

**Los efectos “erga omnes” de la nulidad de los expedientes de
regulación de empleo.**

**Comentario a sentencia del Tribunal Supremo en Unificación de
Doctrina de 24 de enero de 2007 (RJ 2006/6351)**

Roberto Fernández Villarino

Abogado [www.gaudiacb.com] Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social, Universidad de Huelva

1. Supuesto de hecho

La cuestión litigiosa traída a estudio consiste en determinar si después de la extinción de la relación laboral que el actor mantenía con la empresa, -acordado en virtud de un expediente de regulación de empleo aprobado por la Autoridad Laboral-, puede el trabajador interesar su reingreso y, en su caso, reclamar por despido. Todo ello cuando la resolución administrativa fue declarada nula por decisión firme de la jurisdicción contencioso administrativa, y cuando el demandante no ha sido parte en el procedimiento administrativo ni en el judicial.

La sentencia impugnada, si bien manifiesta que el acto del despido fue anulado, establece como requisito para entablar la acción de reclamación la conducta procesal de los reclamantes, en el sentido de no ser parte procesal e interponer las correspondientes acciones en el acto aprobatorio del expediente de regulación de empleo. Sólo los trabajadores que impugnaron judicialmente pueden pedir el restablecimiento de su anterior situación laboral con los derechos económicos que correspondan, de acuerdo con lo establecido en el art. 72 de la Ley de Jurisdicción Contenciosa Administrativa (en adelante LJCA).

Por su parte la sentencia de contraste, -Sentencia de la Sala de lo Social de Valencia de 13 de enero de 2000 (recurso 1156/99 [AS 2000, 2281])- , idéntica en cuanto a naturaleza de los hechos y forma de interposición de la acción del trabajador, entendió que aun cuando el trabajador no había impugnado por vía jurisdiccional la decisión administrativa que habilitaba la extinción de su contrato, los efectos de aquella decisión le eran de aplicación y en su virtud disponía de acción contra la empresa por no haberle readmitido. Motivo por el cual revocó la sentencia de instancia que había apreciado la caducidad en la acción de despido que él ejercitada.

Así pues y como se manifiesta en el Fundamento Jurídico segundo de la sentencia objeto de comentario, los dos pronunciamientos mantienen criterios distintos acerca de la eficacia “erga omnes” de lo dispuesto en el art. 72.2 de la LJCA. Criterios que: *“se reflejan en la decisión, por lo que, además de existir contradicción en la doctrina mantenida por cada una de ellas, no se puede afirmar que estemos ante supuesto de doctrina abstractas sino ante doctrinas aplicadas con la consecuencia de que la recurrida frustra la acción de despido y la de contraste la hizo posible”*.

2. Fundamentación Jurídica

Tras estos breves antecedentes, cobra especial relevancia el contenido e interpretación que se haga en torno a la extensión y efectos que produce sobre los interesados la anulación del expediente de regulación de empleo como acto puramente administrativo. Más concretamente, qué consideraciones se pueden extraer del concepto *afectados* establecido en el art. 72.2 de la LJCA, con el objeto de determinar si la conducta procesal de aquéllos, resulta determinante para hacer valer los derechos derivados del contrato laboral antes extinguido y, tras la resolución judicial, renovado a todos los efectos: readmisión del trabajador, con plenos efectos laborales o extinción indemnizada del contrato de trabajo.

En dicha disposición normativa se establece que *“la anulación de una disposición o acto producirá efectos para todas las personas afectadas”*, añadiendo igualmente que al igual que las sentencias firmes que anulen una disposición general *“también se publicarán las sentencias firmes que anulen un acto administrativo que afecte a una pluralidad indeterminada de personas”*. Hay que concretar por tanto, si en dicho término se incluyen o no todos los trabajadores, con independencia de que hayan tomado parte en el procedimiento.

Sobre este particular la doctrina administrativista distingue dos situaciones, en relación con las resoluciones anulatorias de actos administrativos:

1. *Las sentencias estimatorias de pretensiones de anulación*: contienen un pronunciamiento de nulidad que afecta a todos, siéndoles de aplicación los efectos frente a todos (erga omnes) que se recoge en el apartado 2 del art. 72. Esto es, permiten a todos aquellos que resulten afectados ejercer los derechos derivados de tal situación en el procedimiento que

corresponda al margen del concreto que se dictó resultando indiferente el hecho de que hayan tomado parte en el mismo.

2. *Las de plena jurisdicción*, sólo reconocen efectos jurídicos entre las partes que de manera individualizada hayan tomado parte en el procedimiento.

Las sentencias estimatorias de pretensiones de anulación han venido siendo ratificadas, entre otras por la de 12 de noviembre de 1991(RJ 1991, 8809) y de 26 de enero de 1992 dictadas en aplicación de lo previsto en la Ley de la Jurisdicción contencioso-administrativa de 27 de diciembre de 1956 que decía lo mismo que el art. 72.2 actual, e igualmente en sentencia más reciente como la de 7 de junio de 2005 (Rec- 2492/03 [RF 2005, 5244]) en la que, al contemplar el término afectados del art. 72.2 LJCA y con cita de otras sentencias anteriores llegó a la conclusión de que personas afectadas no son solo las que fueron parte de en el procedimiento sino todas aquellas a las que les alcanza los efectos de la sentencia.

A propósito de dicho argumento el tribunal cita: *“Esta fuerza expansiva de una sentencia anulatoria de un acto administrativo es la que justifica que la misma sea publicada para general conocimiento como dispone el mismo precepto legal, publicación que carecería de sentido si los afectados por la misma no pudieran beneficiarse o hacer valor los posibles derechos que derivaran de aquella decisión”*.

Teniendo en cuenta la narración de hechos probados el alto tribunal concluye que (FJ tercero): *“En el caso que aquí nos ocupa la decisión contencioso – administrativa declarando la nulidad de la resolución administrativa previa que había habilitado a la empresa para extinguir la relación laboral que le unía a todos sus trabajadores no sólo afectó al trabajador que la recurrió sino obviamente a todos los trabajadores que estaban incluidos en aquella autorización extintiva en base a la cual vieron extinguidos sus contratos de trabajo; y el hecho de que la sentencia tenga esa fuerza expansiva que le da el art. 72.2 de la LJCA les legitimaba para pedir el ingreso en la empresa y para demandar por despido al empleador ante la falta de readmisión, que es lo que hizo al demandante, en situación parecida a la reiteradamente resuelta por esta sala en relación con lo trabajadores en esta misma situación, si bien en supuestos n los que no se había planteado esta concreta cuestión por haber procedido la empresa a readmitirlos depuse de anulada la decisión administrativa previa STSS 21-12-2001 (Rec – 4189/00 [RJ 2002, 4269], 17-01-2002 (Rec 4759/00 [RJ 2002, 3757], 24-01-2006 (Rec 4915/04 [RJ 2006, 923], o 31 de mayo de 2006 (Rec 5310/04 [RJ 2006, 6351])).*

Así pues, el actor disponía de acción para reclamar por despido contra la empresa que no lo readmitió una vez producida la anulación del expediente de regulación de empleo, no resultando ajustada a derecho ni a doctrina la sentencia que sostuvo lo contrario.

3. Valoración jurídica

Las situaciones de crisis empresariales son consustanciales al propio proceso de reajuste económico y social en el ámbito de cualquier sociedad medianamente avanzada. La *protección social* de los trabajadores, frente a los efectos de reconversiones de actividad, cierre de centros de trabajo, modificaciones en la jornada, horarios, turnos, o cualquier otra medida flexibilizadora de la actividad empresarial, está resultando ser el verdadero asunto de fondo y objeto de debate social en los países de la Unión Europea¹. Igual interés merece la *protección procesal* de los trabajadores que, una vez extinguido su contrato de trabajo, -con el visto bueno de la autoridad laboral-, deben conocer en qué posición jurídica se encuentran y, si su situación laboral puede ser o no reversible cuando exista sentencia firme que resuelva la procedencia o improcedencia de la medida empresarial adoptada.

En el plano de las *primeras impresiones que extraemos de la sentencia*, destacaría la interpretación protectora de la norma a favor de la parte procesal más débil en el contrato de trabajo. En este sentido, todo trabajador que haya formado parte de la plantilla de la empresa, y haya sufrido las consecuencias del cierre de la misma extinguiéndose su derechos por causas económicas, técnicas u organizativas, y, -haya o no iniciado y seguido el procedimiento en vía administrativa y judicial-, podrá beneficiarse de los efectos de dicho pronunciamiento, siempre que haga valer el mismo una vez haya recaído la sentencia firme en vía administrativa. Así pues, constituye una vertiente más del principio de finalidad tuitiva y protectora del derecho procesal laboral respecto de los trabajadores, que visto así, supone sin duda la ventaja de ahorrarse los costes derivados de cualquier procedimiento judicial.

¹ Como por ejemplo a través de documentos tales como el denominado "Libro Verde: modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del S.XXI". http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm Un documento para el debate que precisamente toma como referencia la discusión en torno al concepto flexiguridad, o lo que es lo mismo compatibilizar mayor flexibilidad con mayores dosis de protección social de los trabajadores.

Otro de los panoramas que nos dibuja la sentencia es que, -este mecanismo de expansión de los efectos favorables de las resoluciones judiciales a toda persona que en su momento resultó afectado por una medida de crisis empresarial-, resulta ser decisivo para otorgar mayor *seguridad jurídica*. Se disipan las dudas relacionadas con la estrategia procesal a seguir, esto es, la obligatoriedad o el beneficio de impugnar (y por tanto ser parte) en el procedimiento administrativo y con posterioridad judicial para en última instancia y, -si resulta favorable aquella resolución inicial-, estar legitimado para interponer la última acción ante los Juzgados de lo Social.

Consecuencia directa de esta seguridad jurídica es la universalización y el acercamiento del concepto de *justicia social* a la totalidad de los trabajadores. Circunstancia fácilmente deducible atendiendo al sustancial ahorro para el trabajador supone la interposición de las correspondientes acciones en vía administrativa y judicial. No olvidemos que hablamos de personas cuyos contratos de trabajo han sido extinguidos con una indemnización de 20 días, si además no acumulan antigüedades superiores a los dos o tres años en la empresa, el importe de la indemnización roza, en algunas ocasiones, el coste de de iniciar y desarrollar un largo, proceloso y costoso camino judicial.

Por otra parte, y en el ámbito de *las reflexiones que sugiere la sentencia*, podemos destacar como queda el nuevo escenario de las partes tras la resolución del Tribunal que hace renacer el contrato de trabajo con los derechos que le son propios. Esto es, si la empresa continúa con la actividad, en qué situación laboral queda el trabajador tras la readmisión, en asuntos tales como la formación (interrumpida durante el transcurso del procedimiento judicial), promoción, o algunos más complejos como la reubicación del trabajador en el caso de cierre del centro de trabajo, o transformación en el régimen de turnos. En definitiva la apertura de los correspondientes procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Sin duda la reactivación de los contratos laborales extinguidos y con ello la reordenación de las relaciones laborales, debe constituirse en parte importante del apartado *previsión de coste social* a los que la empresa debe hacer frente cuando toma la decisión de reestructurar centros de trabajo, sin que dicha decisión conlleve necesariamente la liquidación total de empresa. En los casos de cierre definitivo de la actividad empresarial, entran en juego otras partes, como el Fondo de Garantía Salarial o, en determinados supuestos el *Fondo*

Europeo de adaptación a la globalización,² que en su caso, tendrán que ajustar las cuentas de su responsabilidad dependiendo de cual haya sido su respuesta y posición en el expediente de regulación de empleo.

En definitiva, la sentencia pone cierto orden otorgando mayor seguridad jurídica y sobre todo protección a la totalidad de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo. Aclarando igualmente el camino procesal a seguir y el panorama de las acciones que tienen disponible en vía administrativa y judicial. Por su parte las empresas deben contemplar entre sus previsiones, los costes sociales de ulteriores readmisiones, en el caso de que el reajuste de plantilla no implique liquidación de la actividad.

IUSLabor 1/2008
ISSN: 1699-2938

² Reglamento 1927/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20-12-2006. Cuya finalidad es la de norma permitir a la Comunidad prestar ayuda a los trabajadores despedidos como consecuencia de grandes cambios estructurales de los patrones del comercio mundial provocados por la globalización, cuando dichos despidos tengan una incidencia negativa importante en la economía regional o local.