

TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES
SEGUNDA PARTE DEL EXAMEN: COMENTARIO DE TEXTO
26-6-2017

“El auto recurrido desestimó el recurso de reposición que el ahora recurrente en casación fomuló contra el auto de fecha 30 de septiembre de 2015 - aclarado en 21 de octubre del mismo año - que, tras la aclaración, contiene los siguientes pronunciamientos:

1.- Declara la inadecuación del procedimiento respecto de treinta y cuatro trabajadores que discutían la regularidad de su readmisión por cuestiones individuales (salario, antigüedad o circunstancias personales). A este grupo de trabajadores - designados nominalmente en la parte dispositiva del auto- se les deniega la ejecución por cuanto que, entre otras razones que se examinarán más adelante, se constata la existencia de "conflictividades individualizables" que sólo podrán resolverse por el procedimiento previsto en el artículo 124.13 LRJS. En concreto, a los presentes efectos, esta primera parte dispositiva del auto se refiere a tres grupos de trabajadores: a) El primero, constituido por los trabajadores que discrepan de su antigüedad o de su antigüedad y salario respecto de las que les han sido reconocidas por las empresas en la readmisión efectuada; b) El segundo constituido por los trabajadores que han sido readmitidos en los centros de procedencia, pero que discuten sobre las condiciones particulares en las que se ha producido la readmisión (funciones o falta de trabajo efectivo); y, c) El tercero constituido por las trabajadoras y el trabajador que han sido despedidos y trasladado, respectivamente, con posterioridad a la constitución del título ejecutivo [...]

[...]El recurso ha sido impugnado por la representación letrada del Grupo Coca-Cola Iberian Partners (CCIP) que solicita su desestimación íntegra. Igualmente ha sido impugnado por el Ministerio Fiscal -que fue parte en el proceso de despido colectivo por haberse alegado en el mismo vulneración de derechos fundamentales- [...]

[...] por expreso mandato de la ley, las sentencias que declaran el despido colectivo nulo constituyen títulos cuya ejecución puede llevarse a cabo a través de los trámites previstos en el artículo 247.1 LRJS.

[...] La aplicación de las anteriores previsiones debe conducir a la estimación parcial de este concreto motivo del recurso -tal como interesa el Ministerio Fiscal- para declarar que no existe inadecuación del procedimiento en los supuestos que se concretan en los casos en los que, a efectos de la readmisión, se discute el hecho mismo de la readmisión o las circunstancias y condiciones básicas inherentes a la propia reincorporación de los supuestos que aquí se examinan.”

Contesta a estas preguntas de manera razonada y detallada, invocando en cada caso los preceptos legales oportunos

- 1. ¿De qué acto procesal proceden estos fragmentos? ¿Quién lo ha emitido? ¿Se produce en un proceso de cognición o de ejecución? Menciona dos motivos por los que el Ministerio Fiscal está personado**
- 2. ¿Cuál crees que es la pretensión material básica contenida en la demanda del proceso de cognición? ¿A través de qué modalidad se ha tramitado en este caso? ¿los trabajadores afectados pueden ser los recurrentes en este caso?**
- 3. ¿Cuál es la cuestión jurídica procesal que se plantea en estos fragmentos? ¿A qué conclusión se llega?**
- 4. ¿Puede comprobarse en el marco de un proceso de ejecución si las condiciones particulares en las que se ha producido la readmisión han sido apropiadas? ¿Qué consecuencias tendría en este caso concreto la readmisión irregular?**

1.

Estos fragmentos proceden de la sentencia que resuelve un recurso de casación ordinario.

En efecto, la primera línea se refiere al “ahora recurrente en casación”, de modo que nos encontramos ante algún escrito relativo a este recurso. Por otra parte, en el tercer párrafo se hace referencia a los impugnantes (Coca-Cola Iberian Partners y el Ministerio Fiscal), de modo que no es posible que el texto provenga del escrito de interposición ni del escrito de impugnación del recurso. De ello puede deducirse que los mencionados fragmentos pertenecen a la sentencia a través de la cual se resuelve el recurso.

Según se indica en el texto, el recurso se ha planteado frente al auto que resuelve un recurso de reposición. Así pues, debe tratarse de un recurso de casación ordinario (Cfr. Arts. 206.2, 206.3 y 206.4 LRJS). No puede tratarse de un recurso de casación para la unificación de doctrina, dado que este solo se refiere a sentencias dictadas en suplicación (art. 218 LRJS). En este caso, no solo sucede que el acto recurrido no es una sentencia – se trata de un auto-, sino que, además, no es posible que se haya planteado ningún recurso de suplicación, en tanto que este solo se plantea frente a resoluciones del Juzgado de lo Social, que no es en ningún caso competente para conocer de los procesos de despido colectivo.

La sentencia objeto de comentario ha sido emitida por el Tribunal Supremo, dado que es el único órgano competente para resolver los recursos de casación (arts. 9 b) y 205.1 LRJS). El órgano *a quo* debe ser forzosamente el Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional (art. 205.1 LRJS). Probablemente se trate de la Audiencia Nacional, dado que la empresa impugnante del recurso –Coca-Cola Iberian partners- presumiblemente se extiende por todo el territorio nacional, pero, en realidad, ello dependerá de la afectación del despido colectivo que ha provocado el litigio.

Por otra parte, dicha sentencia se ha emitido en el marco de un proceso de ejecución, dado que, como se verá más adelante, se refiere a la regularidad o irregularidad de una serie de readmisiones relacionadas con un despido declarado nulo en la fase de cognición. Así, en el párrafo segundo se hace referencia a la constitución de un “título ejecutivo”, que no sería otro que la sentencia firme en la que se declaraba la nulidad del despido. Por otra parte, como se tratará más adelante, en el cuarto párrafo se hace referencia a la posibilidad de utilizar la ejecución colectiva prevista en el art. 247 LRJS en los procesos de despido colectivo. Por todo ello resulta evidente que nos encontramos en el marco de un proceso ejecutivo.

El Ministerio Fiscal está personado en la resolución del recurso porque su presencia es obligada en los recursos de casación (art. 214 LRJS). En todo caso, como se indica en el texto, el Ministerio Fiscal también participó en la instancia, al haberse alegado en el procedimiento la vulneración de los derechos fundamentales. En efecto, su presencia está expresamente prevista en el proceso específico de tutela de estos derechos (art. 177.3 LRSJS) y, aunque hay que tener en cuenta que dicho proceso no se aplica en sentido estricto a los despidos (art. 184 LRJS), ello no impide la aplicación de las garantías del proceso de tutela a la modalidad procesal que corresponda, incluyendo la participación del Ministerio Fiscal (art. 178.2 LRJS).

2.

Del texto se deduce que el proceso de ejecución en el que se emite la sentencia se refiere a la readmisión de los trabajadores en base a una sentencia que declara nulo un despido colectivo (*Cfr.* Párrafo 2 y párrafo 4). Así pues, la pretensión contenida en el suplico de la demanda de cognición debe ser la nulidad de este despido (pretensión declarativa) por haberse incurrido en vulneración de derechos fundamentales –y quizás por otros motivos que no se mencionan en los fragmentos-, así como las consecuencias jurídicas asociadas a esta declaración de nulidad (pretensiones de condena): readmisión de los trabajadores, pago de los salarios dejados de percibir y, en su caso, indemnización de daños y perjuicios por la vulneración de los derechos fundamentales. Es posible que con carácter subsidiario se hubiera solicitado también la declaración del despido como injustificado. La modalidad procesal oportuna para enjuiciar estas pretensiones es la de despido colectivo, prevista en el art. 124 LRJS.

En esta modalidad procesal, los trabajadores individualmente considerados no están legitimados para ser parte (124.1 LRJS). Tampoco lo están para solicitar la ejecución colectiva de la sentencia (art. 247. 1 a) LRJS), que es el problema que se ha planteado en el presente caso. Ciertamente, los trabajadores podrían impugnar los efectos individuales del despido colectivo (art. 124.12 LRJS) o incluso solicitar –en lo que refiere a su caso particular- la ejecución de la sentencia que declara nulo el despido colectivo emprendido por el empresario, pero esto no es lo que ha sucedido en el supuesto que nos ocupa. Al no haber sido parte en sentido estricto en el proceso de ejecución en el que se suscita el auto recurrido, no pueden ser tampoco recurrentes. Estos habrán de ser los representantes –unitarios o sindicales- de los trabajadores afectados.

3.

La cuestión jurídico-procesal que se debate en los fragmentos objeto de comentario no es otra que la adecuación o inadecuación del procedimiento de ejecución colectiva previsto en el art. 247 LRJS para resolver las eventuales discrepancias que puedan plantearse respecto a la regularidad de la readmisión en supuestos particulares.

Como ya se ha dicho, la sentencia dictada en el proceso de cognición había declarado nulo el despido colectivo llevado a cabo por la empresa Coca-Cola Iberian Partners, condenándola a la readmisión de los trabajadores despedidos. En este contexto, se han producido problemas respecto a la regularidad de la readmisión de 34 trabajadores, divididos en tres grupos: a) trabajadores que discuten, o bien la antigüedad que se les reconoce o bien la antigüedad y el salario; b) trabajadores que cuestionan las condiciones en las que se ha producido la readmisión en su centro de origen (funciones o trabajo efectivo); c) trabajadores que han sido readmitidos con ocasión de la sentencia pero que posteriormente han sido despedidos o trasladados.

El auto recurrido afirmaba que todos estos problemas son “conflictividades individualizables” que exigirían el planteamiento de un nuevo proceso de cognición, en este caso individual y por la vía del art. 124.13 LRJS. Por este motivo, declaraba la inadecuación del procedimiento de ejecución colectiva.

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso planteado por los representantes de los trabajadores, determinando, por tanto, la adecuación del procedimiento en los casos

en los que estas “conflictividades individualizables” se refieran al hecho mismo de la readmisión o a las circunstancias en la que esta se produce¹.

El procedimiento de ejecución colectiva previsto en el art. 247 LRJS se refiere, en principio, a los títulos ejecutivos constituidos en relación con procesos de conflicto colectivo. Aunque las sentencias dictadas en estos procesos normalmente son declarativas, es posible que establezcan condenas que impongan obligaciones concretas. En algunos casos, estas condenas son susceptibles de ejecución individualizada (arts. 153.1 y 160.3 LRJS), que puede solicitarse a través de este procedimiento específico previsto en el art. 247. El apartado 2 de este artículo extiende esta modalidad a diversos supuestos, entre los que se encuentra el despido colectivo, cuando el título ejecutivo determine su nulidad. Así pues, puede acudir perfectamente al mencionado procedimiento para exigir el cumplimiento de la obligación de readmisión.

4.

Como ya se ha indicado, una vez que cobra firmeza la sentencia que declara el despido nulo, podrá acudir a un proceso de ejecución para garantizar que la readmisión se realiza correctamente. Esto incluye, lógicamente, la comprobación de las condiciones en las que se ha producido la readmisión, que se hará a través del *incidente de no readmisión*.

El incidente de no readmisión es una comparecencia ante el juez de las partes del proceso de ejecución (ejecutante y ejecutado), destinada a comprobar si el empresario ha cumplido adecuadamente con la obligación de readmitir y, en su caso, determinar los posibles daños y perjuicios que el eventual incumplimiento hubiera podido producir al trabajador (Vid. Arts. 280 y 283.2 LRJS).

Las consecuencias de la readmisión irregular varían en función de si el empresario tenía o no inicialmente la opción de elegir entre la readmisión o una indemnización. Como es sabido, cuando el despido se califica como improcedente y el trabajador no es un representante, la readmisión es una opción del empresario; por eso, en estos casos, puede sustituirse por una indemnización en vía de ejecución. En cambio, cuando el despido se califica como nulo o, habiendo sido calificado como improcedente, el trabajador despedido es un representante que ejercita su facultad de opción por la readmisión, la sentencia debe ejecutarse en sus propios términos.

En el caso que nos ocupa, el título ejecutivo había calificado el despido como nulo, debiendo ejecutarse, por tanto, en sus propios términos conforme al procedimiento previsto en los artículos 282-284 LRJS. En estos casos, la readmisión no se puede sustituir por una indemnización (salvo que resulte materialmente imposible, en los términos establecidos por el art. 286 LRJS). Así pues, para forzar que la readmisión se produzca efectivamente, el secretario judicial acordará las medidas coercitivas previstas en el art. 284 LRJS, que incluyen el mantenimiento de la obligación de pago de salario y cotización

¹ No todos los supuestos problemáticos se referían estrictamente a la readmisión. Así pues, el despido o traslado de los trabajadores una vez readmitidos no puede enjuiciarse por el procedimiento de ejecución colectiva, sino que requiere nuevas demandas de cognición. En cambio, la regularidad de la readmisión en sí misma considerada (por ejemplo, respecto a las funciones desarrolladas en la empresa) sí que puede discutirse en vía de ejecución. Estos matices eran quizás demasiado difíciles para el alumno –contando solo con estos fragmentos- de modo que no resultaban exigibles.

a la seguridad social, así como, en su caso, de las funciones propias de su cargo de representación.