



Roj: STS 882/2016 - ECLI:ES:TS:2016:882  
Id Cendoj: 28079140012016100060  
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Nº de Recurso: 2062/2014  
Nº de Resolución:  
Procedimiento: SOCIAL  
Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA  
Tipo de Resolución: Sentencia

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecinueve de Enero de dos mil dieciséis.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador ejecutante Don Eleuterio , representado y defendido por el Letrado Don David Miró Carmona, contra la sentencia de fecha 11-diciembre-2013 (rollo 209/2013) dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares en el recurso de suplicación interpuesto por dicho trabajador contra el auto dictado por el Juzgado de lo Social nº 3 de Palma de Mallorca en fecha 23-septiembre-2012 (autos 1098/2011) en proceso ejecución definitiva de sentencia de despido improcedente con opción empresarial por la readmisión siendo parte ejecutante el referido trabajador y ejecutada la empresa "MOTU PROPIO GENERAL DE CONSTRUCCIONES, S.L.", en estado legal de concurso de acreedores, habiendo sido citado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Fernando Salinas Molina** ,

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- El día 11 de diciembre de 2013 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, dictó sentencia, en virtud del recurso de suplicación nº 209/2013 interpuesto contra el auto del Juzgado de lo Social nº 3 de Palma de Mallorca, en los autos nº 1098/2011, en proceso ejecución definitiva de sentencia de despido improcedente con opción empresarial por la readmisión siendo parte ejecutante el trabajador Don Eleuterio y ejecutada la empresa "Motu Propio General de Construcciones, S.L.", en estado legal de concurso de acreedores, habiendo sido citado el Fondo de Garantía Salarial. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, es del tenor literal siguiente: " *Desestimando el recurso de suplicación formulado por la representación de Don Eleuterio objetivo sea contra el auto dictado por el juzgado de lo social número tres de los de esta ciudad (autos 1098/2011) el 23 de septiembre de 2012 en el que se desestimó la reposición contra el auto de 13 de junio de 2012 en el que se declaró no haber lugar a la ejecución solicitada, acordándose el archivo provisional de las actuaciones, se confirma dicho Auto* ".

**SEGUNDO**.- El Auto, de fecha 23 de septiembre de 2012, dictado por el Juzgado de lo Social nº 3 de Palma de Mallorca , contenía los siguientes hechos probados: " *Primero.- En fecha 2-3-2012 se dictó Sentencia por este Juzgado de lo Social declarando la improcedencia del despido del actor, que es firme. Segundo.- La empresa demandada optó, en tiempo y forma, por la readmisión del actor, comunicando al Juzgado de lo Social, en fecha 21-3-2012 que se había llamado al actor para su reincorporación en fecha 26-3-2012 en Son Servera. Tercero.- La demandada comunicó burofax nº NUM000 al actor, fechado el 21-3-2012, comunicado el 31-3-2012, para su reincorporación el 26-3-2012. Cuarto.- Al recibir la comunicación de Correos de no entregado, posteriormente la demandada comunicó al actor burofax nº NUM001 , el 26-3-2012, comunicado a este el 27-3-2012, en la indicada se debe de reincorporarse al trabajo el 30-3-2012. Quinto.- En fecha 3-4-2012 el actor remitió a la empresa burofax nº NUM002 afirmando que había recibido el burofax de 21-3-2012 el 31-3-2012 y que, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 278 de la LPL , ponía en conocimiento de la empresa que se reincorporaría el 10-4-2012. Sexto.- En fecha 10-4-2010 la demandada entregó al actor, cuando se iba a incorporar a su trabajo carta de despido, por ausencias al trabajo desde el 1 de abril al 10 de abril de 2012. Séptimo.- En fecha 26-4-2012 la parte actora solicitó la ejecución de la Sentencia, que se despachó por auto de 4-5-2012, pidiendo en el mismo escrito la celebración de incidente por la readmisión irregular*

del actor. Octavo.- Tras ser citadas las partes, dicho acto tuvo lugar, tras su suspensión el 23-5-2012, el día 30-5-2012, con el resultado que obra en autos. Noveno.- En fecha 13-6-2012 se dictó auto disponiendo no haber lugar a la ejecución solicitada al no haberse reincorporado al actor en el plazo legalmente previsto, siendo despedido cuando fue más tarde a incorporarse a la empresa demandada. Décimo.- Contra dicha auto se formuló recurso de reposición por la parte actora en fecha 3-6-2012, del que se dio vista a la demandada con el resultado que obra en autos".

El fallo de dicho auto es del tenor literal siguiente: " Se desestima el recurso de reposición planteado por la parte actora ".

**TERCERO.-** Por el Letrado Don David Miró Carmona, en nombre y representación de Don Eleuterio , formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 19-julio-2000 (rollo 2028/2000 ). SEGUNDO.- Articula el recurso en cuatro motivos y lo formula por el cauce procesal del art. 207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "), denuncia como infringidos por la sentencia de suplicación impugnada, por una parte, los arts. 278 y 281 LRJS , 4.2.a ) y 30 ET y 24.1 CE ; por otra parte, el art. 278 LRJS en relación con el art. 133.2 LEC ; y, finalmente, el art. 278 LRJS en relación con los arts. 281 LRJS , 1282 y 6.4 Código Civil y 56.1 ET .

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de 26 de febrero de 2015, se admitió a trámite el presente recurso y por diligencia de ordenación de la misma fecha se dio traslado del mismo a la parte recurrida, para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO.-** No habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 19 de enero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar la naturaleza civil o procesal del " *plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito* " ex art. 278 LRJS que en el supuesto de ejecución de sentencia firme de despido declarado improcedente con ejercitada opción empresarial por la readmisión debe, como mínimo, respetar el empleador en favor del trabajador para fijar a partir de entonces la fecha para la efectiva reincorporación de éste, lo que deberá hacer constar en la comunicación escrita que debe remitirle, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia; puesto que, en el primer caso, de tratarse de plazo civil o sustantivo se contaría de fecha a fecha, sin descontar los días inhábiles (arg. ex art. 5.2 Código Civil ) y, sin embargo, de tratarse de un plazo procesal no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional (arg. ex arts. 182 y 185 LOPJ , 43.3 LRJS , 133.2 y 4 y 134 LEC , entre otros).

**2.-** Con carácter previo es dable recordar que el art. 278 LRJS (" *Readmisión del trabajador* "), incluido en el capítulo denominado " *De la ejecución de las sentencias firmes de despido* ", dispone que " *Cuando el empresario haya optado por la readmisión 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. En este caso, 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, no se hubiera podido realizar en el plazo señalado* "; teniendo el precepto ahora vigente (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social) idéntico contenido al del derogado art. 276 LPL (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral ).

**3.-** La sentencia ahora recurrida en casación unificadora ( STSJ/Baleares 11-diciembre-2013 -rollo 209/2013 ), -- confirmando el auto dictado en ejecución de sentencia firme (AJS/Palma de Mallorca nº 3 de fecha 23-septiembre-2012 -autos 1098/2011) --, interpreta que se está ante un plazo civil, y enjuiciando un supuesto en que recibida por el trabajador despedido improcedentemente la comunicación empresarial el día 31-03-2012, transcurrido ya, por demora en la notificación, la fecha que el empresario fijaba en aquélla para la reincorporación, por dicho empleado se indicó al empresario que se reincorporaría el día 10-04- 2012 puesto que el cómputo se iniciaba el día 01-04-2012 y ser los días comprendidos desde el 5 al 09-04-2012 festivos (coincidentes con sábado y con los días festivos por semana santa en la Comunidad Autónoma, hecho

no discutido), concluye la Sala de suplicación que la pretendida reincorporación del trabajador se efectuó extemporáneamente al no deber excluirse los días festivos; argumentando, en esencia, que << *El trabajador dispone de un plazo no inferior a tres días para reincorporarse, tiempo suficiente para organizarse, pero no puede postergar libremente la fecha de la readmisión a la que más le convenga, en el presente caso una vez transcurridas las festividades de la Semana Santa, bajo la excusa de que en esos tres días sólo deben comprender los días laborables, lo cual no sólo no se establece en el artículo 281 LRJS sino que sería contrario a lo establecido a la regla de cómputo civil de los plazos establecida en el artículo 5.2 del código civil a tenor del cual en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles. Además, esta exclusión tampoco se ajusta a la finalidad que se persigue con ese plazo para la reincorporación, que se cumple igual en días laborables que en festivos, pues unos y otros sirven a la finalidad de organizar la vuelta al trabajo* >>.

4.- Por el contrario, la sentencia que por el trabajador ahora recurrente se invoca como de contraste ( STSJ/Cataluña 19-julio-2000 -rollo 2028/2000 ) interpreta que el referido plazo de tres días es procesal y deben excluirse los festivos. Analiza un supuesto en que la comunicación escrita empresarial la recibe el trabajador el día 05-02-1998 requiriéndosele para que se incorporara el 09-02-1998, no efectuándolo por entender que el plazo mínimo no finalizaba hasta el 10-02-1998 al deber iniciarse el cómputo del plazo el día siguiente al de la recepción de la comunicación (a partir del 06-02-1998) y ser el día 08-02-1998 domingo, interpretando la Sala de suplicación que al no readmitir la empresa al trabajador el citado día 10-02-1998 incumplió la obligación de readmitir; argumentando, en esencia, con invocación de los principios deducibles de nuestra STS/IV 23-noviembre-1998 (rcud 634/1998 ), que << *De esta sentencia se infiere, que el plazo de diez días del que dispone la empresa para comunicar por escrito al trabajador la fecha de la reincorporación desde el momento en el que causa firmeza la sentencia que declara la improcedencia del despido, es de naturaleza procesal y tiene por lo tanto carácter preclusivo, debiendo aplicarse con toda rigurosidad las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Y aunque nada se dice sobre la interpretación y alcance que haya de darse al plazo de tres días que este mismo precepto señala como plazo mínimo que el empresario ha de conceder al trabajador para reincorporarse una vez que ha recibido el escrito en el que se le insta para ello, esto no ha de impedir que debamos aplicar ese mismo criterio rigorista, al estar igualmente regulado este otro plazo en el mismo precepto legal, tener idéntica naturaleza y finalidad y constituir una fase más del proceso de ejecución de la sentencia firme de despido* >>, que << *Téngase en cuenta que la situación jurídica a que se llega en la ejecución de una sentencia de despido deriva de una anterior actuación ilícita del empresario, que ha de ser remediada en este trámite procesal habilitando un mecanismo para que el trabajador recupere el puesto de trabajo del que fue indebidamente despedido, lo que motiva que el legislador haya considerado necesaria la concesión de un cierto margen de tiempo para la reincorporación, que no puede quedar restringido o incluso completamente anulado de computarse los días en los que esta reincorporación no es exigible, porque ni tan siquiera podría llevarse a efecto al estar cerradas las instalaciones de la empresa* >> y concluyendo que <<... en el supuesto enjuiciado esta última posibilidad no ha sido alegada por la empresa y no hay dato alguno que permita considerar que el domingo se encontrare abierta y contare por ello el trabajador con la posibilidad de incorporarse, lo que impone como conclusión que no deba computarse el domingo día 8 de febrero y en consecuencia, el plazo mínimo que debió concederse al actor finalizaba el día 10 de ese mismo mes y hasta ese momento debió esperar el empresario antes de dar por extinguida la relación laboral por incomparecencia del trabajador >>.

5.- Concorre, como informa el Ministerio Fiscal, el requisito o presupuesto de contradicción de sentencias exigido en el art. 219.1 LRJS para viabilizar el recurso de casación unificadora, pues en ambas sentencias la solución final contradictoria adoptada deriva de una interpretación distinta de la naturaleza del referido plazo mínimo de tres días que debe respetar el empleador al fijar la fecha de reincorporación del trabajador improcedentemente despedido, y así, mientras que la sentencia recurrida entiende que se trata de un plazo civil por lo que no excluye los días festivos, resulta que la sentencia de contraste interpreta que se está ante un plazo procesal y excluye los días festivos del cómputo. Es de destacar sin embargo una circunstancia, que ambas sentencias resuelven implícitamente, pues en la sentencia de contraste se computa el sábado como día hábil a pesar de afirmarse que el cuestionado plazo es de carácter procesal, mientras que en la recurrida, como consecuencia de entender se trata de un plazo civil, el sábado y los días festivos se consideran días hábiles; lo que entendemos que no afecta a la existencia de contradicción en el presente caso.

**SEGUNDO.- 1.-** El trabajador recurrente en casación unificadora, por el cauce procesal del art. 207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "), denuncia como infringidos por la sentencia de suplicación impugnada, por una parte, los arts. 278 y 281 LRJS , 4.2.a ) y 30 ET y 24.1 CE ; por otra parte, el art. 278 LRJS en relación con el art. 133.2 LEC ; y, finalmente, el art. 278 LRJS en relación con los arts. 281 LRJS ,

1282 y 6.4 Código Civil y 56.1 ET ; instando, en definitiva, que, con estimación de su recurso, que ante la falta de readmisión empresarial se declare extinguida la relación laboral en la fecha de la presente resolución con las demás consecuencias en cuanto a indemnización y a salarios de tramitación establecidas en el art. 281.2 LRJS .

2.- La empresa ejecutada no se ha personado en el presente recurso casacional y el Ministerio Fiscal, en su informe, considera que debe declararse la procedencia del recurso con anulación de la sentencia recurrida.

**TERCERO.- 1.-** El ahora cuestionado art. 278 LRJS (coincidente en todo con derogado art. 276 LPL ) concede al empresario, en el ámbito de un proceso de ejecución definitiva de sentencia firme de despido improcedente en que hubiere optado por la readmisión, la facultad de fijar la fecha concreta en la que el trabajador despedido debe reincorporarse al trabajo para poder entender que el empleador ha cumplido con la obligación de hacer en que la readmisión consiste, debiendo abonarle, en su caso y como regla, los salarios devengados hasta tal fecha fijada empresarialmente, con la única limitación legal, en beneficio del trabajador, que dicha fecha de reincorporación no podrá fijarse con anterioridad a que hayan transcurrido tres días desde la recepción por el despedido de la notificación empresarial (" *en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito* "), para 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, si estaba prestado válidamente servicios en otra empresa o por cuenta propia).

2.- La finalidad de tal limitación legal a la excepcional facultad empresarial de fijación concreta de fecha a su obligación de readmitir para acelerar su cumplimiento voluntario, -- pues, en ausencia de tal facultad, debería ser fijada judicialmente ya que en el proceso de ejecución social " *Iniciada la ejecución, la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias* " ( art. 239.3 LRJS ), y no surgiría la cuestión ahora planteada sobre la naturaleza del referido plazo de tres días --, así como las consecuencias de su incumplimiento, han sido resaltadas y analizadas por la jurisprudencia en unificación de doctrina por esta Sala de casación en interpretación de este ya clásico precepto de nuestro ordenamiento procesal social (incluso con contenido similar en el art. 208 LPL/1980 ), entendiéndose, entre otros extremos, que:

a) << *El plazo de diez días del artículo 276 LPL establece a partir de qué momento se produce la falta de readmisión, dando así seguridad al supuesto legal del que parte la norma de ejecución. Pero ... no sucede lo mismo con el plazo no inferior a 3 días, que el artículo 276 LPL señala para que el trabajador se incorpore. Este es un plazo que ya no afecta a la oferta de readmisión, pues ésta ya está acordada; es un plazo que cumple otra finalidad: la de conceder un tiempo suficiente al trabajador para incorporarse al trabajo, de manera que pueda dilatar esa reincorporación durante un mínimo de tres días por razones de conveniencia o comodidad. Se trata de un plazo que amplía el margen del trabajador para reincorporarse. La finalidad de esta norma es, por tanto, completamente distinta de la que determina el establecimiento del plazo para readmitir del empresario. Por ello, no debe darse al plazo mínimo de reincorporación el mismo tratamiento que, en el orden sancionador, se le da al incumplimiento del plazo para readmitir. La protección de la finalidad de la norma y del interés del trabajador protegido por ella se logra mejor aplicando la sanción general -más perfecta- del artículo 6.3 del Código Civil , de acuerdo con el cual los actos contrarios a las normas imperativas son nulos de pleno derecho, salvo que la ley establezca un efecto distinto, lo que ... aquí no sucede. La nulidad implica que el plazo inferior se tenga por no puesto y que el trabajador pueda incorporarse en el plazo legal sin que ello determine sanción disciplinaria alguna >> ( STS/IV 23-julio-2008 -rcud 3682/2007 , con doctrina seguida en STS/IV 16-diciembre-2008 -rcud 4245/2007 , en la que a pesar de anunciarlo no aborda la problemática de si se trata de un plazo civil o procesal).*

b) Cuando sea legal y materialmente imposible la incorporación del trabajador a su puesto de trabajo, en especial por encontrarse en situación de incapacidad temporal que comporta la suspensión del contrato de trabajo en el momento en que la sentencia de despido cobra firmeza, el empresario, si ha optado por la readmisión, está exento de cumplir el deber de requerir al actor para incorporarse al trabajo, impuesto por el art. 276 LPL , hasta que tal situación cese y que el plazo para que el trabajador inste el incidente cuenta a partir del alta médica ( STS/IV 18-octubre-2000 -rcud 272/2000 ).

c) La obligación impuesta al empresario en el art. 276 LPL tiene un contenido predeterminado pues ha de limitarse a fijar la fecha de incorporación (<< *Hay que destacar que cuando el empresario por decisión propia o por imposición legal hubiere optado por la readmisión el contenido de su decisión ya viene predeterminado por el legislador pues la posibilidad que se ofrece es únicamente la de señalar al trabajador la fecha de la reincorporación al trabajo >> ) ( STS/IV 22-junio-2001 -rcud 1687/2000 -Sala General).*

3.- Precisamente con ocasión de un proceso declarativo de despido, esta Sala de lo Social en un recurso de casación por infracción de ley tuvo la ocasión de interpretar el art. 208 LPL/1980, deduciéndose de sus razonamientos que el cuestionado plazo de tres días lo consideraba un plazo procesal excluyendo para su cómputo no solamente los días festivos, sino también los sábados. Se razonaba que << *En el segundo motivo ... se denuncia la violación de lo previsto en el artículo 54, número segundo, en relación con él 55, número tercero, ambos del Estatuto de los Trabajadores, relativos a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; motivo que, como informe al Ministerio Fiscal, no puede prosperar porque los hechos sobre los que se asienta el litigio ... no implican una reiteración de faltas injustificadas, sino por el contrario, un claro exceso empresarial. En efecto, la empresa emplea el 22 de julio de 1985 la forma de vía telegráfica para requerir al trabajador que se presente en la misma fecha y si éste no está en su domicilio y localizado se pone en comunicación con la empresa el 26 de igual mes y en el lugar de trabajo el lunes 29 de julio de dicho año, habida cuenta que el 25 fue festivo (Santiago Apóstol) y 27 y 28 sábado y domingo, es incuestionable que no había transcurrido el plazo que establece el artículo 208 de la Ley de Procedimiento Laboral de que el empresario comunique por escrito al trabajador 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»; de lo que deriva que la imputación que hace el empresario para despedir al trabajador es notoriamente incierta y reveladora de un fraude y de un propósito de prescindir del trabajador ... >> ( STS/Social 11-diciembre-1986 -sentencia nº 2245).*

**CUARTO.- 1.-** Ciertamente " *de lege ferenda* " podrían articularse fórmulas más cercanas a la realidad social y empresarial para que, respetando ese plazo de gracia mínimo de tres días en favor del trabajador despedido ilícitamente y su finalidad, se pudieran tener en cuenta para la determinación del referido plazo, entre otras circunstancias, conforme al caso concreto, los días de la semana en que contractualmente el despedido está obligado a trabajar en la empresa, los días de actividad empresarial y si ésta se desarrolla, en todo o en parte, los sábados y festivos, el lugar de reincorporación si exige o no desplazamientos, etc. Más tales circunstancias, aunque pudieran valorarse en algún caso concreto para juzgar sobre la conducta de las partes y el leal cumplimiento de sus respectivas obligaciones, sin embargo no es función de los órganos jurisdiccionales establecerlas, lo que podría generar, si así se efectuara judicialmente, inseguridad jurídica y el derivado planteamiento de múltiples incidentes de readmisión irregular con las consiguientes demoras en la ejecución de las sentencias firmes.

2.- Por ello, aunque en algún caso concreto, en atención a las circunstancias reales concurrentes, las consecuencias de interpretar que el plazo de tres días ahora cuestionado es procesal y que por ello no deben computarse los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional, pudiera entenderse socialmente inadecuada; sin embargo, razones de seguridad jurídica, al afectar a la interpretación de una norma de carácter general que debe servir para, en todas las variables circunstancias, las partes (ejecutante y ejecutado) conozcan con certeza cómo aplicarla al ser trascendentes las consecuencias derivadas de su posible incumplimiento en orden a la existencia o no de readmisión regular en un proceso de ejecución definitiva de una sentencia de despido improcedente con opción empresarial por la readmisión, lo que, entendemos, obliga a mantener la tesis expuesta.

3.- Para llegar a tal conclusión puede también coadyuvar: **a)** la circunstancia jurídica de que, como regla, los plazos establecidos en la normativa procesal debe entenderse como procesales salvo que se establezca otra cosa ( arts. 182 y 185 LOPJ , 43.3 LRJS , 133.2 y 4 supletoria LEC -" 2. *En el cómputo de los plazos señalados por días se excluirán los inhábiles* " y " 4. *Los plazos que concluyan en sábado, domingo u otro día inhábil se entenderán prorrogados hasta el siguiente hábil* "-, 134 LEC), lo que aquí no acontece ( arts. 278 a 280 LRJS ); y **b)** así como la existencia de razones de igualdad en la interpretación sobre la naturaleza de uno y otro plazo, -- como destaca la sentencia de contraste y se informa por el Ministerio Fiscal --, pues, respecto al plazo de diez días que en el propio art. 278 LRJS se concede al empresario para comunicar al trabajador la fecha de readmisión, se ha declarado reiteradamente por nuestra jurisprudencia, directa o indirectamente, que se trata de un plazo procesal que se inicia desde la notificación de la sentencia al empresario (incluso sin esperar a su firmeza si fuere la de instancia), aun destacando la distinta finalidad de uno y otro plazo (entre otras, SSTS/IV 23-noviembre-1998 -rcud 634/1998 , 22-junio-2001 -rcud 1687/2000 Sala General , 15-marzo-2004 -rcud 1391/2003 , 23-julio-2008 -rcud 3682/2007 , 16-diciembre-2008 -rcud 4245/2007 ) y afirmando la citada STS/IV 23-noviembre-1998 que << *el plazo de diez días del art. 276 LPL , es un plazo procesal que, regulado en la fase de ejecución de sentencia de despido improcedente, tiene por finalidad conceder al autor de un ilícito laboral -así declarado por sentencia firme- 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. El carácter preclusivo del plazo que otorga al empleador*

*el art. 276 LPL para el cumplimiento de la sentencia de despido, no puede quedar a su libre arbitrio, -es de recordar, también, al efecto, lo dispuesto en el art. 1256 Código Civil sobre que el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de una sola de las partes- sino a la norma procesal que fija y cierra, desde el inicio del proceso, los plazos o ámbitos temporales de los intervinientes en el mismo, participando tal plazo de carácter perentorio e improrrogable, a que se refiere el artículo 43.3 LPL >>.*

**QUINTO.-** La aplicación de la anterior doctrina al supuesto ahora enjuiciado, -- en el que por la sentencia recurrida, interpretando que se trataba de un plazo civil, se computaron como días hábiles a efectos de la determinación del plazo mínimo de tres días que para la reincorporación a su puesto de trabajo debe concederse por el empleador al trabajador despedido improcedentemente conforme al art. 278 LRJS , los días coincidentes sábado, domingo y días festivos en la Comunidad Autónoma, declarando que la pretendida reincorporación del trabajador se efectuó extemporáneamente --, obliga, de conformidad también con lo informado por el Ministerio Fiscal, a estimar el presente recurso de casación unificadora, casando y anulando la sentencia recurrida, así como los autos dictados en ejecución de sentencia que la ahora impugnada confirma; y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, se debe, resolviendo el incidente de no readmisión ( arts. 280 y 281 LRJS ), declarar que el trabajador despedido no ha sido readmitido, y, en consecuencia, procede declarar extinguida en la fecha de esta sentencia la relación laboral que unía a las partes, así como acordar que se abonen al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del art. 56 ET a razón del salario declarado probado en la sentencia firme que se ejecuta y, además, condenar 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 de la presente resolución, descontando en su caso lo percibido en otro empleo. Sin imposición de costas ( art. 235.1 LRJS ).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador ejecutante Don Eleuterio contra la sentencia de fecha 11-diciembre-2013 (rollo 209/2013) dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares en el recurso de suplicación interpuesto por dicho trabajador contra el auto dictado por el Juzgado de lo Social nº 3 de Palma de Mallorca en fecha 23-septiembre-2012 (autos 1098/2011) en proceso ejecución definitiva de sentencia de despido improcedente con opción empresarial por la readmisión siendo parte ejecutante el referido trabajador y ejecutada la empresa "MOTU PROPIO GENERAL DE CONSTRUCCIONES, S.L.", en estado legal de concurso de acreedores, habiendo sido citado el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL. Casamos y anulamos la sentencia recurrida, así como los autos dictados en ejecución de sentencia que la ahora impugnada confirma; y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, se debe, resolviendo el incidente de no readmisión ( arts. 280 y 281 LRJS ), declarar que el trabajador despedido no ha sido readmitido, y, en consecuencia, procede declarar extinguida en la fecha de esta sentencia la relación laboral que unía a las partes, así como acordar que se abonen al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del art. 56 ET a razón del salario declarado probado en la sentencia firme que se ejecuta y, además, condenar 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 de la presente resolución, descontando en su caso lo percibido en otro empleo. Sin imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.