

## TEMA 13.- PROCESOS DE EJECUCIÓN

### 1. El objeto de los procesos de ejecución

**Nota.-** En el texto de este epígrafe se incluyen un gran número de términos que se han estudiado en temas anteriores. El alumno debe asegurarse de que comprende todas las palabras que se ponen en cursiva, aunque su contenido no se explique en el texto y en caso contrario, buscar estos conceptos en los temas anteriores a modo de repaso.

Los *procesos de ejecución* son aquellos destinados a la realización efectiva de un derecho reconocido por un *título ejecutivo* (normalmente, una *sentencia firme*) a través de la coacción estatal. Como se estudió en el tema 1, el *Derecho* carece de virtualidad práctica si los derechos reconocidos por la *actividad jurisdiccional* no pueden hacerse efectivos, en último término, a través de la coacción. Por ello, la *ejecución* de las *sentencias* forma parte del *derecho constitucional a la tutela judicial efectiva* y la actividad de *hacer ejecutar lo juzgado* integra la *potestad jurisdiccional* (art. 117.3 CE).

El *título ejecutivo* es un acto jurídico documentado que reconoce la existencia de un derecho y por tanto habilita para su inmediata *ejecución* (realización efectiva). 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. 240 LPL). Además, en algunos casos, es posible la *ejecución provisional de la sentencia* hasta la resolución del correspondiente recurso. Ello es así en los procesos de *tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales*, *conflictos colectivos*, *impugnación de convenios* (art. 301 LPL), *seguridad social* (cuando implique reconocimiento de prestaciones periódicas, de acuerdo con el art. 292.1 LPL) y *procesos por despido con condena a la readmisión del trabajador* (arts. 295 y ss. LPL). Asimismo, cuando las *sentencias definitivas* reconocieran cantidades económicas a favor del trabajador, éste podrá solicitar al *juzgado* anticipos correspondientes a estas cantidades (arts. 287 y ss. LPL).

Debe recordarse, asimismo, que existen otros documentos a los que el ordenamiento otorga el valor de títulos ejecutivos sin tener carácter de sentencias: los acuerdos adoptados en *conciliación preprocesal* o *judicial* y los laudos arbitrales firmes.

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* 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 LPL). Esta acumulación se podrá acordar de oficio o a instancia de parte, atendiendo a las necesidades de *economía procesal* y a las conexiones entre las distintas pretensiones de ejecución (arts. 36 y 37.2 LPL). La acumulación será obligatoria cuando existan indicios de insolvencia empresarial, pero no se acordará *de oficio* -sin mediar *petición de parte*- si las distintas pretensiones se han planteado ante distintos *juzgados* (art. 37.1 LPL).

## 2. Rasgos esenciales del procedimiento

El *proceso de ejecución* se **inicia siempre a instancias de parte interesada**<sup>1</sup>, excepto en los *procesos de oficio* (art. 237.1 LPL). No obstante, una vez iniciada la *ejecución* quiebra el *principio dispositivo*, puesto que el *procedimiento* se tramita “de oficio”, aún sin la participación del *ejecutante* (art. 237.2 LPL), aunque éste podrá pedir su suspensión (art. 242 LPL); asimismo, se prohíbe al trabajador todo acto de disposición sobre los derechos reconocidos en sentencia (art. 245 LPL). Debe recordarse que la justificación de la *transacción* o *renuncia* del trabajador en el *proceso social* se conectaba con la falta de certeza sobre los derechos en *litigio*; en cambio, una vez estos derechos han sido reconocidos por *sentencia firme* o título equivalente, cualquier renuncia a ellos vulneraría el art. 3.5 ET, salvo que tuvieran un carácter puramente contractual.

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*. 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 (el pago, la prescripción) o de forma (falta de capacidad o representación del *ejecutante*); su oposición se tramitará como una *cuestión incidental* (art. 236 LPL) que, en principio seguirá las pautas del *juicio oral*.

### 2.1. La ejecución de condenas dinerarias

Como es habitual en las leyes procesales, la LPL dedica una especial atención a la ejecución de condenas dinerarias, que se aplica a las obligaciones “de dar” que se concretan en el pago de una determinada suma de dinero, pero también a las obligaciones “de dar” una cosa determinada o genérica, “de hacer” o de “no hacer”, cuando su “*cumplimiento en sus propios términos*” deviniera imposible y por tanto se sustituyera por su equivalente económico.

- El embargo: el *embargo* es la decisión 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.

---

<sup>1</sup> Existirá un plazo de prescripción de la misma duración que el plazo para ejercer la acción relativa al reconocimiento del derecho (art. 241.1 LPL).

- 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 a través de una subasta judicial. Una vez vendido el bien, se utilizará el importe obtenido para pagar a los acreedores.

## 2.2. La ejecución de sentencias firmes de despido

La Ley de Procedimiento Laboral prácticamente no se ocupa de la ejecución de sentencias que condenan a prestaciones “de hacer”, de “no hacer”, o “de dar” una cosa específica o genérica, salvo en lo que refiere a la posibilidad de que el *juez* o *tribunal* imponga *apremios pecuniarios* (art. 239.2 LPL), es decir, multas sucesivas destinadas a forzar el cumplimiento de la obligación garantizada por el *título ejecutivo*. No obstante, sí que dedica un capítulo entero a la ejecución de “*sentencias firmes*” de despido (arts. 276-284 LPL), que, por supuesto, se aplica también a otros *títulos ejecutivos* distintos de la sentencia.

En realidad, estos procedimientos se refieren exclusivamente a la ejecución de la obligación de readmisión, puesto que las condenas económicas derivadas de sentencias firmes de despido (indemnizaciones o salarios de tramitación) se ejecutan a través del trámite previsto para el resto de las condenas dinerarias. En efecto, la condena a la readmisión implica una condena “de hacer” que exige una especial colaboración del empresario, puesto que supone la reincorporación del trabajador a la organización productiva.

La regulación legal distingue dos supuestos: uno se refiere a la *readmisión escogida* por el empresario y otro a la *readmisión impuesta* al empresario. Debe recordarse que, cuando un despido se califica como improcedente, generalmente el empresario puede optar entre la readmisión o el pago de una indemnización en función del salario y los años de servicio; si en cinco días no toma esta opción, se entenderá que ha escogido tácitamente la readmisión (arts. 56.1 ET). En cambio, cuando el despido fuera declarado nulo o cuando la opción correspondiera al trabajador por ser éste representante de los trabajadores, el empresario no puede oponerse de ningún modo a la readmisión. Así pues, el legislador ha optado porque en el primero de los supuestos (readmisión escogida),

termine sustituyéndose la readmisión por el pago de una indemnización, mientras que en el segundo (readmisión impuesta), se lleven a cabo una serie de “medidas coercitivas” destinadas a forzar el cumplimiento.

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 138.6 LPL)<sup>2</sup>.

- El incumplimiento de la readmisión escogida

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. 276 LPL). Si el empresario no lleva a cabo esta notificación, no readmite a su empleado, o lo readmite de manera irregular, el trabajador podrá exigirle 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. 277 LPL).

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. 278 y 279 LPL). En caso contrario, el *juez* determinará la extinción del contrato de trabajo con la indemnización correspondiente al despido improcedente; además, podrá fijar una indemnización adicional de hasta 15 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades, para compensar los perjuicios sufridos por el trabajador a causa del incumplimiento empresarial.

- El incumplimiento de la readmisión obligada

En cambio, en los casos en los que la readmisión viene impuesta al empresario, ésta no se transforma en una indemnización económica, sino que se pretende *ejecutar el título* “en sus propios términos” (art. 280 LPL), esto es, forzar al empresario a que readmita efectivamente al trabajador. En todo caso, la coacción al empresario es indirecta: se impone a través de una serie de *medidas coercitivas* (282 LPL), 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.

---

<sup>2</sup> En cambio, si la modificación se considera “nula”, podrá exigirse el cumplimiento de la condena “en sus propios términos”.

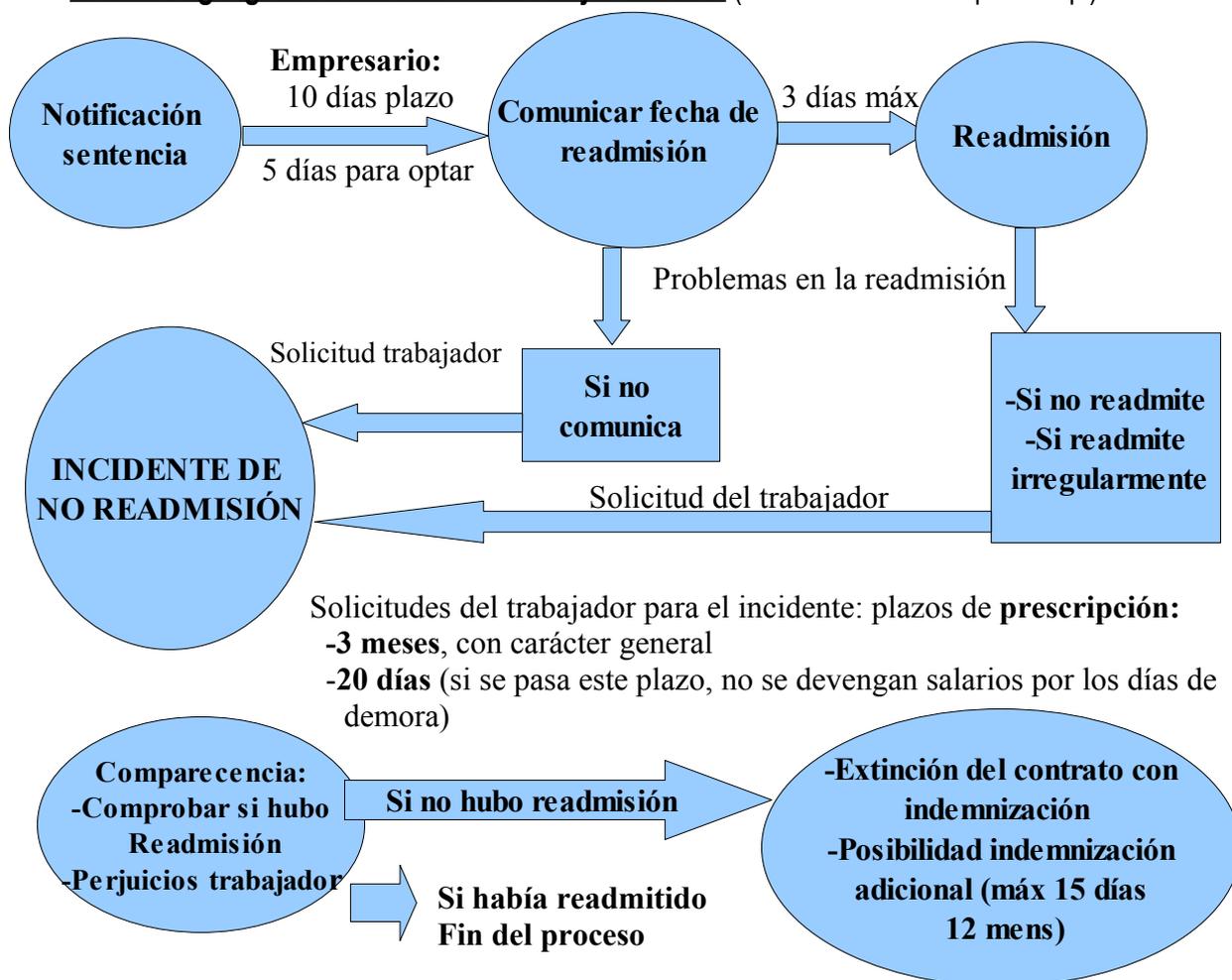
El procedimiento para ejecutar la readmisión impuesta se regula en los arts 280 y 281 LPL de manera un tanto confusa e incompleta. En cualquier caso, parece que el trabajador tiene que solicitar dos veces la ejecución, lo que no parece tener mucho sentido. Tras la primera solicitud, el juez ordena al 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 13.1: EJECUCIÓN DE LA READMISIÓN ESCOGIDA POR EL EMPRESARIO

**-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 cumpl)



## ESQUEMA 13.2: EJECUCIÓN DE LA READMISIÓN IMPUESTA AL EMPRESARIO

-Despido nulo

-Despido improcedente, pero la opción corresponde al trabajador

