

LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS FIRMES DE DESPIDO. LA OPCIÓN EMPRESARIAL POR LA READMISIÓN

En los supuestos de calificación de un despido (disciplinario u objetivo) como improcedente, deberá optarse entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación o por el pago de la indemnización legal a razón de 33/45 días de Salario con un máximo de 24/42 mensualidades (Art. 56.1 y DT 11ª del Estatuto de los trabajadores -ET- y Art. 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -LRJS-).

Como regla general dicha opción corresponde al empresario, si bien la misma puede estar atribuida al trabajador si así se hubiera pactado o así lo contemplara el Convenio colectivo, o, por imperativo legal, cuando el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical.

En todo caso, la opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina del juzgado de lo social, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia (Arts. 56.1 ET y 110.3 LRJS).

Si no se optara en dicho plazo se entenderá que se opta por la readmisión (Art. 56.3 ET).

Cuando la opción estuviera atribuida al empresario, este deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito (Art. 78 LRJS).

A este respecto conviene tener presente las siguientes observaciones:

bufediar@diazarias.com

a) El plazo de 10 días citado, comienza a correr desde la fecha de la notificación de la sentencia y no desde el agotamiento del plazo de 5 días que se establece para ejercitar la opción por la readmisión o el abono de la indemnización.

De esta forma los plazos de 5 días y de 10 días transcurren de forma simultánea y empiezan a computarse desde la fecha de la notificación de la sentencia que declara la improcedencia del despido (STS de 22 de junio de 2001 – RCUD nº 1687/2000).

De igual manera, si el empresario no hubiera optado expresamente por la readmisión, entendiéndose que opta por esta en aplicación del Art. 56.3 ET, el plazo de 10 días comenzará a computarse desde la fecha de la notificación de la sentencia.

b) La comunicación realizada por la empresa al trabajador dentro de ese plazo de 10 días deberá contener la fecha concreta en la que el trabajador despedido debe reincorporarse al trabajo con la única limitación legal en beneficio del trabajador, de otorgar a este un mínimo de 3 días desde la recepción por el despedido de la notificación empresarial para que proceda a su incorporación al trabajo.

La concesión de este plazo mínimo de 3 días para que el trabajador se incorpore al trabajo tiene por finalidad evitar actuaciones sorpresivas que le impidieran acudir oportunamente a su puesto de trabajo con las derivadas consecuencias negativas y para permitirle la organización de su vida personal, familiar o incluso laboral (STS de 19 de enero de 2016 – RCUD nº 2062/2014).

c) Ejercitada la opción expresa por la readmisión, o entendiéndose de forma tácita que procede esta cuando se hubiera dejado transcurrir el referido plazo de 5 días sin optar expresamente por la indemnización, serán de cuenta del empresario los salarios devengados desde la fecha de notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta aquella en la que tenga lugar la readmisión, salvo que, por causa imputable al trabajador, la reincorporación no se hubiera podido realizar.

d) En todo caso hay que tener en cuenta que el plazo de diez días que tiene el empresario para notificar al trabajador despedido la fecha de su reincorporación actúa como término fatal, por lo que su incumplimiento determina la imposibilidad del empresario para imponer la readmisión, incluso en los casos en que no se efectúe la opción y ésta venga impuesta por ministerio de la ley.

A este respecto se ha señalado que ese plazo de diez es un plazo procesal que tiene por finalidad conceder al empresario la posibilidad de restablecer voluntariamente el orden laboral perturbado, plazo que, consecuentemente, determina la oportunidad de los actos procesales y su preclusión, lo que quiere decir que, transcurrido el tiempo señalado por la ley para la realización del acto, este ya no se puede realizar STS de 23 de noviembre de 1998 (RCUD nº 634/1998).

e) Si la comunicación de readmisión se lleva a cabo después del referido plazo de diez días, se produzca o no la reincorporación del trabajador, dicha forma de ejecución del mandato de la sentencia será extemporánea, por lo que esa decisión de la empresa será determinante de una readmisión irregular al no haberse llevado a cabo con los requisitos legalmente previstos para ello (STS de 10 de septiembre de 2025 – RCUD nº 2337/2024).

En tal caso el trabajador podrá promover el incidente de no readmisión o readmisión irregular del Art. 280 LRJS, incidente que concluirá por auto (Art. 281.2 LRJS):

-Declarando extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.

-Acordando que se abone al trabajador la indemnización por despido improcedente y los salarios de tramitación, pudiendo fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio hasta la fecha del auto y un máximo de doce mensualidades en atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular

-Condenando al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la fecha del auto que resuelva el incidente de no readmisión.