

Sobre las dificultades de concreción en la consignación de los despidos colectivos nulos

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo no siempre identifican la cuantía de la condena derivada de la readmisión de los trabajadores, lo que supone una dificultad añadida en la consignación para recurrir.

1. La consignación para interponer recurso ante la calificación de nulidad del despido colectivo sigue planteando algunas dificultades aplicativas, si bien la jurisprudencia social parece haber adoptado criterios interpretativos al respecto. En la actualidad, el artículo 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) dispone que, cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de una cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación o al preparar el recurso de casación, haber consignado la cantidad objeto de la condena.

Desde la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril del 2015, Ar. 1249, se viene entendiendo que, si las sentencias de despido colectivo son susceptibles de ejecución definitiva cuando aquél hubiera sido declarado nulo, el pronunciamiento de condena en relación con el abono de salarios de trámite «había de transitar indefectiblemente unido a la correlativa necesidad de consignar dichos salarios para poder recurrir, sirviendo dicha consignación como

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

garantía de la ejecución futura» (FJ 7). En dicho pronunciamiento se reconocen las posibles dificultades que puedan surgir dadas las peculiaridades de cualquier procedimiento colectivo, entre otras, si todas las sentencias que declaren la nulidad del despido colectivo serán ejecutables, pues cabría también sostener que sólo lo serán, como ocurre en el caso de las sentencias de conflicto colectivo del artículo 247 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, las que cumplan determinados requisitos. En concreto, el artículo 247.1 de dicha ley se remite al artículo 160.3 de la misma norma, la cual, para dichos procesos de conflicto colectivo, indica que «de ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado». Sin embargo, esta precisión no se recoge en la regulación de las demandas de despido colectivo (art. 124 LRJS), «seguramente porque en estos casos está en manos de la empresa determinar no sólo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas» (FJ 7).

Mas la ausencia de tales datos en una sentencia que declara nulo el despido y que obliga a readmitir a los trabajadores y al abono de sus salarios de tramitación «no debe generar la imposibilidad de su ejecución y la inexigibilidad de la consignación de éstos» (FJ 7) por varias razones: primera, por entender que las demandas de despido colectivo con petición de nulidad presentan un contenido directamente identificable en cuanto a los sujetos afectados, con fácil determinación de su cuantía, siendo éstos elementos que manejan tanto la empresa como los representantes de los trabajadores en la negociación (antigüedad, salario o categoría profesional); y, segunda, porque la falta de determinación de los salarios de tramitación no ha servido nunca, en las sentencias de despido individual declarado nulo, para impedir su ejecución, por lo que tampoco deberá condicionar la ejecución del despido colectivo.

Con todo, el aspecto legal más determinante se halla en el citado artículo 247 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cuando, tras la reforma operada en él por la Ley 1/2014, de 28 de febrero (BOE de 1 de marzo), reconoce que «la modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula». Es cierto que, tras esta reforma, el legislador podría haber modificado asimismo el contenido de la demanda de despido colectivo del artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social,

pero quizá con la dicción de este nuevo artículo 247 se entienda efectuada dicha precisión. No cabe duda, en todo caso, que, «en los despidos colectivos en los que la sentencia del tribunal de instancia declara la nulidad del despido, la empresa recurrente debe consignar el importe de los salarios de tramitación, consignación que garantizará la ejecución futura» (Auto del Tribunal Supremo de 31 de mayo del 2018, Ar. 191299, FJ 1).

2. Sin embargo, sigue siendo ésta una cuestión controvertida a juzgar por la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre del 2020, Ar. 304330. También en ella se parte del contenido de la demanda de despido colectivo. Antes de la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), el artículo 124.9 de dicha norma establecía lo siguiente: «[L]a sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria [...]. La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho». Tras la citada Ley 3/2012, tales previsiones se trasladan al artículo 124.11 añadiendo a lo ya expuesto: «En este supuesto la sentencia 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».

Puesto que la norma obliga a acudir al artículo 123.2 y 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, conviene precisar que el mencionado precepto señala: «2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al periodo de preaviso. 3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia». Y, dado que, a su vez, la remisión se hace a lo establecido para el despido disciplinario, es necesario acudir al artículo 113 de la misma ley, en el que se establece lo siguiente: «Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador».

3. Pues bien, el hecho de que no se recoja una regulación específica de la consignación al recurrir el despido colectivo nulo puede deberse a la compleja factura que su determinación implica, pero semejante dificultad no presupone la ausencia de la obligación de consignar, como se ha expuesto. En tal precisión insiste la citada Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre del 2020 (Ar. 304330) al señalar que el artículo 24.1 de la Constitución española garantiza a los ciudadanos su derecho a recibir tutela judicial efectiva, lo que supone dotarla de eficacia material. Por eso, históricamente —explica la sentencia en cuestión—, la ley procesal laboral, con el objetivo de impedir que la tramitación de los procesos y, en concreto, el acceso

al recurso hicieran ineficaz el derecho establecido en instancia, ha venido condicionando la fase de recurso al aseguramiento de la condena por medio de un doble mecanismo: la consignación (hoy, artículo 230.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para todo recurso de suplicación o casación) y la ejecución provisional (hoy, título II del libro IV de la misma ley). «En este contexto es contrario a la lógica legal el que, a falta de previsión expresa que contemple otra solución distinta, las sentencias que declaren la nulidad de un despido colectivo y conlleven la condena a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación, carezcan de las cauteles precisas que garanticen la eficacia de lo sentenciado [...]. Existiendo pronunciamiento de condena al pago de los salarios dejados de percibir y no existiendo previsión legal expresa en otro sentido, lo que debe aplicarse es la norma legal. Por el contrario, admitir recurrir la sentencia sin asegurar el cumplimiento de la condena, colocaría en situación de riesgo potencial grave la eficacia del fallo, vulnerándose así el artículo 24.1 de la Constitución» (FJ 7). De hecho, se considera que, de no ser así, si no se garantizara con este doble mecanismo de consignación y ejecución provisional el derecho conferido, se estaría situando en peor condición a estos trabajadores respecto de aquellos que alcanzan un acuerdo indemnizatorio.

Por otra parte, el hecho de que no se aporte una cuantificación de la cantidad en el fallo no constituye obstáculo alguno para imponer dicha consignación, «debiendo recordar que se trata de condena al pago de salarios durante el periodo de tramitación del despido y que, en el caso de los salarios de trámite en las sentencias recaídas en procedimientos individuales de despido es muy habitual que la condena no incluya su cuantificación, sin que ello haya impedido nunca la exigencia de la debida consignación o aval» (FJ 7). Porque, además, «en caso de declaración de nulidad del despido el fallo sí incorpora un pronunciamiento de condena, que incorpora una condena pecuniaria al abono de los salarios devengados y no percibidos desde el despido y durante la tramitación del proceso» (FJ 7). Este recorrido sirve para que la citada Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de septiembre del 2020, Ar. 304330, concluya que «aquellas sentencias que se dicten declarando la nulidad del despido colectivo tendrán los efectos condenatorios previstos en la norma, lo que obliga a la Sala no sólo a dictar un fallo en consonancia con ello sino también a pronunciarse acerca de las consecuencias anexas a tal condena, esto es, la consignación y la eventual ejecución provisional del fallo» (FJ 7).

4. Posiblemente la solución resulte clara, en particular con las decisiones adoptadas por la jurisprudencia del orden social. Pero el hecho de que se reconozca la obligación de consignación en estos supuestos no resuelve los problemas prácticos, primero, porque efectivamente la demanda de despido colectivo no exige la identificación de supuestos y cantidades a efectos de una posible nulidad de aquél —aunque se trate de datos conocidos por las partes—; segundo, porque la propia norma legal utiliza indistintamente los conceptos de ‘trabajadores que pudieran estar afectados por el conflicto’ (mayoritariamente empleado en el art. 124 LRJS; así, 124.9 o 124.12) y de ‘trabajadores afectados por el conflicto’ (art. 124.11 LRJS); tercero, porque, aunque se admita la naturaleza condenatoria de la sentencia y, por ende, la obligación de consignar, las sentencias no siempre incorporan la dimensión cuantitativa del

conflicto, siendo difícil determinar el importe de la consignación; y, por último, porque, dada la naturaleza colectiva tanto de la demanda como de la sentencia en este proceso, debería haberse modificado la norma —evitando así problemas aplicativos como los descritos— con la reproducción de los términos previstos para el conflicto colectivo, esto es, con la necesidad de contener un pronunciamiento que concrete los datos, las características y los requisitos precisos de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena. Serviría así para demostrar, y no para «deducir», el importe consignable.