

TEMA 5.- EL PROCESO DE EJECUCION EN EL ORDEN SOCIAL

1. El objeto del proceso de ejecución

El *proceso de ejecución* es la *actividad jurisdiccional* destinada a la realización efectiva de un derecho reconocido por un *título ejecutivo* (una *sentencia firme* o un título equivalente) a través de la coacción ejercida por el poder del Estado.

Las previsiones del derecho material carecen de virtualidad práctica si no existe la posibilidad de acudir a la Jurisdicción para que esta declare cuál es el derecho aplicable a un problema concreto a través de un *proceso de cognición*, pero, por otra parte, esta actividad jurisdiccional carece de sentido si los derechos reconocidos por ella no pueden hacerse efectivos, en último término, de manera forzosa. Así pues, el *derecho fundamental a la tutela judicial efectiva* (art. 24.1 CE) no solo implica la obtención de una respuesta *congruente* y razonada al problema planteado, sino que también incluye un derecho a la *ejecución de las sentencias*. Del mismo modo, la *potestad jurisdiccional*, no solo consiste en *juzgar*, sino también en *ejecutar lo juzgado* (art. 117.3 CE). Por supuesto, el hecho de que los ciudadanos puedan acudir a la *vía ejecutiva* constituye un incentivo para que los sujetos obligados por un *título ejecutivo* cumplan con sus obligaciones por sí mismos, sin necesidad de acudir al *poder judicial*.

El *título ejecutivo* es un acto jurídico documentado que reconoce la existencia de un derecho y que por tanto habilita para su inmediata *ejecución*, es decir, para su realización efectiva a través de los mecanismos de coacción del poder estatal. El *título ejecutivo* por excelencia es la *sentencia firme de condena*. Las *sentencias meramente declarativas* o *constitutivas* no son *títulos ejecutivos* en sentido estricto, puesto que se limitan, respectivamente a declarar una situación jurídica preexistente (por ejemplo, el carácter laboral de la relación) o a constituir, modificar o extinguir una situación jurídica (por ejemplo, extinción indemnizada del contrato a iniciativa del trabajador); su valor consiste en producir *efecto de cosa juzgada material positivo*, que condicionará futuros *procesos de cognición*. Las *sentencias definitivas* podrán ser *ejecutadas* parcialmente en caso de que una parte de ellas no haya sido impugnada (art. 242 LRJS). Además, en algunos casos, es posible la *ejecución provisional de la sentencia* hasta la resolución del correspondiente recurso, como se verá más adelante (epígrafe 3).

Debe recordarse, asimismo, que existen otros documentos a los que el ordenamiento otorga el valor de *títulos ejecutivos* sin tener carácter de sentencias. Así sucede con los acuerdos adoptados en *conciliación preprocesal* (art. 68.1 LRJS), los laudos arbitrales firmes (art. 68.2 LRJS) o los acuerdos alcanzados en la *conciliación procesal* (arts. 84.5 LRJS). Con carácter excepcional, algunas normas atribuyen el carácter de *título ejecutivo* a algunos *autos* (por ejemplo, arts. 87.5 y 101 g) LRJS).

El *proceso de ejecución* puede tener un objeto múltiple cuando se produzca la *acumulación de*

ejecuciones, es decir, el tratamiento de diversas *ejecuciones* contra un mismo *ejecutado* en el mismo *procedimiento* (arts. 36-41 LRJS). El Letrado de la Administración de Justicia deberá acumular las *ejecuciones* relativas a la reclamación de cantidades cuando existan indicios de insolvencia empresarial (art. 37.1 LRJS). Más allá de esto, podrá acumular las *ejecuciones* cuando la aplicación del principio de *economía procesal* o la conexión entre las distintas obligaciones lo aconsejen (art. 37.2 LRJS).

2. Rasgos esenciales del procedimiento

La *ejecución* se lleva a cabo a través de un *proceso* regulado por la ley con objeto de proporcionar las debidas garantías a todos los participantes. En este *proceso* se mantiene la *dualidad de partes*, dado que existen dos posiciones básicas: *ejecutante* y *ejecutado*, pero, como se verá, los terceros pueden asumir algún papel en el *proceso*.

El *proceso de ejecución* se **inicia siempre a instancias de parte interesada**, excepto en los *procesos de oficio* (art. 239.1 LRJS). La solicitud deberá plantearse en un plazo determinado, coincidente con el previsto para la reclamación del derecho material en el proceso de cognición (normalmente, el plazo general de un año previsto en el art. 59 para las acciones laborales) y que será siempre de prescripción (nunca de caducidad).

Una vez iniciada la *ejecución* el *procedimiento* se tramita “de oficio”, aún sin la participación del *ejecutante* (art. 239.3 LRJS) y la *transacción* está muy limitada (Cfr: 246 LRJS). En cualquier caso, podrá suspenderse el procedimiento cuando lo establezca la ley o cuando lo soliciten el *ejecutante* o ambas partes (art. 244.1 LRJS); también podría aplazarse excepcionalmente cuando se produjeran perjuicios desproporcionados para los trabajadores al servicio del *ejecutado* (art. 244.3 LRJS).

El **órgano judicial competente** será aquel que hubiera *conocido* del asunto en la *instancia* o, en caso de que no hubiera intervenido ningún órgano jurisdiccional, el *juzgado* en cuya *circunscripción* se hubiera constituido el *título ejecutivo* (237.2 LRJS). Si se produce una *acumulación de ejecuciones*, se utilizarán las *reglas de competencia* específicamente previstas en el art. 38 LRJS. En caso de que el *ejecutado* hubiera sido declarado en concurso de acreedores a causa de su insolvencia, el órgano competente para llevar a cabo la *ejecución* será en todo caso el Juzgado de lo Mercantil (art. 8.3 Ley Concursal).

El *ejecutado* podría **oponerse a la ejecución** por razones de fondo -por ejemplo, el pago o la prescripción, pero no cuestiones que debieron discutirse en el proceso declarativo- o bien por motivos de forma (por ejemplo, falta de capacidad o representación del *ejecutante*). La *oposición del ejecutado*, así como otras cuestiones controvertidas que pudieran suscitarse más allá de la pura ejecución del título su oposición se tramitarán a través de *cuestiones incidentales* (art. 238 LRJS). Estos *incidentes* se *sustanciarán* a través de una *comparecencia oral*, en la que las *partes* podrán alegar y probar lo que estimen oportuno.

En teoría, la ejecución debe llevarse a cabo “*en sus propios términos*” (art. 241 LRJS). Esto implica que la finalidad del proceso de ejecución es que el *ejecutado* cumpla con su obligación tal y

como está prevista en el *título ejecutivo*. Sin embargo, esto no siempre es posible. En los casos en los que el contenido de la obligación sea el pago de una cantidad económica, se tomará el importe de la deuda del patrimonio del deudor a través del procedimiento de “ejecución de condenas dinerarias”.

En cambio, la regulación es muy escasa respecto a la ejecución de las obligaciones dar una cosa determinada o genérica o en las obligaciones de hacer o no hacer (por ejemplo, el restablecimiento de las condiciones anteriores en una modificación sustancial calificada como “nula”). En cuanto a las primeras, la regla general de ejecución “en sus propios términos” implica que debe intentarse tomar la cosa debida del patrimonio del ejecutado y ponerla a disposición del ejecutante; en caso de que esto no sea posible, se le dará el tratamiento de una obligación de hacer o no hacer.

En nuestro sistema jurídico se considera que estas obligaciones de hacer o no hacer no pueden imponerse por la fuerza de manera directa, de modo que debe acudir a algún estímulo jurídico para forzar el cumplimiento. Así pues, se prevé la imposición de *apremios pecuniarios* (art. 241.2 LRJS), que consisten en la imposición de una sanción económica al deudor obligado por cada día de retraso en el cumplimiento de la obligación. También es posible imponer sanciones a otras personas distintas del *ejecutado* (por ejemplo, una entidad financiera), por no prestar la debida colaboración en el proceso de ejecución; en este caso se denominarán *multas coercitivas* (art. 241.3).

En todo caso, la obligación de readmitir al trabajador despedido en casos de que el despido sea calificado como nulo o improcedente sigue unas reglas específicas, que se tratarán más adelante.

2.1. La ejecución de condenas dinerarias

A grandes rasgos, la ejecución de condenas dinerarias consiste en localizar en el patrimonio del deudor bienes suficientes para satisfacer el pago de la deuda, *embargar* estos bienes y, en su caso, convertirlos en dinero para proceder posteriormente al pago de la deuda al ejecutante. La normativa que rige estos procesos es muy extensa (arts. 571-698 LEC y 248-286 LRJS) y presenta una notable complejidad, de modo que en este curso solo podemos ocuparnos de remarcar algunos conceptos básicos:

- **El embargo:** el *embargo* es la decisión del secretario judicial por la cual se sujeta un bien o una serie de bienes del deudor (dinero, bienes muebles o bienes inmuebles) a la *ejecución* de una determinada deuda. El embargo puede implicar una serie de medidas destinadas a asegurar esta vinculación de los bienes al pago de la deuda (arts. 255, 256 y 257 LRJS), que se denominan *traba*.
- **Las tercerías:** La “tercería” es la intervención de un tercero (es decir, de una persona que no es el *ejecutante* ni el *ejecutado*) en el *proceso de ejecución* para defender su propio interés; esta intervención se instrumenta a través de un *incidente*, esto es, un trámite *procesal* separado formalmente del *proceso* principal. La LPL se refiere a dos tipos de tercerías: la

tercería de dominio y la tercería de mejor derecho.

La *tercería de dominio* consiste en la petición del levantamiento del *embargo* sobre uno o varios bienes alegando que éstos pertenecen al que solicita la *tercería* y que, por tanto, no forman parte del patrimonio del *ejecutado*.

La *tercería de mejor derecho*, en cambio, la plantea un acreedor del *ejecutado*, cuando considere que su crédito tiene preferencia de cobro respecto al del *ejecutante*.

- **La realización de los bienes embargados**

Si los bienes *embargados* no consistieran en dinero, habrá de procederse a su *realización*, es decir, su conversión en dinero a través de la tasación y la liquidación, normalmente por medio de una subasta pública. Una vez vendido el bien, se utilizará el importe obtenido para pagar a los acreedores.

2.2. Las ejecuciones colectivas

Como se explicó en el tema 3, las sentencias dictadas en conflictos colectivos suelen ser puramente declarativas, pero en ocasiones incluyen una condena (que puede ser de hacer, de no hacer o de dar). En caso de que los sujetos obligados por el título ejecutivo no cumplan espontáneamente con esta condena, deberá acudir al proceso de ejecución previsto en el art. 247 LRJS. Estarán legitimados los sujetos colectivos afectados por la ejecución, aunque no hayan sido parte en el proceso cognitivo. En caso de que la condena de carácter colectivo admita una ejecución individualizada (por ejemplo, al pago de cantidades concretas a los trabajadores afectados), la ley permite que los sujetos colectivos legitimados puedan solicitar la ejecución en nombre de los trabajadores afectados, siempre que cuenten con su autorización (art. 247.1 b) LRJS).

2.3. La ejecución de la obligación de readmitir al trabajador (llamada en la ley “ejecución de las sentencias firmes de despido”)

La LRJS dedica un capítulo entero a la “*ejecución de sentencias firmes de despido*” (arts. 278-286). Esta denominación no parece muy precisa, porque, por supuesto, el procedimiento se aplica a otros *títulos ejecutivos* distintos de la sentencia. Por otra parte, las condenas económicas derivadas de sentencias firmes de despido o de otros títulos equivalentes se ejecutan a través del trámite previsto para el resto de las condenas dinerarias, porque no requieren ningún tratamiento específico. Este capítulo se dedica más bien a la condena a la readmisión del trabajador en los despidos improcedentes o nulos. La readmisión implica una obligación “de hacer” que exige una especial colaboración del empresario, puesto que supone la reincorporación del trabajador a la organización productiva. El problema surge cuando el empresario no readmite o readmite al trabajador de manera indebida.

A estos efectos, la regulación legal distingue entre dos formas de ejecución, que se refieren a supuestos distintos la *sustitución de la readmisión por una indemnización* y la *ejecución de la readmisión en sus propios términos*.

- La sustitución de la readmisión por la indemnización

La *sustitución de la readmisión por una indemnización* se aplicará a los casos en los que el empresario tenga originalmente la potestad de optar entre readmisión e indemnización -como sucede con carácter general, en los despidos calificados como improcedentes-, si optó en su momento por readmitir al trabajador, pero finalmente no lo readmitió o lo hizo de manera irregular. A estos efectos, debe recordarse que, una vez notificada la sentencia en la que se califica el despido como improcedente, el empleador tiene cinco días para ejercitar su opción y, en caso de que no lo haga, se entenderá que ha optado tácitamente por readmitir al trabajador (art. 56.1 ET). Debido a la aplicación de este precepto, algunos empresarios optan tácitamente por la readmisión simplemente por el transcurso de este plazo, sin que realmente su voluntad sea la de readmitir al trabajador, de modo que podrían negarse posteriormente. También puede suceder que el empresario pretenda readmitir al trabajador, pero lo haga de manera irregular, es decir, en unas condiciones distintas de aquellas en las que desarrollaba su actividad con normalidad.

En estos casos, puesto que el ordenamiento atribuye al empresario la opción entre readmisión e indemnización, la condena de readmisión no se ejecuta “en sus propios términos”, sino que se sustituye por la indemnización correspondiente. A la indemnización prevista con carácter general para los despidos improcedentes puede añadirse otra que compense los daños y perjuicios sufridos por el trabajador por el retraso, siempre que estos se acrediten.

Una vez notificada la sentencia, el empresario que opte por la readmisión tiene 10 días para notificar al trabajador la fecha de la reincorporación al trabajo, que deberá tener lugar dentro de los tres días siguientes a la recepción de la comunicación (art. 278 LRJS). Si el empresario no lleva a cabo esta notificación, no readmite a su empleado, o lo readmite de manera irregular, el trabajador podrá exigirlo por la vía de la *ejecución*. Para ello tiene un plazo de prescripción de 3 meses; este plazo se solapa con otro, también de prescripción, de 20 días: si la reclamación se produce pasados los 20 días pero antes del transcurso del plazo de 3 meses, no podrá reclamar el salario de los días de “retraso” (art. 279 LRJS).

Una vez instada la ejecución, se lleva a cabo el *incidente de no readmisión*, una comparecencia de las *partes* ante el *juez* con objeto de determinar si el empresario ha cumplido efectivamente con la obligación de readmitir al trabajador y, en su caso, los perjuicios que este haya podido sufrir por el incumplimiento (arts. 280 y 281 LRJS). En caso contrario, el *juez* determinará la extinción del contrato de trabajo con la indemnización correspondiente al despido improcedente, así como el pago de los salarios devengados desde la fecha en que la readmisión habría de haberse producido; además, podrá fijar una indemnización adicional de hasta 15 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, para compensar los perjuicios sufridos por el trabajador a causa del incumplimiento empresarial.

Por otra parte, la *modalidad procesal de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo* se remite a este *procedimiento* para la *ejecución* de sus *sentencias*. Así, si el empresario se niega a cumplir una *sentencia* que había considerado injustificada una modificación unilateral del objeto contrato por parte del empresario, el único recurso que queda al trabajador es extinguir su contrato por vía de ejecución, obteniendo la indemnización propia del despido improcedente (art 138.8 LRJS). En cambio, si la modificación se calificó como nula, la sentencia habrá de ejecutarse *en sus propios términos*, determinándose los *apremios pecuniarios* que proceden para forzar el cumplimiento, sin acudir a la vía de ejecución de sentencias de despido.

- La ejecución de la obligación de readmisión “en sus propios términos”

La obligación de readmisión se *ejecuta en sus propios términos* cuando el despido se ha calificado como nulo o cuando, habiendo sido declarado como improcedente, afecta a un representante de los trabajadores que ha optado por la readmisión (art. 282 LRJS). En estos casos el empresario no tiene originalmente la posibilidad de sustituir la readmisión por una indemnización económica, de modo que no resulta apropiado que este resultado se produzca en el momento de la ejecución.

Por este motivo, parece razonable suponer que este procedimiento debe aplicarse también a otros supuestos en los que existan garantías adicionales que impidan al empresario optar por la indemnización (por ejemplo, en el ámbito del empleo público).

No obstante lo anterior, existen algunas excepciones a la ejecución en sus propios términos de la readmisión impuesta al empresario. En primer lugar, aunque el despido sea nulo o el trabajador despedido tenga derecho a opción, la readmisión se sustituirá necesariamente por una indemnización cuando resulte legal o materialmente imposible (art. 286.1 LRJS), como por ejemplo sucedería si la empresa hubiera desaparecido. En segundo lugar, en caso de que el despido sea declarado nulo debido a acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia de género en el trabajo, se permitirá a la víctima optar por la indemnización en vía de ejecución (art. 286.2 LRJS).

En este procedimiento de ejecución, la coacción al empresario para que cumpla con la obligación de readmitir al trabajador es indirecta, pero no se canaliza a través de los *apremios pecuniarios* que se han visto anteriormente. En este caso, se aplican una serie de *medidas coercitivas* (art. 284 LRJS), que se basan en la lógica de que, desde el punto de vista del Derecho, el trabajador sigue perteneciendo a la empresa; así pues, se mantiene el pago de los salarios (ejecutándose si es preciso cada seis meses como una condena dineraria), el alta y la cotización a la seguridad social y, en su caso, las funciones representativas que el trabajador desarrollaba. De este modo, se hace poco rentable para el empresario el mantenimiento indefinido de la situación irregular.

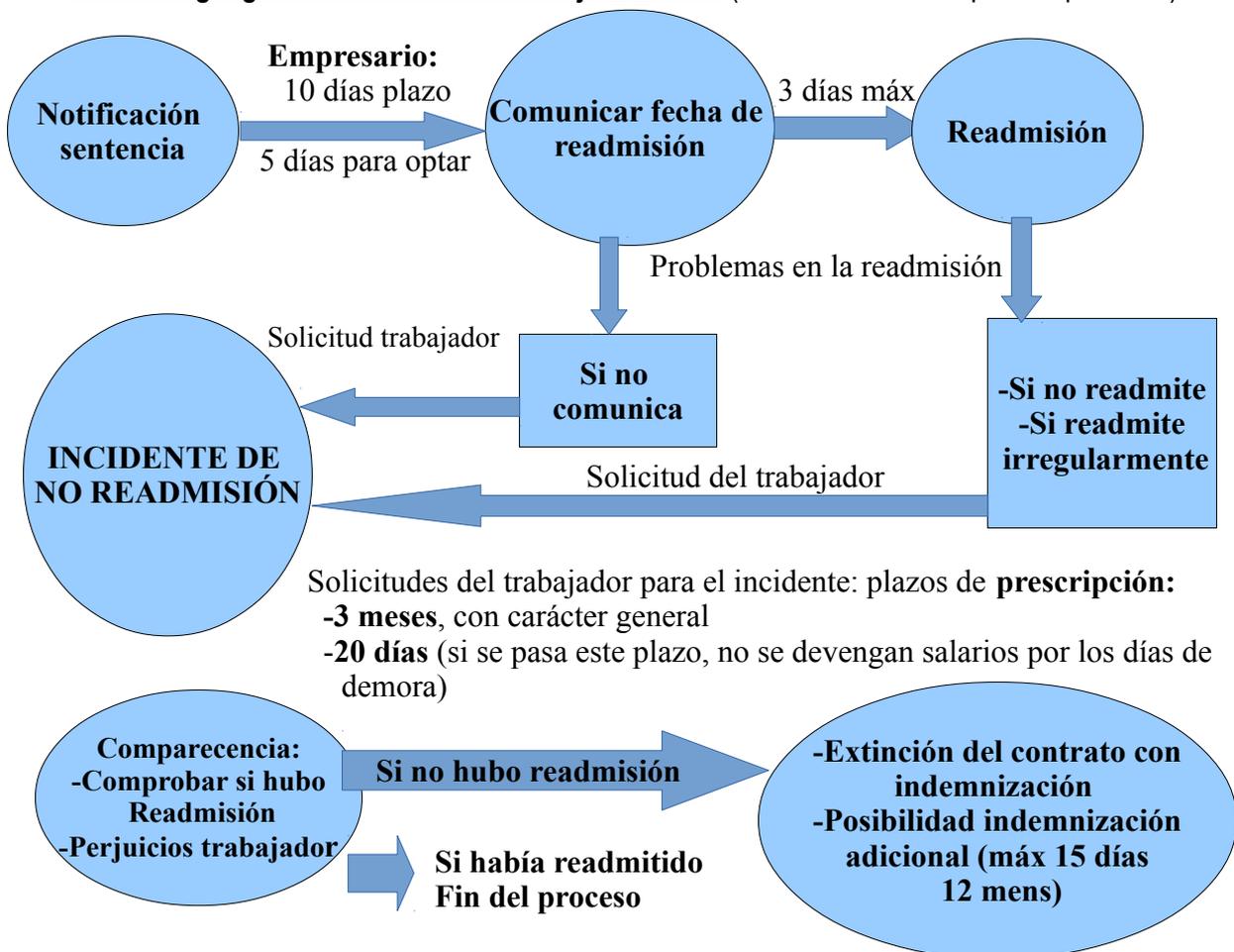
El *procedimiento* para *ejecutar* la *readmisión impuesta* se regula en los arts. 282.2 y 283 LRJS, de manera un tanto confusa e incompleta. En cualquier caso, parece que el trabajador tiene que solicitar dos veces la ejecución de la sentencia, lo que no resulta muy lógico. Tras la primera solicitud, el juez ordena al empresario que reponga al trabajador a su puesto en un plazo de tres días, sin comprobar la regularidad de la readmisión, pudiendo en este caso imponer anticipadamente las *medidas coercitivas*. Ante una segunda solicitud del empleado despedido, se planteará un *incidente de no readmisión*; en caso de que se entendiera que la readmisión no se ha producido o se ha producido irregularmente, se ordenará la reincorporación del trabajador en un plazo de 5 días, advirtiéndole al empresario que, de no hacerlo, se aplicarán las citadas *medidas coercitivas*.

ESQUEMA 5.1: EJECUCIÓN DE LA READMISIÓN SUSTITUYÉNDOLA POR INDEMNIZACIÓN

-Despido improcedente: opción por la readmisión

- Expresamente (opta por la readmisión en 5 días)
- Tácitamente (si en 5 días desde la sentencia no opta por la extinción indemnizada)

-Movilidad geográfica o modificaciones injustificadas (sustituir readmisión por cumplimiento)



ESQUEMA 5.2: EJECUCIÓN DE LA READMISIÓN EN SUS PROPIOS TÉRMINOS

-Despido nulo

-Despido improcedente, pero la opción corresponde al trabajador



3. La ejecución provisional

Como se ha mencionado anteriormente, la regla general es que las sentencias judiciales solo constituyen títulos ejecutivos cuando son *firmes*. No obstante, de manera excepcional, existe la posibilidad de solicitar la ejecución de determinadas sentencias *definitivas* de condena de manera provisional, cuando se ha planteado un recurso frente a ellas y mientras este se resuelve. En la jurisdicción social, la ejecución provisional se dirige básicamente a evitar que el trabajador o beneficiario sufra un grave perjuicio económico durante la sustanciación del recurso (que puede demorarse durante meses o años), tomando en consideración que su único medio de vida -o al menos su medio principal- normalmente es su salario o la prestación de seguridad social que percibe. Así pues, la ejecución provisional tiene un marcado carácter tuitivo.

Anticipos reintegrables (289-293): en caso de que la sentencia recurrida reconozca al trabajador el derecho a recibir una determinada cantidad económica por parte del empresario, aquel podrá solicitar al juzgado el pago de un anticipo de hasta el 50%, que podrá fraccionarse en varios períodos temporales (sin que pueda superar el doble del SMI por cada año). La cantidad se retirará de la consignación que hubiera realizado el empresario para recurrir y, en caso de que esta no hubiera sido obligatoria, se obtendrá directamente de las arcas del Estado. En caso de que la sentencia recurrida fuera revocada, el trabajador tendrá que devolver el importe de lo percibido.

Prestaciones de seguridad social (arts. 294-296 LRJS): respecto a las prestaciones de pago único, el beneficiario podrá solicitar anticipos reintegrables, aplicándose el mismo régimen que opera respecto a las obligaciones económicas del empresario. En cambio, en lo que refiere a las prestaciones de pago periódico, el beneficiario que ha obtenido una sentencia favorable tiene derecho a percibir las, con independencia de que la sentencia sea recurrida. En caso de que la sentencia fuera revocada en vía de recurso, dejará de percibir la prestación correspondiente, pero no tendrá que devolver las cantidades que había percibido

Sentencias que califican el despido como improcedente o nulo (arts. 297-302 LRJS): en caso de que la sentencia recurrida declarara el despido como improcedente o nulo, el empresario tendrá derecho a requerir al trabajador para que siga prestando servicios en la empresa, con independencia de las medidas cautelares que pudieran dictarse. En caso de que no lo haga, tendrá que seguir pagando de todos modos el salario al trabajador durante todo el tiempo en que el recurso tenga que tramitarse. Si el trabajador es requerido para prestar servicios pero no se reintegra a la empresa, perderá este derecho a seguir percibiendo el salario, aunque este hecho en sí mismo no será causa de despido. Aunque la sentencia fuera revocada, el trabajador no tendrá que devolver el importe de los salarios percibidos.

Sentencias que declaran la extinción del contrato por incumplimiento del empresario (art. 303.3 LRJS): en caso de que la sentencia recurrida declarara la extinción del contrato en base al art. 50 ET, el trabajador podrá optar entre dejar de prestar servicios en la empresa mientras se sustancia el recurso (quedando en situación legal de desempleo) o seguir en su puesto de trabajo de manera provisional hasta la obtención de una sentencia firme.

Sentencias ejecutivas desde que se dictan (art. 303.1 LRJS): las sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo, impugnación de convenios y tutela de los derechos fundamentales son *ejecutivas desde el momento en el que se dictan*, con independencia de que se haya plantado algún recurso frente a ellas.

Cuestiones de Autoevaluación

- ✓ Asegúrate de que entiendes el texto en su totalidad y de que podrías explicar con tus palabras el significado de todos los términos que están señalados en cursiva.
- ✓ ¿Siempre hay un proceso de ejecución cuando finaliza el proceso de cognición?
- ✓ ¿Siempre tiene que haber un proceso de cognición antes del proceso de ejecución?
- ✓ ¿Cuál es la diferencia entre los apremios pecuniarios, las multas coercitivas y las medidas coercitivas?

- ✓ ¿Qué es el incidente de no readmisión?
- ✓ ¿Puede ejecutarse provisionalmente la condena a una indemnización económica por despido?
Razona tu respuesta.