



SE PUEDE EXAMINAR EN LA EJECUCIÓN DE SENTENCIA
EL CARÁCTER TEMPORAL DE LOS CONTRATOS AFECTADOS
POR DESPIDO COLECTIVO*

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social

Sentencia 213/2023, de 22.03.2023

Ponente: : Ignacio García-Perrote Escartín

María Higinia Ruiz Cabezón**

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

El carácter temporal de los contratos de personas trabajadoras incluidas en un proceso de despido colectivo es determinante a la hora de establecer los efectos que conlleva esa decisión empresarial.

Así lo ha reconocido el Tribunal Supremo (TS) en la sentencia objeto del presente comentario. Mantiene este alto tribunal que, para determinar el exacto alcance de las obligaciones que ha de afrontar la empresa y las consecuencias jurídicas derivadas de la extinción de los contratos de trabajo afectados por el despido colectivo, es preciso fijar la verdadera naturaleza jurídica de los contratos concertados formalmente como temporales.

2. SUPUESTO DE HECHO

En fecha 3 de enero de 2020 varias organizaciones sindicales presentan demanda de impugnación de despido colectivo contra CREWLINK IRELAND LTD., demanda ampliada posteriormente a RYANAIR DAC, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que dicta sentencia el 14 de abril de 2021. En dicha sentencia se declara la nulidad del despido colectivo impugnado y 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 la readmisión.

* Recibido el 28 de mayo de 2023. Aprobado el 1 de junio de 2023.

** Coordinadora del Área jurídica.

Firme la sentencia, al no haber cumplimentado la empleadora la obligación de readmitirles y reponerles en idénticas condiciones, los demandantes solicitan su ejecución definitiva a fin de que se requiera a la empresa la cuantificación de los salarios y antigüedad de las personas trabajadoras y se ordene la extinción de las relaciones laborales de los despedidos.

La empresa se allana a la petición respecto a quienes tienen contrato indefinido, pero se opone en lo que afecta a los temporales.

Abierto incidente de readmisión, la Sala dicta auto de 26 de julio de 2021 estimando la petición de los demandantes. Rechaza los alegatos de la empresa y decreta la ejecución definitiva de la sentencia en relación con las personas trabajadoras que menciona aquel auto; declara extinguida la relación laboral que vincula a dichas personas con la empresa y condena a esta al abono de las indemnizaciones pertinentes –incluida la indemnización adicional del art. 281.2 b) LRJS habida cuenta de la actuación de la empresa–, y al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha del auto, más los intereses correspondientes.

Interpuesto recurso de reposición por la empresa es desestimado por auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 18 de octubre 2021. Contra dicho auto se presenta recurso de casación.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

El recurso de casación interpuesto por la empresa se articula en un único motivo en el que se denuncia infracción de la doctrina establecida en STS de 28 de abril de 2020, rec. 1113/2009, según la cual la extinción de los contratos temporales se produce cuando llega el día pactado, incluso cuando el término vence durante la tramitación de un proceso de despido. Por tanto, entiende la recurrente, los efectos de la declaración de nulidad del cese se limitan al pago de los salarios devengados hasta esa fecha.

Los demandantes se oponen alegando que la empresa no invocó esas circunstancias en la fase declarativa del proceso y, por tanto, no puede plantearlas en trámite de ejecución definitiva. Además, no concurre esa supuesta temporalidad en la relación laboral.

Por su parte, el Ministerio Fiscal informa en favor de la desestimación del recurso al entender que el auto no es recurrible en casación porque no contraviene lo ejecutoriado y porque la empresa no ha consignado las cantidades a cuyo pago ha sido condenada. Y en cuanto al fondo, considera que la empresa no puede suscitar en ejecución la cuestión relativa a la naturaleza jurídica de los contratos temporales, al no haberla invocado en la fase declarativa del procedimiento.

Lo primero que analiza el TS es la admisibilidad del recurso que se cuestiona, para determinar que de la aplicación del art. 206.4 LRJS se desprende que el auto es, en

todo caso, recurrible en casación porque aborda puntos sustanciales no resueltos en el título ejecutivo, como son los relativos a la naturaleza jurídica temporal de los contratos de trabajo.

En cuanto a la no consignación de la cantidad objeto de condena por la empresa, indica que, si bien el criterio general —en aplicación del art. 230 LRJS— es consignar el importe de los salarios de tramitación en los despidos colectivos declarados nulos, como requisito indispensable para la admisión del recurso, en este caso no se recurre la sentencia sino el auto dictado en fase de ejecución definitiva, debiendo estar a la norma más específica del art. 245.1 LRJS.

Así, siguiendo los mismos parámetros jurídicos que ofrece la STS 746/2020, de 9 de septiembre, rec. 13/2018, no es exigible el requisito de consignación dado que los términos de la demanda y del auto de la AN de 26 de julio de 2021 no permiten establecer, en esta fase del procedimiento, los elementos individuales sobre los que efectuar la liquidación de las cantidades objeto de condena.

Remarca el Tribunal la imposibilidad de hacer una adecuada individualización de las circunstancias de los trabajadores afectados que permitan calcular el monto indemnizatorio a consignar por la empresa. Es más, precisamente en la demanda de ejecución definitiva de la sentencia de 14 de abril de 2021 se pedía a la AN que requiriese a la empresa para que cuantificara los salarios y antigüedad de los trabajadores y los intereses correspondientes.

Aclaradas estas cuestiones, y entrando en el fondo del asunto, la Sala del TS se centra en el único motivo planteado: la infracción de la doctrina establecida en la STS de 28 de abril de 2020, rec. 1113/2009, en base a la cual la extinción de los contratos temporales se produce cuando llega el día pactado, incluso cuando el término vence durante la tramitación de un proceso de despido, de forma que los efectos de la declaración de nulidad del cese se limitan al pago de los salarios devengados hasta esa fecha.

Lo primero que señala la Sala es la oportunidad de analizar, en la fase de ejecución definitiva de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo, la posible naturaleza temporal de los contratos de trabajo afectados por esa decisión, al tratarse de una circunstancia que resulta determinante para fijar las consecuencias jurídicas ligadas a su extinción y a la obligada readmisión que impone la sentencia. Incide en explicar aquellas peculiaridades propias del incidente de no readmisión en la ejecución de las sentencias de despido que justifican su diferente tratamiento —cuyas reglas se acercan a las de un proceso declarativo— respecto a otras fases incidentales previstas en la LRJS.

Una vez sentadas todas estas cuestiones, la Sala procede al análisis de la sentencia alegada por el recurrente en casación. El elemento clave, en esta sentencia, radica en la ausencia de cuestionamiento sobre el carácter temporal de los contratos afectados

en el supuesto que aborda. Es decir, esos contratos son conformes y ajustados a derecho, sin que se haya incurrido en fraude de ley o en cualquier otro motivo que los desnaturalice, se trata de una relación laboral «clara y concluyentemente temporal». A diferencia de ello, la situación que se examina en el caso objeto del recurso que ahora se debate, es completamente distinta por cuanto no se ha probado ese carácter temporal. Y si no se acredita la vinculación a un contrato temporal, la ejecución del título ejecutivo debe realizarse en sus propios términos.

En base a estos razonamientos la Sala desestima el recurso de casación interpuesto por Crewlink Ireland Ltd.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Artículos 157.1 a), 160.3, 206.4, 230, 245.1, 247, 281.2 b) y 283, todos ellos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Art. 576.1 Ley de Enjuiciamiento Civil.

En cuanto a las sentencias, además, la sentencia de contraste, STS de 28 de abril de 2020, rec.1113/2009, se citan varias en las que se aborda materia relativa a la ejecución de sentencia y al incidente de no readmisión, tanto del TC como del TS.

Cabe señalar la STC 33/1987; STS 474/2021, de 4 de mayo, rec. 81/2019 sobre el requisito previo de consignar la cantidad objeto de condena; SSTS -pleno- de 29 de septiembre de 2015, rec. 341/2014 y de 10 de febrero de 2016, rec. 171/2015, en las que estableció la necesidad de consignar el importe de los salarios de tramitación en los despidos colectivos declarados nulos como requisito indispensable para la admisión del recurso; STS 746/2020, de 9 de septiembre, rec.13/2018, en la que se excluye la obligación de consignar; STS de 23 de septiembre de 1991 (rec. 40/1991) sobre el examen de circunstancias que han podido operar como hechos obstativos a la readmisión efectiva.

CONCLUSIONES

El TS aborda en esta sentencia una cuestión de gran importancia para la práctica procesal laboral pues fija, con absoluta claridad, la procedencia del recurso de casación cuando hay dudas sobre la naturaleza, temporal o indefinida, de los contratos llegada la fase de ejecución definitiva de la sentencia de despido colectivo, que deviene en el abono de indemnización por falta de readmisión o por ser esta irregular. Cuál sea tal naturaleza es determinante para fijar la indemnización.

Si existen dudas sobre la legalidad de la contratación temporal y la empresa no acredita la naturaleza temporal que alega, la duda juega a favor de la fijeza, sin que pueda eludir la ejecución del título ejecutivo.