

 HISPAJURIS

READMISIÓN DE TRABAJADORES TRAS LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO

Cuando la Empresa realiza una comunicación de despido con un reconocimiento de la improcedencia del mismo, optando por la indemnización, y ésta no es aceptada por el trabajador, se puede abrir el camino a una contienda judicial –por ejemplo, por insuficiencia de la consignación de la indemnización-. En tal caso, nos encontramos con la debatida cuestión de si la Empresa ya no puede optar a posteriori por la readmisión del trabajador al haber optado por la indemnización en la comunicación inicial. En este sentido, en ocasiones nos encontramos con sentencias en las que no se reconoce a la Empresa tal opción por la readmisión, al considerarla vinculada por la opción de la indemnización comunicada en la carta de despido.



emos de recordar, en relación con la declaración de improcedencia del despido, que el art. 56.1º del Estatuto de los Trabajadores dispone expresamente: “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla...”

Es decir, que interpretando literalmente este precepto, la declaración de improcedencia realizada por el órgano

Carlos Tomé
Abogado de Hispajuris

judicial ha de conllevar necesariamente la consecuencia de la opción del empresario entre readmisión o indemnización del trabajador, con independencia de que con anterioridad al proceso judicial la Empresa hubiese ofrecido al trabajador el reconocimiento de la improcedencia del despido y el ofrecimiento de la indemnización correspondiente. Sin embargo, hay órganos judiciales que han mantenido una postura contraria, considerando que el ofrecimiento de la indemnización tiene un carácter vinculante para la empresa, y que al realizar la comunicación

posición de optar por la readmisión, una vez que se produce una condena con declaración de improcedencia y con imposición de salarios de tramitación por considerarse que el depósito de la Empresa no reúne los requisitos de claridad, incondicionalidad e integridad exigidos por la jurisprudencia del Supremo.

En relación con ello, la propia doctrina de algunos Tribunales

reciente Sentencia de la Sala Social, Sección 1ª, del Tribunal Supremo de 18 de Diciembre de 2009 (Ar. Social 2010/445), que en la misma línea de restar vinculación a la oferta empresarial por la indemnización al reconocer la improcedencia del despido, establece lo siguiente:

Por tanto, si de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, la oferta empresarial ya no resulta vinculante

“ Hay órganos judiciales que consideran que el ofrecimiento de la indemnización tiene un carácter vinculante para la empresa ”



al trabajador la Empresa, ya ha renunciado a la posibilidad de readmitirlo.

Sin embargo, también coexistían posturas judiciales contrarias a tales argumentos, considerando que desde el mismo instante en que el ofrecimiento de la indemnización es considerado como insuficiente o incorrecto por parte del actor y se inicia una controversia judicial sobre el mismo, la Empresa queda liberada de la oferta realizada y está en dis-

Superiores ha establecido reiteradamente que si la sentencia declara la improcedencia del despido en términos diferentes a los que conducen inicialmente a la Empresa para optar por la indemnización, tal opción queda desvirtuada y se abre la posibilidad de que la Empresa recupere la opción por la readmisión del trabajador.

Esta tendencia jurisprudencial de algunos Tribunales Superiores ha sido plenamente refrendada por una

para la Empresa al no ser aceptada por el trabajador que decide impugnarla judicialmente, una vez que el Juzgado acuerda la improcedencia del despido y condena al abono de los salarios de tramitación, habrá que considerar aplicable el art. 56.1º del Estatuto relativo a la declaración judicial de improcedencia, abriéndose la posibilidad de que la Empresa ejerza su opción entre la readmisión del trabajador y la indemnización que se haya fijado en la resolución judicial. 