros periodos que no se hubieran trabajado».

CUARTO.-

1.- En la presente litis, la sentencia recurrida explica que en la fase alegatoria del procedimiento no se manifestó el carácter fraudulento del contrato temporal: «ambas partes han basado sus alegatos en la naturaleza temporal de la relación laboral». El Tribunal indica que se concertó un contrato eventual y que «tal carácter temporal fue alegado por el propio demandante, en la demanda».

Pese a ello, como la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social condenó a la empresa a la readmisión inmediata del trabajador y dicho pronunciamiento no fue impugnado en el recurso de suplicación, por lo que adquirió firmeza, la sentencia recurrida considera que no es posible en ejecución de sentencia limitar los salarios de tramitación hasta la fecha de la finalización del contrato temporal.

2.- No podemos compartir los argumentos de la sentencia recurrida. En el procedimiento de despido únicamente se debatió si el despido disciplinario del actor había vulnerado su libertad sindical. La controversia litigiosa se centró en si el despido era procedente o nulo. Quedó fuera del debate la naturaleza temporal de su contrato de trabajo. La sentencia declaró nulo el despido y condenó a la readmisión inmediata con abono de los salarios dejados de percibir.

La lectura conjunta de dicha resolución judicial evidencia que, al tratarse de un contrato temporal lícito, la parte dispositiva que condena a la readmisión con abono de los salarios dejados de percibir significa que el despido disciplinario de 3 de febrero de 2020 se dejó sin efecto, lo que supone que contrato de trabajo de duración determinada se prolongó hasta la fecha prevista de finalización. Esta interpretación:

a) No contradice el título ejecutivo porque en él no se especifica la cuantía de los salarios dejados de percibir. Se utiliza una formula genérica consistente en la readmisión (que se produce con efectos del 3 de febrero de 2020) y el pago de los salarios dejados de percibir (el trabajador solamente dejó de percibir los salarios hasta la fecha pactada de extinción del contrato temporal).

b) El tenor literal del fallo excluye que el trabajador tenga derecho a percibir salarios que no se hubieran tenido que abonar. Los salarios de tramitación son los que hubiera cobrado de estar en activo, por lo que deben incluirse los que el trabajador debió cobrar de no haber existido la extinción del contrato operada indebidamente por el empleador.

c) La citada doctrina jurisprudencial explica que el incidente de no readmisión en la ejecución de las sentencias de despido presenta peculiaridades importantes. Su contenido no se limita al análisis del incumplimiento de la obligación de readmitir en forma regular sino que se extiende al análisis de otras circunstancias adyacentes al incumplimiento de dicha obligación.

d) La limitación de la cognición propia de los procesos de ejecución no impide que el órgano judicial que conoce de la ejecución pueda tener en cuenta, como cuestión previa, la existencia de hechos obstativos a la readmisión efectiva.

e) La citada sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 28 de abril de 2010, recurso 1113/2009, examinó las consecuencias de la declaración de nulidad de un despido de una trabajadora temporal cuyo contrato se había extinguido durante la tramitación del proceso por vencimiento del plazo marcado para su duración, antes de dictarse sentencia firme que declaró la nulidad del despido y condenó a la empresa a la readmisión de la trabajadora y al pago de los salarios de tramitación. Esta Sala considera que el contrato se extinguió el día convenido, durante la tramitación del proceso, lo que obliga a delimitar los efectos de la declaración de nulidad del despido.

f) La mencionada sentencia del TS 213/2023, de 22 marzo (rec. 85/2022) enjuició un supuesto en el que se había dictado una sentencia que había declarado nulo un despido colectivo y había reconocido el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación inmediata en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones de trabajo que regían antes del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tuviera lugar. Esta Sala negó que hubiera obstáculo para que, en trámite de ejecución, se suscitara la cuestión relativa a la posible naturaleza temporal de los contratos de trabajo afectados por esa decisión.

Para precisar el alcance de esa doctrina jurisprudencial, debemos explicar que la remisión del art 124.11 de la LRJS (relativo al despido colectivo) al art. 123.2 de la LRJS (referente a las extinciones por causas objetivas) significa que las sentencias que declaran nulo un despido colectivo condenan al empresario en los mismos términos previstos para el despido disciplinario.

En efecto, el art. 124.11 de la LRJS establece que la sentencia que declara nulo un despido colectivo «declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley».

El art. 123.2 de la LRJS, relativo a la extinción por causas objetivas, se remite a la sentencia de despido disciplinario: «Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario».

Por consiguiente, en virtud de esas remisiones normativas, la sentencia declarando nulo un despido colectivo condena al empresario en idénticos términos que los previstos para el despido disciplinario, lo que no ha impedido que la mentada doctrina jurisprudencial admita que, en ejecución de la sentencia, pueda suscitarse la problemática relativa a los contratos temporales, lo que no contradice la sentencia que se está ejecutando.

QUINTO.-

De acuerdo con lo razonado, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada en el sentido de estimar en parte el recurso de tal clase, revocar el auto dictado por el Juzgado de lo Social y declarar que la empresa debe abonar los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta el día 10 de junio de 2020, cuando se produjo la extinción del contrato de trabajo.

Se acuerda la devolución parcial de la consignación. Se acuerda la devolución de los depósitos. Sin pronunciamiento sobre costas.

FALLO

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

:

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por H24 Reservation Services SL (antigua Agate Hotels SL).

2.- Casar y anular la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1454/2022, de 24 de marzo (recurso 6524/21).

3.- Resolver el recurso de suplicación interpuesto por H24 Reservation Services SL (antigua Agate Hotels SL) en el sentido de estimar en parte el recurso de tal clase, revocar el auto dictado por el Juzgado de lo Social número Uno de Lugo de fecha 3 de agosto de 2021, autos 143/2020, y declarar que la empresa debe abonar los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta el día 10 de junio de 2020, cuando se produjo la extinción del contrato de trabajo.

4- Se acuerda la devolución parcial de la consignación. Se acuerda la devolución de los depósitos. Sin pronunciamiento sobre costas.

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

Así se acuerda y firma.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079140012024101198



Conceptos

- Ejecución de sentencias firmes de despido
- Cálculo de los salarios de tramitación
- Derecho al cumplimiento de la sentencia en sus propios términos
- Igualdad sustancial en posiciones de los litigantes, hechos, fundamentos y pretensiones para apreciar la contradicción como presupuesto del recurso

Mencionado en

Actum
Actualidad Social
Mementos
Procedimiento Laboral