

FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA

LA EJECUCIÓN DE LAS
SENTENCIAS COLECTIVAS EN
EL ORDEN SOCIAL

Editorial

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO

DIRECTOR EDITORIAL

Consejo Editorial

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

MARÍA NIEVES MORENO VIDA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

JESÚS MERCADER UGUINA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

ANTONIO OJEDA AVILÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

MARGARITA RAMOS QUINTANA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

PILAR RIVAS VALLEJO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

CARMEN SÁEZ LARA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

Consejo Colección Trabajos de Investigación

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

DIRECTORA

Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

MARÍA DEL CARMEN SALCEDO BELTRÁN

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

FRANCISCA MARÍA FERRANDO GARCÍA

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS EN EL ORDEN SOCIAL



Estudio realizado al amparo del proyecto de investigación PID2020-11754RB-I00: “Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante”, financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033, incluido en la Convocatoria 2020 del Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

Edita:

Ediciones Laborum, S.L.
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21
30008 Murcia
Tel.: 968 24 10 97
E-mail: laborum@laborum.es
www.laborum.es

ISBN Digital: 979-13-88025-38-9

ISBN Papel: 979-13-88025-37-2
D.L.: MU 2111-2025

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025
© Copyright del texto, Francisca María Ferrando García, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



OPEN  ACCESS

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	9
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE TRABAJO	11
--	-----------

I. EL DERECHO A LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	11
1. EL DERECHO A LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS COMO CONTENIDO DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	11
2. LA EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE TRABAJO	12
II. LA CONFIGURACIÓN DE LA FASE COGNITIVA COMO CONDICIONANTE DE LA EJECUCIÓN.....	15

CAPÍTULO 2

BREVE REFERENCIA A LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE CARÁCTER INDIVISIBLE	19
---	-----------

I. EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE CARÁCTER INDIVISIBLE.....	19
II. PROCEDIMIENTO APLICABLE	21

CAPÍTULO 3

LA EJECUCIÓN DIRECTA DE SENTENCIAS COLECTIVAS FIRMES Y OTROS TÍTULOS CON CONDENA DE AFECTACIÓN INDIVIDUALIZABLE	23
--	-----------

I. CONSIDERACIONES PREVIAS.....	23
II. ÁMBITO OBJETIVO DE LA MODALIDAD DE EJECUCIÓN DIRECTA PREVISTA EN EL ART. 247 LRJS	24
1. SENTENCIAS DICTADAS EN PROCESOS DE CONFLICTO COLECTIVO	24
1.1. Sentencias condenatorias y otros títulos ejecutivos recaídos en procesos de conflicto colectivo susceptibles de ejecución individual. Diferenciación entre los conflictos colectivos divisibles y los plurales	24

1.2. Sentencias u otros títulos ejecutivos colectivos en materia de flexibilidad interna.....	28
2. SENTENCIAS Y OTROS TÍTULOS EJECUTIVOS SOBRE DESPIDO COLECTIVO	29
2.1. La ejecución de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo	29
2.2. Exclusión de las sentencias que declaran el despido colectivo como ajustado o no ajustado a derecho	31
A) <i>Despido colectivo ajustado a derecho</i>	31
B) <i>Despido colectivo no ajustado a derecho</i>	32
3. OTROS TÍTULOS EJECUTIVOS DE NATURALEZA SOCIAL.....	36
3.1. Títulos ejecutivos de naturaleza extrajudicial.....	36
3.2. Otros títulos ejecutivos constituidos con intervención judicial.....	37
3.3. Especial referencia a la ejecutividad de otros títulos concluidos en materia de despido colectivo	38
III. REQUISITOS DE EJECUTIVIDAD DIRECTA DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS. ESPECIAL REFERENCIA A LAS SENTENCIAS EN MATERIA DE DESPIDO COLECTIVO	39
1. CONDICIONES DE EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS DICTADAS EN PROCESOS DE CONFLICTO COLECTIVO mediante la modalidad prevista en el art. 247 LRJS.....	39
2. SOBRE LA CONCRECIÓN DE LA SENTENCIA QUE DECLARA LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO	44
2.1. Flexibilización de los requisitos formales de la sentencia	44
2.2. El planteamiento por vía incidental de cuestiones necesarias para individualización de la ejecución.....	45
2.3. El contenido de condena de la sentencia que declara la nulidad del despido. El deber de reintegrar la indemnización por despido abonada por la empresa	47
3. SENTENCIAS COLECTIVAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD INTERNA	48
IV. COMPETENCIA FUNCIONAL Y ORDEN COMPETENTE PARA LA EJECUCIÓN	48
V. LEGITIMACIÓN.....	50
1. INTERVENCIÓN DE LOS SUJETOS COLECTIVOS.....	50
2. DELIMITACIÓN EN FUNCIÓN DEL ÁMBITO DEL CONFLICTO	50
2.1. Conflictos de empresa o ámbito inferior	50
2.2. Conflictos de ámbito supraempresarial	52
3. INTERVENCIÓN EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR EL TÍTULO EJECUTIVO	52
4. VÍAS INDIVIDUALES ALTERNATIVAS DE EJECUCIÓN PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS QUE NO HAYAN PRESTADO SU AUTORIZACIÓN A LA EJECUCIÓN COLECTIVA	53
4.1. Limitaciones impuestas en los procesos individuales por el efecto de cosa juzgada de la sentencia colectiva	53

4.2. Particularidades de la ejecución indirecta alternativa mediante demanda individual	54
A) <i>Sentencias de conflicto colectivo</i>	54
B) <i>Sentencias de despido colectivo</i>	55
5. INTERVENCIÓN DE OTROS SUJETOS	56
VI. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO	56
1. INCOACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: PLAZO Y ACTUACIONES INICIALES	56
2. LA COMPLECIÓN DEL TÍTULO EJECUTIVO: REQUERIMIENTO DE INDIVIDUALIZACIÓN Y TRÁMITE INCIDENTAL	58
VII. ADAPTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DIRECTA EN CASO DE SENTENCIAS DE DESPIDO COLECTIVO	60
1. APLICACIÓN DEL INCIDENTE DE NO READMISIÓN	60
2. AJUSTES EN LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL Y EL INCIDENTE DE NO READMISIÓN.....	63
VIII. IMPUGNACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN	64
1. RECURRIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES	64
2. CONSIGNACIÓN DE LA CANTIDAD OBJETO DE CONDENA	66
 CAPÍTULO 4	
LA EJECUCIÓN PROVISIONAL DE SENTENCIAS COLECTIVAS	69
I. VIABILIDAD Y FINALIDAD DE LA EJECUCIÓN PROVISIONAL.....	69
II. REQUISITOS DEL TÍTULO EJECUTIVO	72
III. PROCEDIMIENTO APLICABLE.....	73
IV. EFECTOS DE LA REVOCACIÓN DE LA SENTENCIA DE INSTANCIA	75
1. ABONO DE INTERESES POR LAS CANTIDADES ANTICIPADAS	75
2. REINTEGRO DE SALARIOS CUANDO PROCEDA LA REINCORPORACIÓN.....	75
3. SUSPENSIÓN DEL PLAZO PARA EFECTUAR LOS DESPIDOS INDIVIDUALES DERIVADOS DEL DESPIDO COLECTIVO.....	75
4. LA COMPLEJA EJECUCIÓN PROVISIONAL INDIRECTA DE LAS SENTENCIAS QUE DECLARAN EL DESPIDO COLECTIVO COMO NO AJUSTADO A DERECHO.....	76
V. RECURRIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS EN EJECUCIÓN PROVISIONAL	78
 REFLEXIONES FINALES.....	81
 BIBLIOGRAFÍA	83
 EXTRACTO DE DOCTRINA JUDICIAL (POR ORDEN CRONOLÓGICO)	89

ABREVIATURAS

A.....	Auto
AA.VV.	Autores varios
AN	Audiencia Nacional
Art./arts.....	Artículo/artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC.....	Código Civil
CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Constitución española 1978
Cit./cits.	Citada/citadas
Coord.	Coordinación
Disp. Adic.	Disposición Adicional
Disp. Final	Disposición Final
Dir.....	Director/a
Disp. Trans. ..	Disposición transitoria
Ed.....	Editorial
ET	RD Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LAJ.....	Letrado de la Administración de Justicia
LEC.....	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
LC	RD Leg.1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal

LPL/1980.....	RD Leg.1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
LPL/1990.....	RD Leg. 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral
LPL/1995.....	RD Leg. 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
LRJS.....	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
núm.	número
pág./págs.	Página/páginas
rec.	recurso
RD	Real Decreto
RD Leg.	Real Decreto Legislativo
RD-Ley	Real Decreto Ley
S	Sentencia
TRADE	Trabajador/a autónomo/a económicamente dependiente
TC.....	Tribunal Constitucional
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TS.....	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

CAPÍTULO 1

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE TRABAJO

I. EL DERECHO A LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

1. EL DERECHO A LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS COMO CONTENIDO DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

La ejecución de sentencias tiene relevancia constitucional desde una doble perspectiva: como contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva y como parte de la función jurisdiccional de los jueces y tribunales.

Pese a la ausencia de una referencia expresa en el art. 24.1 CE al derecho a la ejecución de sentencias, este forma parte del contenido esencial de dicho derecho fundamental, en virtud del cual *“todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos”*. Y ello, porque constituye el instrumento jurídico que hace posible la efectividad de la sentencia; dicha “efectividad tiene una traducción palmaria y es que la justicia no acaba diciendo el derecho sino dotándole de eficacia material”¹.

El alcance constitucional del derecho a la ejecución de las sentencias aparece reconocido en la más temprana doctrina constitucional², en la que se advierte que el derecho al proceso no pasaría de ser una entidad ilusoria sin el correlativo derecho al cumplimiento de las resoluciones judiciales en sus propios términos, pues solo de esta manera el derecho al proceso se hace real y efectivo.

1 BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, *Jornada sobre la solución los conflictos laborales en la salida de la crisis*. Fundación SIMA. 30/11/2016, pág. 10. Disponible en <https://fsima.es/wp-content/uploads/Ejecución-colectiva-Ricardo-Bodas-CEOE.pdf>

2 STC 61/1984, de 16 mayo (FJ 1).

La ejecución de las sentencias se erige, así, como un pilar esencial del Estado de Derecho al asegurar que las resoluciones judiciales no queden en mera teoría, revestidas de un solo valor simbólico. En este sentido, el Tribunal Constitucional recuerda que la tutela judicial “incluye la ejecución de las resoluciones en sus propios términos” y que este mandato se conecta con el art. 117.3 CE, que define el contenido de la potestad jurisdiccional incluyendo las funciones de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado³.

Como destaca el Tribunal, la efectividad de la tutela requiere que las decisiones judiciales no permanezcan en el plano teórico, sino que alcancen plena eficacia material. Así pues, la función jurisdiccional comprende tanto la emisión de decisiones judiciales como su implementación efectiva, constituyendo el proceso ejecutivo una fase esencial para su consecución. Este derecho se materializa a través de mecanismos procesales, que conforman el proceso de ejecución, y que permiten a las partes exigir el cumplimiento de las sentencias y otros títulos ejecutivos. A través del proceso ejecutivo, los tribunales aseguran que las sentencias y otras resoluciones judiciales se hagan efectivas, garantizando con ello la protección de los derechos de las partes involucradas y la preservación del Estado de Derecho.

El derecho a la ejecución es, por ende, un auténtico derecho fundamental, cuyo “precedente lógico” es el derecho a la intangibilidad de las resoluciones firmes, en cuanto el fallo jurisdiccional debe llevarse a cabo exactamente en los términos establecidos por la sentencia⁴. De este modo, la ejecución se presenta como exigencia constitucional tanto desde la dimensión subjetiva del justiciable como desde la afirmación institucional del Estado de Derecho. Por esta misma razón, aunque se trata de un derecho de configuración legal y, por tanto, el legislador dispone de libertad configurativa para diseñar el sistema procesal de ejecución, no puede limitar el derecho mismo a que las resoluciones firmes se cumplan, debiendo considerarse contrarias al art. 24 CE las normas procesales que establezcan límites irrazonables o desproporcionados al acceso a la ejecución⁵, dado que la ejecución forma parte del contenido esencial del derecho fundamental.

2. LA EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE TRABAJO

Pese a la afirmación legal del carácter ejecutivo de las sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo⁶, tradicionalmente la doctrina judicial ha negado la posibilidad de ejecución directa de dichas resoluciones, por atribuirseles una naturaleza eminentemente declarativa que hacía inviable su ejecución conforme al art. 521 LEC. Así lo entendió tanto

3 SSTC 167/1987, de 28 octubre (FJ 2); 119/1988, de 20 junio (FJ 2).

4 CUBILLO LÓPEZ, I.J., “El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la ejecución en la jurisprudencia constitucional”, *Estudios de Deusto, Revista de Derecho Público*, vol. 66, núm. 2, 2018, pág. 356.

5 SSTC 4/1988, de 21 enero (FJ 5); 107/1992, de 1 julio (FJ 2). Sobre la cuestión, véase, CUBILLO LÓPEZ, I.J., “El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la ejecución en la jurisprudencia constitucional”, cit., págs. 359 y ss.

6 Así se establecía ya en el art. 148 del RD Leg. 1568/1980, de 13 de junio (LPL/80); arts. 157.2 y 302 del RD Leg. 521/1990, de 27 de abril (LPL/90); y art. 158.2 RD Leg. 2/1995, de 7 de abril (LPL/95), precedentes de los arts. 160.4 y 303.1 de la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

el Tribunal Central de Trabajo⁷ como la Sala 4ª del Tribunal Supremo, asumiendo la tesis del extinto TCT⁸.

Sin embargo, el objeto del conflicto colectivo no se limita necesariamente a la interpretación de una disposición de carácter general; la demanda también puede tener por finalidad la declaración de una decisión u omisión empresarial como no ajustada a derecho y la imposición de determinadas obligaciones a la empresa, en cuyo caso, la estimación dará lugar a una sentencia condenatoria. Por ello, no cabe afirmar con rotundidad que la sentencia que se dicta en el proceso de conflictos colectivos “es, en todos los casos y en todas las circunstancias, meramente declarativa”⁹.

Asumiendo esta posibilidad, la doctrina del Tribunal Constitucional ha admitido la posibilidad de ejecución directa de sentencias colectivas, si bien estableciéndola como excepción para el supuesto de que el fallo colectivo contenga la imposición de una obligación con todos los elementos necesarios para que quede determinada y pueda hacerse efectiva mediante la ejecución¹⁰. Con estas premisas, el Tribunal ha llegado a afirmar la ejecutividad de condenas pecuniarias de carácter general y divisible¹¹.

Por su parte, el Tribunal Supremo se ha mostrado más reticente a aceptar la ejecutividad directa de las sentencias colectivas, admitiéndolo inicialmente de forma excepcional. En efecto, con carácter previo a la LRJS, y pese a reconocer que la doctrina constitucional había admitido la ejecución de sentencias colectivas, la Sala 4ª¹² señalaba que el carácter ejecutable únicamente era predicable de “los denominados conflictos colectivos indivisibles, pues en los divisibles la individualización de la pretensión, para contemplar las

7 Por todas, véanse las SSTC de 15 julio 1985; de 2 septiembre 1986; de 30 abril 1987; y de 7 noviembre 1988.

8 Para una síntesis de esta primera doctrina judicial, véase GRANADOS ROMERA, M.I., “El proceso de conflicto colectivo: reflexiones críticas sobre su objeto y efectos, tras más de una década de vigencia de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024, págs. 33-35 y 38-39; MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, AA.VV., GUADALUPE HERNÁNDEZ, H. (dir.), SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (dir.), MOLINA NAVARRETE, C. (dir.), TARAJANO MESA, D. (coord.), *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo. Balance y perspectivas de futuro. Liber Amicorum en homenaje al magistrado don Fernando Salinas Molina*, Centro de Estudios Financieros- CEF, Madrid, 2023, págs. 302 a 307.

9 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., “El derecho a la ejecución de las sentencias: Procesos de despido y de conflictos colectivos”, *Derecho privado y Constitución*, núm. 4, 1994, pág. 371.

10 Razona el Tribunal que “la denegación de la ejecución de una sentencia que incluye un inequívoco pronunciamiento de condena carece de justificación y ha de considerarse contraria, en consecuencia, al derecho a la ejecución protegido por el Art. 24.1 CE”, pues “la ejecución de las sentencias en sus propios términos forma parte del derecho fundamental a la tutela efectiva de los jueces y tribunales, ya que en caso contrario las decisiones judiciales y los derechos que en las mismas se reconocen o declaran no serían otra cosa que meras declaraciones de intenciones sin alcance práctico ni efectividad alguna” (SSTC 92/1988, de 23 de mayo y 178/1996, de 12 de noviembre).

11 Así, la STC 92/1988, admite la ejecución directa de la sentencia dictada en el proceso colectivo que reconoce el derecho a percibir una mejora de seguridad social establecida en el convenio colectivo y condenaba a la empresa a abonar las cantidades que derivaban de la misma a los trabajadores, estableciendo criterios cuantitativos para su determinación individual.

12 SSTs de 20 marzo 2012 (rec. 18/2011) y de 11 octubre 2011 (rec. 187/2010), recogiendo la doctrina de la STS de 28 mayo 2002 (rec. 1172/2001).

circunstancias particulares de los miembros del grupo, eliminaría el carácter genérico del interés colectivo, deslizando la pretensión al marco propio del conflicto plural¹³.

Según esta jurisprudencia, a diferencia de lo que ocurre con las sentencias meramente declarativas, “la sentencia de condena no se detiene en este elemento interpretativo de carácter general, sino que, al imponer el cumplimiento de la obligación en el caso concreto, parte también del cumplimiento de todos los elementos fácticos que constituyen esa obligación y de la inexistencia de los hechos impositivos o extintivos que pueden excluirla”. Y concluía afirmando que “para que la declaración general que contiene normalmente la sentencia colectiva pueda transformarse en un pronunciamiento de condena ejecutable sería necesario que se precisaran los elementos necesarios que en plano subjetivo y objetivo determinan la existencia de una obligación exigible. Sólo cuando concurren esos elementos existe una condena que puede ser ejecutada”.

En caso contrario, entendió la Sala 4ª que no era posible la ejecución de la sentencia colectiva, sino su realización práctica “a través del efecto positivo de cosa juzgada que la declaración realizada en la sentencia colectiva tendrá en los procesos individuales o plurales que se sigan en esta materia. La declaración del pronunciamiento colectivo tiene un efecto vinculante en estos procesos, pero es un efecto limitado, porque se mantiene en el ámbito de la declaración general que ha de completarse con los elementos que en cada caso individual pueden convertir ese pronunciamiento declarativo en otro de condena”. E insistía en que “La ejecutividad que algunos preceptos de la LPL -los arts. 158.2 y 301- atribuyen a la: sentencia colectiva no tienen la finalidad de transformar una sentencia declarativa en una sentencia de condena, sino de recoger, por una parte, la eventual ejecución inmediata de las sentencias colectivas de condena, que no por excepcionales dejan de existir, y de dar cuenta, por otra parte, de que el efecto vinculante de estas sentencias no debe esperar a su firmeza.”

En suma, en esta primera fase, la jurisprudencia social entendió que las pretensiones de condena de carácter divisible no tenían carácter colectivo sino plural, por lo que no podían encauzarse por el proceso de conflictos colectivos. Su encaje en el mismo únicamente podría efectuarse como pretensión declarativa, sin posibilidad de ejecución directa, sin perjuicio de la interposición de la correspondiente demanda individual que iniciara un procedimiento en el que la sentencia dictada en el proceso de conflicto colectivo tendría el efecto de cosa juzgada¹⁴.

Como era de esperar, tras la entrada en vigor de la LRJS, esta jurisprudencia ha tenido que adaptarse al nuevo régimen de ejecución de las sentencias colectivas recogido en el art. 247 LRJS¹⁵, que ha abierto el camino a la ejecución directa de las sentencias estimatorias de pretensión de condena susceptibles de ejecución individual¹⁶, aun cuando requiera de operaciones adicionales de cálculo en el trámite de ejecución de sentencia¹⁷.

13 Sobre la distinción entre conflicto colectivo y conflicto plural, véase, más recientemente, la STS 994/2023 de 22 de noviembre de 2023 (rec. 113/2021).

14 MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, cit., págs. 306 y 307; RÍOS SALMERÓN, B., en AAVV., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, 2ª Ed., Thomson-Aranzadi, Navarra (Cizur Menor), 2003, pág. 1004.

15 A cuyo estudio se dedica el capítulo 3 de este trabajo.

16 A título ejemplificativo, véanse las SSTs de 7 octubre 2015 (rec. 237/2014) y de 29 septiembre 2015 (rec. 341/2014); STSJ Asturias 1346/2014, de 13 junio 2014 (rec. 1029/2014).

17 V.gr. STSJ Asturias 1346/2014, de 13 junio 2014 (rec. 1029/2014).

II. LA CONFIGURACIÓN DE LA FASE COGNITIVA COMO CONDICIONANTE DE LA EJECUCIÓN

El proceso ejecutivo es inseparable del contenido de la sentencia, que a su vez se halla condicionado por los términos de la demanda. Y ello, de un lado, por el principio de congruencia de la sentencia con el *petitum* expresado en la demanda; y, de otro, porque el derecho a la ejecución tiene como presupuesto lógico y constitucional el derecho a la intangibilidad de las resoluciones firmes, de forma que la ejecución no puede extenderse más allá de lo pedido y declarado. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha recordado que la ejecución debe ceñirse a los “propios términos” de la sentencia, lo cual excluye rectificar errores de fondo o suplir omisiones interpretativas a través del proceso ejecutivo¹⁸.

La sentencia constituye así el marco inmodificable de la actividad ejecutiva: su contenido, alcance y precisión determinan la viabilidad de la ejecución específica o, en su defecto, la ejecución por equivalente¹⁹. Por ello, el contenido de la demanda y los términos en los que se suscita el debate en la fase de cognición condicionan necesariamente la posibilidad de ejecución. En este sentido, la LRJS articula un sistema en el que, el art. 157 LRJS establece los requisitos formales de la demanda, que marca los límites de la cuestión litigiosa y, por el principio de congruencia, condiciona el contenido de la sentencia. Por su parte, únicamente cuando la sentencia estimatoria de una pretensión susceptible de ejecución individual reúna los requisitos establecidos en el art. 160.3 LRJS será posible su ejecución directa, de conformidad con lo establecido en el art. 247 LRJS.

Y es que, como recuerda la doctrina constitucional, la ejecutividad de las sentencias colectivas depende de su naturaleza (meramente declarativa o de condena) y de la precisión del fallo, que marca los límites de la ejecución, dado que esta no puede ampliar el objeto procesal definido en la cognición, ni resolver cuestiones no decididas o no directamente

18 Existe una doctrina constitucional consolidada y reiterada que vincula la ejecución de las sentencias en sus propios términos con el derecho de tutela judicial efectiva. El propio Tribunal Supremo, en su STS de 13 febrero 1990 (STS 1220/1990 - ECLI:ES:TS:1990:1220), resume dicha doctrina (con cita de las SSTC 125/87 de 15 julio; 33/87 de 12 mayo; 118/86 de 20 octubre ; 33 y 34/86 de 21 febrero; o 176/85 de 17 diciembre), señalado que “el derecho a la ejecución de las sentencias judiciales en sus propios términos ha sido reconocido en numerosas ocasiones por este Tribunal, como formando parte del contenido del artículo 24-1 de la Constitución Española”, es decir como expresión o manifestación importante del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva; [...]. Y este ineludible mandato de ejecutar y cumplir las sentencias firmes en los propios términos de las mismas, incluye y comprende también, sin duda alguna, a aquellas sentencias que contengan disposiciones manifiestamente erróneas o contrarias a la Ley, ya que la rectificación o revocación de estas decisiones equivocadas o ilegales se tiene que llevar a cabo por el cauce de la interposición de los pertinentes recursos que contra tales sentencias se puedan entablar, pero si la parte perjudicada por esas decisiones las acepta y acata, aquietándose a ellas al no formular recurso alguno contra la sentencia, y ésta adquiere firmeza legal, no puede luego dicha parte pretender que en la ejecución de esa sentencia se rectifiquen los errores o disposiciones contrarias a la Ley que se han aludido, ni que esta ejecución se lleve a efecto como si las decisiones de la sentencia, que se pretende cumplir, fuesen correctas, ya que esto implicaría ir contra lo ejecutoriado; de lo que se deduce y desprende que, a pesar de todo, las sentencias firmes equivocadas o desahucadas tienen que ser cumplidas conforme a lo que en ellas se dice, respetando totalmente sus mandatos, aunque no se ajusten a lo que la ley dispone, sin que en su ejecución se pueda efectuar ninguna rectificación de los mismos, ni aplicar ninguna de las consecuencias legales que corresponderían a la ejecución de una sentencia cuyas decisiones se hubiesen acomodado a lo que la Ley ordena”.

19 FERNANDEZ LÓPEZ, M.F., “El derecho a la ejecución de las sentencias: procesos de despido y de conflictos colectivos”, *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, pág. 359. Disponible en <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/9931dpc004355.pdf>.

vinculadas con el fallo²⁰. En consecuencia, el juez de ejecución posee un margen de actuación limitado: debe velar por la efectividad del fallo sin reabrir el debate cognitivo ni alterar su contenido esencial, salvo en los casos autorizados por la ley, como la ejecución por equivalente, cuando sea imposible el cumplimiento específico²¹, sin perjuicio de la posibilidad de concretar cuestiones relacionadas con el contenido del fallo, mediante el incidente de ejecución al que se aludirá posteriormente.

Corolario de lo anterior es, como se verá más adelante, que la correspondencia de la modalidad de ejecución contemplada en el art. 247 LRJS con el proceso de conflictos colectivos no es absoluta:

En primer lugar, porque el citado precepto solamente permite la ejecución directa de sentencias y títulos ejecutivos de carácter colectivo que reúnan los requisitos del art. 160.3 LRJS. Así pues, cabe la posibilidad de que una sentencia dictada en el proceso de conflictos colectivos, por su carácter estrictamente declarativo o porque, al ser indivisible, no reúna los requisitos anteriormente mencionados, no sea susceptible de ejecución directa.

Por otra parte, porque el apartado 2 del art. 247 LRJS extiende esta modalidad ejecutiva a las sentencias sobre decisiones empresariales de carácter colectivo que exceden del ámbito del art. 138 LRJS y a las sentencias de despido colectivo, sin exigir idénticos requisitos en la sentencia que pone fin a la fase declarativa. Ello ha obligado a la jurisprudencia a determinar caso por caso si la sentencia colectiva contiene los necesarios elementos de individualización de la obligación, o debe limitarse a desplegar eficacia prejudicial en procesos individuales posteriores.

Como último apunte previo al análisis detallado de los mecanismos de ejecución de las sentencias colectivas de trabajo, conviene recordar que la LRJS mantiene una estricta correspondencia entre el órgano competente para conocer la fase cognitiva y aquel llamado a ejecutar la sentencia, dado que el art. 237.1 LRJS establece que la competencia para la ejecución corresponde al órgano judicial que dictó la resolución.

Esta regla determina que la ejecución corresponderá, en función del ámbito territorial al que extienda sus efectos el conflicto, a la Audiencia nacional (art. 8.1 LRJS), el TSJ [art. 11.1.a)] o a los Juzgados de lo Social/Tribunal de Instancia [art. 10.2.h)]. Y ello pese a que, en la ejecución directa *ex* art. 247 LRJS de sentencias de conflicto colectivo de ámbito superior a la empresa, la ejecución se llevará a cabo empresa por empresa [apartado 1.i) art. 247 LRJS].

La unidad competencial persigue la coherencia institucional, la continuidad en la interpretación del fallo y el respeto al principio de inmodificabilidad de las resoluciones firmes. Pero esta unidad solamente se predica para la ejecución directa de la sentencia colectiva. Por el contrario, cuando la sentencia no reúna los requisitos del art. 160.3 LRJS o cuando el trabajador afectado por el título ejecutivo no conceda autorización al sujeto colectivo legitimado para solicitar la ejecución de la sentencia colectiva en su nombre, el

20 Véanse las SSTC 205/1987, de 21 diciembre; 176/1985, de 17 diciembre; 167/1987, de 28 octubre.

21 “De suerte que el derecho a la ejecución de la sentencia «en sus propios términos» (art. 18.2 LOPJ) no cabe entenderlo en un sentido literal, sino que procede una interpretación finalista o teleológica” (CUBILLO LÓPEZ, I.J., “El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la ejecución en la jurisprudencia constitucional”, cit., pág. 369).

reenvío al procedimiento individual como fórmula indirecta de realización de la sentencia determinará que el órgano competente para hacer efectivo el fallo sea distinto a aquel que dictó la sentencia colectiva.

CAPÍTULO 2

BREVE REFERENCIA A LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE CARÁCTER INDIVISIBLE

I. EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS DE CARÁCTER INDIVISIBLE

En su configuración inicial, el ámbito objetivo del proceso especial de conflictos colectivos se limitaba a los conflictos que afectaran a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, suscitados en torno a la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo o de una decisión o práctica de empresa (art. 151.1 LPL/1995). El conflicto colectivo tiene como presupuesto que los trabajadores se encuentren en una misma situación jurídica respecto del conflicto planteado, situación que les caracteriza externamente como grupo homogéneo, en abstracto y al margen de sus concretos componentes²². En consecuencia, “no basta con que existan varios afectados por una misma situación si estos están perfectamente individualizados y no es posible encontrar entre ellos ese elemento objetivo externo común”²³.

En esta noción clásica de conflicto colectivo²⁴ se incluyen los denominados conflictos colectivos “indivisibles”, que no son susceptibles de fraccionamiento entre los potenciales beneficiarios de la sentencia²⁵. Análoga consideración merece la impugnación de la decisión empresarial de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinada información a los representantes de los trabajadores y los litigios sobre cumplimiento por parte de estos del deber de sigilo²⁶, por lo que la expresa referencia a estos conflictos en el art. 153.3 LRJS tiene un valor meramente clarificador.

22 Entre otras, se pronuncian en este sentido las SSTs 29 abril 1992 (rec. 1801/91) y 18 junio 1992 (rec. 2391/91), 4 julio 2002 (rec. 1591/01) y 21 abril 2004 (rec. 72/03).

23 STS 7 mayo 1993 (rec. 1048/92).

24 En términos de la STS de 12 diciembre 2012 (rec. 18/2012). BODAS MARÍN, R., *Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, pág. 24.

25 STC 178/1996, de 12 de noviembre; STS de 15 enero 2001 (rec. 2741/2000).

26 El art. 151 LPL fue modificado por Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995,

Igualmente, tienen *per se* naturaleza colectiva las pretensiones de impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales substitutivos de estos, razón por la que el legislador ha remitido su tramitación a la modalidad procesal conflictos colectivos, tanto cuando el conflicto verse sobre un convenio extraestatutario (art. 153.1 LRJS)²⁷, como cuando se refiera a uno estatutario en los casos en que no resulte de aplicación la modalidad especial de impugnación de convenios colectivos (art. 153.2 LRJS)²⁸, esto es, cuando la impugnación sea planteada por los sujetos legitimados frente a un convenio no registrado, previa solicitud de su impugnación de oficio ante la oficina pública desestimada o desoída por la Autoridad Laboral o, directamente, sin necesidad de instar su impugnación de oficio, cuando el convenio haya sido ya registrado.

Como ha señalado la doctrina, es preciso reconocer el carácter ejecutable de la sentencia de condena que pone fin al proceso colectivo que tiene por objeto una pretensión que afecta al interés indivisible de un grupo genérico de trabajadores, y ello porque “su carácter indivisible hace inviable toda reclamación individual, de lo que se infiere que la negativa a despachar esta ejecución colectiva daría lugar irremisiblemente a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva al no existir otra vía para lograr la efectividad de la sentencia”²⁹.

En este entendimiento, tanto el Tribunal Constitucional como el Supremo han afirmado la ejecutividad de las sentencias colectivas de condena a obligaciones de hacer o no hacer de carácter genérico e indivisible, relacionadas con “derechos de disfrute común o indiferenciado como pueden ser los relativos a acción social (comedores, economatos, transporte colectivo, etc.), prevención de riesgos laborales o derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores”³⁰.

Así, la STC 178/1996, de 12 de noviembre³¹, que declaró el carácter ejecutivo de una sentencia colectiva que declaraba el derecho de los trabajadores de determinado centro de trabajo a que se mantuviera el servicio de economato laboral y condenaba a la empresa a

de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, con el fin de introducir en el ámbito del proceso de conflictos colectivos la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, y los litigios en materia de cumplimiento de la obligación de sigilo por parte de los representantes de los trabajadores y expertos.

27 Se tramitarán por el proceso de conflicto colectivo las demandas que tengan por objeto tanto la interpretación o aplicación del convenio o pacto extraestatutario como su impugnación por ilegalidad o lesividad del interés de terceros [GARCÍA RUBIO, M.A., “Del proceso de conflictos colectivos”, AA.VV., BLASCO PELLICER, A. (Dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023, pág. 1019, citando las SSTs de 24 junio 2019 (rec. 10/2018) y 11 marzo 2020 (rec. 188/2018)].

28 La acción se encauzará a través de la modalidad de conflicto colectivo sin perjuicio de la aplicación de las especialidades previstas para la impugnación de convenios colectivos, en cuanto al contenido de la demanda, aplicándose los requisitos establecidos para la comunicación de oficio [arts. 164.1 LRJS y 165.3 LRJS; STS de 6 julio 2016 (rec. 229/2015)], en materia de legitimación (art. 165.1 y 2 LRJS) e intervención del Ministerio Fiscal (art. 165.4 LRJS), así como sobre el contenido de la sentencia (art. 166 LRJS).

29 GONZÁLEZ CALVET, J., “La ejecución de sentencias de conflictos colectivos tras la LRJS”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 7, 2013, pág. 170.

30 GONZÁLEZ CALVET, J., “La ejecución de sentencias de conflictos colectivos tras la LRJS”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, cit., pág. 169.

31 Véase también la STS de 15 enero 2001 (rec. 2741/2000).

una obligación de hacer, concretamente, a su reapertura y mantenimiento en las mismas condiciones que regían con anterioridad al cierre³².

Respecto de las sentencias que contienen una condena de no hacer, resulta ilustrativa la STS de 28 marzo 2012³³, en la que se admite la posibilidad de hacer efectiva mediante ejecución la sentencia que “declara : a) el derecho de los empleados de dicha entidad que, al mismo tiempo, sean clientes de la misma a que no se les cobre ningún tipo de comisión, gasto o similar cuando usen los servicios de la [empresa] que se especifican (...), y b) el derecho a que la concesión de ayudas de estudio para cursar estudios de máster o de postgrado no quede sometida a la discrecionalidad de la empresa, no siendo la concesión de tal ayuda, en consecuencia, facultativa ni potestativa de la [empresa]”.

II. PROCEDIMIENTO APLICABLE

Cuando la obligación recogida en el título ejecutivo no es divisible entre los trabajadores del colectivo beneficiado por la sentencia, de forma que la ejecución afecta por igual a todas las personas que lo integran, la ejecución de la sentencia colectiva no puede llevarse a cabo por el cauce previsto en el art. 247 LRJS, en la medida en que dicha modalidad de ejecución tiene como presupuesto que la condena sea susceptible de fraccionamiento y ejecución individualizada en los términos señalados en el art. 160.3 LRJS, al que el propio art. 247 remite. En ausencia de una modalidad especial aplicable, la sentencia deberá ejecutarse según las normas generales contenidas en los arts. 237 a 246 LRJS³⁴.

Distinto es el caso de las sentencias que declaren la nulidad de todo o parte de un convenio colectivo, respecto de las que el art. 166.2 LRJS establece su ejecutividad “*desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse*”. Su ejecución consiste, precisamente, en el efecto vinculante inmediato de la sentencia para todas las personas afectadas, que no podrán invocar la disposición anulada por la sentencia como fundamento de una decisión o actuación, pese a que esta haya sido recurrida³⁵.

Volviendo a la ejecución de las sentencias que resuelven un conflicto colectivo de carácter indivisible, cuando la sentencia resulta estimatoria y condena a la empresa, la legitimación activa para instar su ejecución no puede recaer en sujetos individuales, por

32 Por su parte, la STSJ Madrid de 31 marzo 2005 (rec. 1197/2005), declara la ejecutividad de la sentencia dictada en conflicto colectivo que condena a las empresas demandadas “a: 1.– Confeccionar un calendario laboral anual, dentro del mes de enero de cada año, con participación de la representación legal de los trabajadores (...). 2.– Además de ello que las empresas demandadas están obligadas a confeccionar, sin necesidad de intervención de la representación legal de los trabajadores y con más de una semana de antelación el parte semanal de trabajo de cada trabajador y por centros de trabajo que explice su hora de entrada y salida diaria al trabajo, el turno asignado, las horas de descanso y días de libranza. Parte cuya copia habrá de entregar a la representación legal de los trabajadores y exponer en el tablón de anuncios del centro de trabajo”.

33 Rec. 48/2011.

34 SÁNCHEZ CARRETERO, R.M., *Los incidentes en ejecución laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla, 2014, pág. 259.

35 Como señala la STS de 26 enero 2005 (rec. 35/2003), este efecto vinculante *erga omnes* justifica las exigencias de comunicación a la autoridad laboral de la sentencia anulatoria (art. 166.2 LRJS) y de publicación de la misma para conocimiento general en el Boletín Oficial en que se hubiera insertado el convenio colectivo cuya cláusula ha sido anulada.

más que sean los beneficiarios del derecho reconocido en el título ejecutivo, “pues no pueden exigir su derecho de forma fraccionada”³⁶.

En este caso, la legitimación activa para solicitar la ejecución de obligaciones indivisibles corresponde al mismo sujeto colectivo (sindicato u órgano de representación unitaria) que instó el proceso colectivo de cognición. Y ello, aunque el beneficiario del derecho reconocido en la ejecutoria sea el conjunto de trabajadores, razón por la que se ha afirmado que se trata de un supuesto de legitimación extraordinaria representativa, en la medida en que el sujeto colectivo que interviene como parte formal actúa derechos ajenos en defensa de un interés colectivo³⁷.

Existe, pues, una correlación entre los sujetos legitimados en las fases cognitiva ejecutiva, dado que quien ostenta la condición de demandante en el proceso declarativo mantiene esta condición en el proceso ejecutivo, circunstancia que no concurre en la modalidad de ejecución regulada en el art. 247 LRJS, como se comprobará posteriormente.

Es más, pese a que se trata de una legitimación activa extraordinaria, en la ejecución de sentencias sobre conflictos colectivos indivisibles, el sujeto colectivo ejecutante ostenta plena legitimación activa, por lo que puede disponer libremente sobre la acción ejecutiva sin ninguna subordinación a los trabajadores beneficiarios de los derechos reconocidos en la sentencia, a diferencia, nuevamente, de lo previsto en la ejecución regulada en el art. 247 LRJS, en la que los sujetos colectivos deben contar con la autorización previa de los trabajadores beneficiarios del título ejecutivo³⁸.

36 GONZÁLEZ CALVET, J. “La representación de los trabajadores y el ejercicio de la acción ejecutiva “ex” art. 247 LRJS”, AA.VV., SOLÀ MONELLS, X., ESTEBAN LEGARRETA, R. (coords.), *La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras*, Comares, Granada, 2021, pág. 203.

37 Esta cuestión ha sido analizada, con detalle, por GONZÁLEZ CALVET, J. “La representación de los trabajadores y el ejercicio de la acción ejecutiva “ex” art. 247 LRJS”, cit., pág. 192.

38 GONZÁLEZ CALVET, J. “La representación de los trabajadores y el ejercicio de la acción ejecutiva “ex” art. 247 LRJS”, cit., pág. 203.

CAPÍTULO 3

LA EJECUCIÓN DIRECTA DE SENTENCIAS COLECTIVAS FIRMES Y OTROS TÍTULOS CON CONDENA DE AFECTACIÓN INDIVIDUALIZABLE

I. CONSIDERACIONES PREVIAS

El art. 247 LRJS introdujo un procedimiento específico para la ejecución de sentencias colectivas de trabajo con el propósito, expresado en su Exposición de Motivos, de reforzar *“la eficacia real de las sentencias recaídas en este tipo de procesos, que podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración con eficacia general de la nulidad o validez de normas convencionales o prácticas empresariales, para comprender la ejecución individualizada de los pronunciamientos susceptibles de tal determinación, con legitimación de los sujetos colectivos, no solamente en condenas con traducción económica sino incluso en procesos sobre movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo de efectos colectivos u otras prácticas empresariales de posible desagregación en actuaciones individuales”*.

Esta modalidad de ejecución, considerada, como una de las novedades más destacadas de la norma procesal laboral³⁹, pretendía solventar una carencia histórica de nuestro sistema procesal que, al atribuir a las sentencias colectivas un carácter sustancialmente declarativo, limitaba su eficacia directa, obligando a las personas afectadas a iniciar procedimientos individuales para hacer efectivos sus derechos. Merced a este procedimiento, los sujetos beneficiados por la sentencia colectiva pueden obtener su ejecución directa sin tener que acudir a ulteriores procedimientos individuales, lo que, sin duda, supone un “cambio trascendental” respecto de la situación previa a la LRJS⁴⁰.

39 LUJÁN ALCARAZ, J., “Artículo 247”, en AA.VV., *Comentarios a la Ley de la jurisdicción social* (coord. SEMPERE NAVARRO, A.V.), Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013, pág. 1461; FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “La ejecución en los procesos de despidos colectivos. Especial referencia a las sentencias de naturaleza colectiva”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 28, 2017 (LA LEY 2863/2017), pág. 4.

40 MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, cit., pág. 308.

No es de extrañar que este nuevo mecanismo de ejecución directa de las sentencias colectivas, cuyo fin último era dotar de mayor eficacia al proceso laboral, ganando celeridad en la obtención de la tutela judicial y reduciendo la litigación en masa debida a la proliferación de procedimientos individuales sobre el mismo objeto, fuera recibido positivamente por un sector doctrinal⁴¹.

Con todo, como se pondrá de manifiesto a lo largo de este capítulo, son muchos los aspectos de este procedimiento de ejecución directa de las sentencias colectivas precisados de mejora, tanto en lo que concierne a la regulación legal como a la *praxis* de los sujetos legitimados, en relación con cuestiones tan diversas como los títulos ejecutivos susceptibles de tramitación por la modalidad especial de ejecución contemplada en el art. 247 LRJS, los requisitos que ha de reunir la demanda en la fase de cognición y la sentencia como título ejecutivo, la articulación de las cuestiones incidentales surgidas en ejecución de sentencias de despido colectivo, los recursos que pueden plantearse en fase de ejecución, entre otras cuestiones. Estas carencias, evidenciadas por la práctica procesal durante más de un decenio desde la entrada en vigor de la LRJS, justifican sin duda una reflexión sobre el art. 247 LRJS en orden a reformular su regulación⁴², resultando sorprendente el silencio que sobre esta institución han mostrado las recientes reformas procesales encaminadas a mejorar la eficiencia de la administración de justicia, en general, y del proceso laboral, en particular.

II. ÁMBITO OBJETIVO DE LA MODALIDAD DE EJECUCIÓN DIRECTA PREVISTA EN EL ART. 247 LRJS

1. SENTENCIAS DICTADAS EN PROCESOS DE CONFLICTO COLECTIVO

Con carácter general, la modalidad de ejecución regulada en el art. 247 LRJS, es aplicable a las sentencias y otros títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales de naturaleza colectiva, que persigan un interés individualizable.

1.1. Sentencias condenatorias y otros títulos ejecutivos recaídos en procesos de conflicto colectivo susceptibles de ejecución individual. Diferenciación entre los conflictos colectivos divisibles y los plurales

El apartado 1 del citado precepto se refiere, en primer término, a las sentencias recaídas en procesos de conflicto colectivo (arts. 153 a 162 LRJS), estimatorias de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual, que reúnan las condiciones expresadas en el art. 160.3 LRJS, a las que se hará posterior referencia.

41 SALINAS MOLINA, F., “La ejecución definitiva y provisional”, AA.VV., NOGUEIRA GUASTAVINO, M., GARCIA BECEDAS, G. (Dirs.), *Lecciones de jurisdicción social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 647; ORTEGA PINTO, L.T., “Novedades en el proceso de ejecución”, *Aranzadi Social*, núm. 9, 2012 (BIB 2012\74), pág. 10 del documento electrónico.

42 MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, cit., pág. 323.

La inclusión de los de conflictos carácter divisible en el ámbito objetivo del proceso de conflictos colectivos constituyó una de las novedades más relevantes de la vigente norma procesal. Así lo recuerda la doctrina judicial en numerosas resoluciones, en las que se subraya que el art. 153.1 LRJS “introduce una nueva modalidad de conflicto colectivo, que viabiliza las pretensiones de condena, en cuyo caso el colectivo genérico, afectado por el conflicto de condena, deberá ser susceptible de determinación individual, puesto que esa precisión permitirá su identificación en el fallo en las sentencias de condena, que podrán ser ejecutadas colectivamente, lo cual constituye la principal novedad de la LRJS en materia de conflictos colectivos, conforme a su exposición de motivos y permitirá canalizar colectivamente un gran número de litigios, que se tramitan actualmente de modo individual o plural, lo que atasca los juzgados y dificulta la búsqueda de soluciones homogéneas y rápidas, reclamadas por empresarios y trabajadores a la jurisdicción laboral, ante la gravísima crisis económica actual”.

Son estos conflictos, que afectan a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, los “que resultan ejecutables en las condiciones establecidas en el artículo 247 de la LRJS”⁴³, de ahí que la doctrina haya apuntado que este procedimiento de ejecución debería haberse denominado, con mayor propiedad, ejecución de títulos con condena de afectación individualizable⁴⁴.

Como se recordará, el Tribunal Supremo había afirmado, inicialmente, que la ejecución directa de sentencias recaídas en conflictos colectivos solo era posible en los conflictos indivisibles, y siempre y cuando el fallo contuviera la imposición de una obligación con todos los elementos necesarios para determinar y hacer efectiva la ejecución, “pues en los divisibles la individualización de la pretensión, para contemplar las circunstancias particulares de los miembros del grupo, eliminaría el carácter genérico del interés colectivo, deslizando la pretensión al marco propio del conflicto plural”⁴⁵.

Ciertamente, alguna resolución, como la STS de 10 de diciembre de 2009⁴⁶, había reconocido que “el hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto”.

Según advierte esta doctrina, reiterada por posteriores sentencias de la Sala 4ª⁴⁷, no obsta a la naturaleza colectiva del conflicto la posibilidad de determinación individual pues,

43 STSJ Cataluña, de 14 de septiembre de 2022 (rec. 25/2022).

44 DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, M, “Novedades en materia de recursos y ejecuciones”, *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, vol. 4, núm. 10, 2012, pág. 192.

45 SSTs de 28 mayo 2002 (rec. 1172/2001); de 11 octubre 2011 (rec. 187/2010); y de 20 y 28 marzo 2012 (recs. 18 y 48/2011).

46 Rec. 74/2009.

47 V.gr. las SSTs de 7 octubre 2015 (rec. 247/2014); de 1 febrero 2018 (rec. 38/2017); de 7 septiembre 2022 (rec. 17/2021); de 22 marzo 2023 (rec. 137/2021); de 10 mayo 2023 (rec. 111/2021); y de 22 noviembre 2023 (rec. 113/2021).

aunque “pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general”⁴⁸. Sin perjuicio de que se pueda individualizar la condena, lo relevante es que el conflicto pueda resolverse colectivamente para todo el grupo, sin necesidad de hacer un pronunciamiento individualizado para cada uno de sus integrantes.

Aunque en el plano teórico parece relativamente sencillo definir el concepto de conflicto colectivo divisible, la doctrina judicial recaída con motivo de la excepción de inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo ha puesto de manifiesto la dificultad que entraña su diferenciación del conflicto plural, prueba de la cual es el elevado número de litigios en los que el Tribunal Supremo considera errónea la tramitación de la controversia como conflicto colectivo por entenderlo plural⁴⁹.

Casos paradigmáticos son los de reclamación de cantidad por horas extraordinarias⁵⁰ o de abono y cotización de determinadas cantidades en virtud de un acuerdo colectivo⁵¹, en los que la jurisprudencia ha entendido que no concurre “el elemento subjetivo propio de dicha modalidad procesal ya que el conflicto colectivo no afecta de forma indiferenciada, indivisible y global a todos los trabajadores de la empresa o a un colectivo unido por intereses comunes, sino que requiere de la comprobación de las circunstancias en cada caso concurrentes -días realizados y trabajadores que los llevaron a cabo, cantidades abonadas a cada cual para obtener las diferencias, cotizaciones correlativas y diferencias, etc.-, lo que sólo puede hacerse a través de procesos individuales ordinarios”⁵².

Asimismo, cuando la demanda pretende que se delimiten las funciones propias de un determinado puesto de trabajo a efectos de su inclusión en determinada categoría profesional prevista en el convenio aplicable, se ha concluido que no existe un conflicto colectivo “en tanto la determinación de tales cometidos depende de diversos factores -fecha de ingreso, forma de acceso a la categoría, etc.- y estas circunstancias no resultan idénticas en todos los trabajadores que lo desempeñan”⁵³. Y, análogamente, se ha negado la existencia de conflicto colectivo cuando la acción persigue que se efectúe una nueva valoración de la ocupación asignada a una determinada categoría profesional, en la medida en que no todos los trabajadores de esta categoría han realizado las mismas funciones⁵⁴.

48 Por esta razón, la STS de 19 diciembre 2019 (rec. 170/2015), concluye que constituye un conflicto jurídico de naturaleza colectiva el relativo a la interpretación y alcance de un acuerdo alcanzado en el período de consultas previo a la introducción de una medida colectiva de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En el mismo sentido, la sentencia cita, entre otras, las SSTS de 15 mayo y 6 junio 2001 (rec. 1069/2000 y rec. 1439/2000); 5 julio 2002 (rec. 1277/2001); 10 junio 2003 (rec. 76/2002); 19 mayo, 29 septiembre y 4 octubre 2004 (rec. 2811/2002, 179/2003 y 139/2003); 25 mayo y 7 diciembre 2005 (rec. 89/2004 y 73/2004); 28 junio, 25 y 26 septiembre y 26 diciembre 2006 (rec. 75/2005, 125/2005, 137/2004 y 18/2006); y 21 junio y 12 diciembre 2007 (rec. 126/2006 y 150/2006).

49 GRANADOS ROMERA, M.I., “El proceso de conflicto colectivo: reflexiones críticas sobre su objeto y efectos, tras más de una década de vigencia de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, cit., pág. 30.

50 SSTS 447/2017 de 18 mayo 2017 (rec. 208/2016) y de 11 febrero 2020 (rec. 181/2018).

51 SSTS 31 mayo 1993 (rec. 378/92) y 18 junio 1992 (rec. 2391/91),

52 STS de 11 junio 2020 (rec. 156/2019). En similar sentido, véanse las SSTS de 5 febrero 2007 (rec. 32/06) y 21 diciembre 2021 (rec. 79/2020).

53 SSTS de 21 diciembre 2021 (rec. 79/2020) y de 9 noviembre 2009 (rec. 152/2008). Con un criterio más flexible, véase la STS de 15 junio 2016 (rec. 208/2015).

54 STS de 22 febrero 2006 (rec. 176/2004).

Un supuesto que plantea especial dificultad en cuanto a su incardinación en el ámbito del art. 153 LRJS, es el relativo a la declaración de existencia de una cesión ilegal. Con carácter general, la jurisprudencia social ha negado que el procedimiento de conflicto colectivo resulte adecuado para encauzar esta demanda, porque su resolución “exige descender al análisis de situaciones individuales de los trabajadores afectados, y que pueden ser diferentes respecto a unos y de la misma empresa, bien porque pudieren estar adscritos a una u otra unidad productiva o centro de trabajo, de tal manera que alguno de ellos sea ciertamente objeto de cesión ilegal en su relación con terceras empresas, no dándose por el contrario esa circunstancia en otras unidades productivas, ya sea porque el empresario principal que subcontrata sus servicios es diferente en uno y otro caso y no lleva a la práctica una misma forma de actuar, o bien porque resulten incluso diferentes las formas de prestación de los servicios y de vinculación de los trabajadores con esas terceras empresas”⁵⁵.

Otro grupo de pretensiones respecto de las que se ha estimado la excepción de falta de adecuación del procedimiento de conflictos colectivos es el referido a la impugnación de convocatorias de cobertura de puestos en una Administración o entidad pública, cuando ha pasado a la fase de individualización tras la publicación de la lista provisional de admitidos y valoración de méritos⁵⁶, pues ya están identificados los candidatos admitidos e inadmitidos, así como la valoración provisional de sus méritos, por lo que “ya no concurren las notas, exigidas por el art. 153.1 LRJS, puesto que el conflicto no afecta ya a un colectivo genérico de trabajadores, sino a trabajadores concretos, quienes tienen pleno derecho a defenderse frente a las impugnaciones de la convocatoria, puesto que su estimación, en vía colectiva, liquidaría, sin asegurar sus derechos de audiencia, defensa y contradicción, sus legítimos intereses para acceder a las bolsas de empleo temporal de la empresa demandada”⁵⁷. Igualmente, resulta de aplicación esa jurisprudencia cuando se ha publicado la adjudicación provisional o definitiva de las plazas⁵⁸. A *sensu contrario*, la jurisprudencia ha afirmado “la idoneidad del proceso de conflicto colectivo cuando en el momento de interponer la demanda no constan concursantes ni adjudicatarios de las plazas convocadas dignos de tutela individual judicial”⁵⁹.

En definitiva, como criterio orientativo para distinguir un conflicto plural de uno colectivo de carácter divisible, la doctrina judicial ha señalado que, cuando se trata de una suma de reclamaciones que podrían dar lugar, en su caso, a una acumulación, cabe hablar de conflicto plural, por lo que no es adecuada la modalidad procesal prevista en los arts. 153 y ss LRJS⁶⁰ y, por ende, resulta inaplicable el mecanismo de ejecución colectiva regulado en el art. 247 LRJS.

55 STS de 7 diciembre 2005 (rec. 73/2004). En términos análogos se pronuncia la STS de 7 diciembre 2005 (rec. 73/2004).

56 STS de 11 diciembre 2008 (rec. 7/2008).

57 Por la razón expuesta, la STS 888/2019 de 6 marzo 2019 (rec. 152/2018), estima “la excepción de inadecuación de procedimiento y con ella la incompetencia objetiva de la Sala, puesto que la impugnación de la Convocatoria deberá realizarse individual o pluralmente ante los Juzgados de lo Social competentes.

58 SSTs de 25 mayo 2006 (rec. 86/2005); y de 5 junio 2013 (rec. 2/2012).

59 SSTs de 5 noviembre 2008 (rec. 41/2007); y de 22 de septiembre de 2003 (rec. 158/2002).

60 STS 2015/2020 de 11 junio 2020, cit.

1.2. Sentencias u otros títulos ejecutivos colectivos en materia de flexibilidad interna

Con ánimo de despejar cualquier duda sobre su ámbito objetivo de aplicación, el apartado 2 del art. 247 LRJS precisa que también se ejecutarán conforme a la modalidad especial directa regulada en el citado precepto las sentencias u otros títulos ejecutivos en materia de flexibilidad interna, concretamente *“sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo (...)”*.

No sorprende la inclusión en esta modalidad de ejecución de las sentencias que resuelven la impugnación de decisiones empresariales en materia de flexibilidad interna, pues ya del art. 138.3 de la derogada LPL se deducía la posibilidad de plantear demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial.

La referencia a las sentencias sobre suspensión del contrato y reducción de jornada se introdujo más tarde, mediante Ley 3/2012, de 6 de julio, al tiempo que, en el terreno laboral, la citada reforma suprimía el, hasta entonces, requisito de autorización administrativa. Como señala la Exposición de Motivos de la citada norma, esta reforma *“obliga a adaptar el tratamiento procesal de dichas instituciones”*, de forma que la impugnación de estas decisiones empresariales pasa a tramitarse conforme a las modalidades procesales previstas en los arts. 138 y 153 a 162 LRJS, en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial, y, en el último caso, la ejecución de la sentencia pasa a tramitarse conforme al art. 247 LRJS⁶¹.

En cualquier caso, en la actualidad, la precisión respecto de las sentencias derivadas de la impugnación de las decisiones empresariales de flexibilidad interna de carácter colectivo, contempladas en los arts. 40.2, 41.2 y 47 ET, parece innecesaria, ya que dichas decisiones son impugnables por la vía del proceso de conflicto colectivo (art. 153.1 LRJS)⁶².

Distinto es el supuesto de las sentencias dictadas en los procesos de impugnación de las decisiones de suspensión, reducción de jornada o despido por fuerza mayor, a las que se refieren los arts. 47.5 y 51.7 ET, ya que el art. 247.2 LRJS no las menciona expresamente, como tampoco el art. 153 del citado cuerpo legal.

Dichas decisiones empresariales son impugnables en el orden social según lo previsto en el art. 33.6 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que remite a los arts. 15 y 24 de la misma norma reglamentaria. Los mencionados preceptos no hacen sino señalar que la impugnación de los acuerdos y decisiones en materia de despido (art. 15.1 RD) y de suspensión o de contratos y reducción de jornada (art. 24 RD) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, se regirán por lo dispuesto en la LRJS.

61 Véase un ejemplo en la STS de 7 octubre 2015 (rec. 237/2014), que confirma el carácter ejecutable de la sentencia que condena al abono de salarios dejados de percibir como consecuencia de un ERTE anulado por discriminatorio.

62 RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F. “Capítulo XL Ejecución de sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo”, en AAVV., *Curso de procedimiento laboral*, 12ª Ed., Tecnos, Madrid, 2019, pág. 601.

En virtud de esta remisión, se aplicarían los mismos procedimientos de impugnación a las decisiones basadas en fuerza mayor, por lo que cabría su impugnación por el proceso de conflictos colectivos. Acerca de esta cuestión, la STS 164/2022 de 17 de febrero de 2022⁶³ ha precisado que “constatada la concurrencia de fuerza Mayor y no impugnada la resolución administrativa que la comprobó, la medida empresarial, mediante la que se ejecute la suspensión de contratos o, en su caso, la reducción de jornada deberá impugnarse por el procedimiento de conflicto colectivo regulado en el artículo 138 LRJS, en el que ya no podrá cuestionarse la concurrencia de fuerza Mayor, toda vez que la resolución administrativa, que la constató, adquirió firmeza”. No obstante, “si se discrepa sobre la concurrencia de fuerza mayor, debe impugnarse necesariamente la resolución administrativa que la constató por el procedimiento del artículo 151 LRJS⁶⁴. Cuando no se haga así, dicha resolución habrá ganado firmeza y no será posible cuestionar la concurrencia de la fuerza mayor constatada en el procedimiento de impugnación de la medida empresarial correspondiente. Por tanto, cuando se impugne la medida empresarial de suspensión de contratos o de reducción de contratos, derivada de fuerza mayor, el procedimiento adecuado es el conflicto colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 138 LRJS”⁶⁵.

Todo ello en el bien entendido de que, cuando las decisiones afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el art. 51.1 ET, la impugnación se tramitará a través del proceso de conflictos colectivos, regulado en los arts. 153 y ss LRJS⁶⁶. Esta circunstancia obliga a plantearse si las sentencias de conflicto colectivo relativas a decisiones empresariales de suspensión o reducción de jornada basadas en fuerza mayor serían susceptibles de ejecución directa, cuando concurren en ellas las condiciones del art. 160.5 LRJS. Análogamente a lo previsto en el art. 247.2 respecto de las decisiones basadas en causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, y dada la remisión general que el art. 33.6 RD 1483/2012 efectúa al art. 24 de la misma norma, que establece la aplicación de lo previsto en la LRJS para la impugnación de las decisiones de suspensión y reducción de jornada por dichas causas, parece razonable responder afirmativamente a esta posibilidad, pese a que el art. 247 LRJS no aluda expresamente a las decisiones basadas en fuerza mayor.

2. SENTENCIAS Y OTROS TÍTULOS EJECUTIVOS SOBRE DESPIDO COLECTIVO

2.1. La ejecución de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo

Frente a las sentencias que ponen fin al proceso de conflictos colectivos anteriormente mencionadas, el supuesto de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo merece especial consideración, ya que, como señala el art. 153.1 *in fine* LRJS, la impugnación del despido colectivo no se encauza a través del proceso de conflictos colectivos, sino al

63 Rec. 258/2021.

64 En este sentido, se pronuncian, entre otras, las previas SSTs de 24 febrero 2015 (rec. 165/2014), de 21 enero 2021 (rec. 83/2021) y de 27 abril 2021 (rec. 159/2020).

65 Análogamente, véase la STS de 27 octubre 2021 (rec. 60/2021).

66 SAN 60/2020, de 29 julio 2020 (rec. 147/2020).

amparo de la modalidad específica regulada en el art. 124 LRJS. Pese a ello, su ejecución se reconduce al art. 247 LRJS, por expresa disposición del apartado 2 de dicho precepto, tras la modificación introducida por Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto⁶⁷.

Aunque la ejecución de la sentencia de despido colectivo ya era posible desde la reforma introducida en el art. 124 LRJS por la Ley 3/2012, de 6 de julio⁶⁸, la ausencia de una mención expresa a estas sentencias en el art. 247 LRJS, llevó a la doctrina judicial a exigir que su ejecución se instara mediante un procedimiento individual por los trabajadores afectados⁶⁹. No obstante, este criterio fue rectificado por el Tribunal Supremo, que consideró aplicable la modalidad de ejecución directa del art. 247, merced a una interpretación analógica del apartado 2 del citado precepto, y a fin de cumplir con los principios de economía procesal y evitación de dilaciones indebidas celeridad, así como de seguridad jurídica⁷⁰.

Con el objeto de evitar la litigiosidad y la saturación de los órganos judiciales del orden social que dicha exigencia comportaba, la reforma de 2013 introdujo expresamente, en el art. 247.2 LRJS, la posibilidad de que las sentencias que declaren nula la decisión de despido colectivo sean directamente ejecutables a través de esta modalidad especial. A partir de dicha reforma, los trabajadores beneficiados por la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo tienen la opción de plantear un procedimiento individual o adherirse a la ejecución colectiva [art. 247.1.j) LRJS].

Pero, la modificación del art. 247 LRJS para introducir la posibilidad de ejecutar directamente por esta vía las sentencias de despido colectivo, no ha venido acompañada de la correspondiente reforma de la modalidad procesal contenida en el art. 124 LRJS, para adecuar el contenido de la demanda y de la sentencia a las exigencias de individualización de la condena, de forma análoga a lo previsto en los arts. 157.1 y 160.3 para la modalidad de conflicto colectivo. Como ha advertido la STS de 18 de enero de 2017⁷¹, esta falta de previsión dificulta el encaje de la ejecución de las sentencias de despido colectivo en el art. 247 LRJS, planteando diversas dudas interpretativas⁷², a las que se hará oportuna referencia.

Con todo, como se razonará más tarde, ello no debe llevar a la conclusión de negar el carácter directamente ejecutivo de la sentencia que declara nulo el despido colectivo,

67 Tramitado como proyecto de ley, que dio lugar a la Ley 1/2014, de 28 de febrero.

68 Hasta la reforma introducida por la Ley 3/2012, el Tribunal Supremo había negado la ejecutividad de las sentencias de despido colectivo [v.gr. STS de 28 enero 2014 (rec.16/2013) y ATS de 23 julio 2013 (rec. 8/2013)], ya que, con carácter previo, el art. 124.9 LRJS (introducido por el RDL 3/2012, de 10 de febrero) únicamente hacía alusión al contenido declarativo de la sentencia, sin establecer pronunciamiento de condena alguno. Como advierten, las SSTs de 20 abril 2015 (rec. 354/2014) y 23 marzo 2017 (rec. 150/2016), a partir de la reforma introducida por la Ley 3/2012, el art. 124.11 LRJS exigió “que las sentencias que declarasen el despido colectivo incorporaban el reconocimiento del derecho de los trabajadores y la correlativa obligación empresarial de restituir la situación a la anterior al despido: la reincorporación al puesto de trabajo en las mismas condiciones con condena a salarios de tramitación (artículo 123.2 LRJS) y reintegro de la indemnización percibida (artículo 123.3 LRJS)”.

69 Véase, en este punto, el análisis de CAVAS MARTÍNEZ, F., “El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2013, págs. 14-15.

70 SSTs de 19 octubre 2017 (rec.118/2017) y 23 marzo 2017 (rec. 150/2016).

71 Rec. 108/2016.

72 AA.VV., *La ejecución de sentencias en el proceso laboral*, Thomson Reuters- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, pág. 90.

parece más bien, que el legislador no ha considerado necesario precisar el contenido de la sentencia de despido colectivo de forma análoga a lo previsto en el art. 160.3 LRJS, dado que la sentencia que establece la nulidad del despido colectivo presenta un contenido de condena evidente, tanto de naturaleza pecuniaria, en cuanto impone el abono de los salarios de tramitación, como de hacer, en cuanto impone la obligación de readmisión de las personas despedidas.

A lo anterior se suma la posibilidad de concretar e individualizar la ejecución en los trabajadores afectados, a partir de los datos proporcionados por la sentencia y, en su defecto, recurriendo a la abundante información aportada al proceso merced al período previo de consultas⁷³. En este punto, como recuerda la ya citada STS de 20 de abril de 2015, “el art. 247 de la LRJS regula un proceso incidental para la ejecución que pone de manifiesto, en lo que a condenas dinerarias se refiere, que la parte ejecutada tiene la obligación de que *«tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago»*”.

2.2. Exclusión de las sentencias que declaran el despido colectivo como ajustado o no ajustado a derecho

En otro orden de consideraciones, conviene insistir en que la ejecución directa conforme al art. 247 LRJS, solamente cabe en caso de nulidad del despido colectivo, quedando excluidas las sentencias que declaren la decisión empresarial como ajustada o no ajustada a derecho. Esta solución diferenciada, en función de la calificación del despido, es coherente, al menos formalmente, con la ausencia de contenido de condena en la sentencia que declara el despido como ajustado o no ajustado a derecho, a tenor de los párrafos 2 y 3 del art. 124.11 LRJS, si bien en algunos supuestos podría estar justificada la posibilidad de ejecución directa.

A) *Despido colectivo ajustado a derecho*

En lo que atañe a la sentencia que declara el despido como ajustado a derecho, poniendo fin al procedimiento instado por la empresa mediante la conocida como “acción de jactancia”, el carácter meramente declarativo de la sentencia⁷⁴ no puede conducir a otro resultado que a su exclusión de la ejecución directa o indirecta.

73 En este sentido, las SSTs de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014) y de 4 de diciembre de 2015 (rec. 149/2015), justifican la omisión de la falta de requerimiento en las demandas de despido colectivo de las exigencias establecidas en el art. 160.3 LRJS para las demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena, en el hecho de que “en estos casos está en manos de la empresa determinar no solo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas”. Por ello, concluyen las citadas sentencias, “la ausencia de tales parámetros de cuantificación en la sentencia que declara nulo el despido colectivo y la obligación de readmisión y abono de salarios no debe generar la imposibilidad de su ejecución (...)”.

74 MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “Alcance de la doctrina de la exención de contradicción en la casación unificadora por el juego de la cosa juzgada colectiva (despido colectivo/reclamación individual de cesión

Cuando la impugnación del despido colectivo fue interpuesta por sujetos colectivos en representación de los trabajadores afectados, la imposibilidad de ejecución directa por la vía del art. 247 LRJS de la sentencia que declara ajustado a derecho el despido colectivo no siempre excluye la existencia de ejecuciones individuales. Y ello, porque el objeto del proceso de impugnación del despido colectivo por la representación de los trabajadores se limita a determinar si la decisión extintiva respetó el procedimiento establecido⁷⁵, si se hallaba justificada en la causa legal invocada, si se adoptó con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, o si incurrió en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, por lo que ni la sentencia dictada al amparo de este procedimiento, ni la ejecución pueden resolver otras cuestiones, que únicamente pueden ser planteadas por las personas afectadas mediante demanda individual, conforme a lo previsto para la impugnación de los despidos por causas objetivas (arts. 122 y 123 LRJS), con las especialidades previstas en el apartado 13 del art. 124 LRJS. Corolario de lo anterior es que una sentencia que declare el despido colectivo como ajustado a derecho es compatible con otra que declare la procedencia, improcedencia o nulidad⁷⁶ de una decisión extintiva enmarcada en el expediente colectivo, en función de las circunstancias individualizadas de la persona despedida⁷⁷, siendo susceptible de ejecución en caso de declararse la improcedencia o la nulidad de la decisión extintiva.

B) *Despido colectivo no ajustado a derecho*

En lo que concierne al despido colectivo no ajustado a derecho, cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causal legal indicada en la comunicación extintiva, tampoco la norma ritual prevé un pronunciamiento de condena, circunstancia que, unida a una interpretación literal del art. 247.2 LRJS, lleva a excluir esta sentencia de la modalidad de ejecución directa regulada en el mencionado precepto. Pese a ello, un sector doctrinal afirma el carácter ejecutable de las sentencias de despido colectivo declarado no ajustado a derecho, cuando en la demanda se formule una petición de condena a la readmisión o al abono de una indemnización conforme a lo previsto en el art. 123 LRJS y, en congruencia con el *petitum*, tal condena se halla recogido en el fallo⁷⁸.

ilegal). Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 907/2018, de 16 de octubre”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 435, 2019, pág. 162.

- 75 Concretamente, el art. 124.11 LRJS se refiere al período de consultas, a la entrega de documentación prevista en el art. 51.2 ET y al procedimiento establecido en el art. 51.7 ET.
- 76 Véase la STSJ Cantabria 23 diciembre 2016 (rec. 971/2016), que confirma la sentencia de instancia que calificó como nulo el despido de una trabajadora con reducción de jornada por guarda legal, realizado en el marco de un despido colectivo calificado como ajustado a derecho por la STS de 20 octubre 2015.
- 77 GOERLICH PESET, J.M., “La ejecución de las sentencias de despido colectivo: criterios legales y jurisprudenciales”, *El Derecho.com*, Tribuna, Lefebvre, 2017 (<https://elderecho.com/la-ejecucion-de-las-sentencias-de-despido-colectivo-criterios-legales-y-jurisprudenciales>).
- 78 GONZÁLEZ CALVET, J. y SERNA CALVO, M., “La ejecución de sentencias de despidos colectivos: una tutela necesaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2014 (LA LEY 7825/2014), pág. 8, entienden que “no existiendo una catalogación legal expresa del carácter meramente declarativo del pronunciamiento del despido colectivo impugnado por los representantes de los trabajadores como “no ajustado a derecho” –a diferencia de lo previsto en el art. 124.3, para cuando el demandante es el empresario–, es evidente que la sentencia deberá condenar al empresario a la reincorporación de los afectados con abonos de salarios de tramitación si tal pretensión ha sido oportunamente deducida en la demanda, y ello aunque sea por pura congruencia del fallo con el *petitum* de la demanda y por la simple aplicación del principio de justicia

La exclusión de estas sentencias del mecanismo de ejecución directa obliga a las personas despedidas en virtud del despido colectivo declarado como no ajustado a derecho, a plantear demanda individual, según lo previsto en el apartado 13.b) del art. 124 LRJS. Respecto del procedimiento individual así instado, la sentencia colectiva tendrá efecto de cosa juzgada y, por tanto, solo podrán debatirse cuestiones de carácter individual no resueltas en aquella (regla 2ª). En consecuencia, existiendo una sentencia que declara el despido colectivo como no ajustado a derecho, la sentencia que pone fin al procedimiento individual podría calificar el despido del trabajador como improcedente (puesto que en el proceso colectivo no ha quedado acreditada la causa legal invocada; circunstancia a la que se podría sumar, en su caso, la concurrencia de un defecto de forma que no vicie de nulidad el despido) o nulo (cuando no se haya respetado la prioridad de permanencia del demandante o quede demostrada la lesión de un derecho fundamental o libertad pública en el concreto despido), procediendo la ejecución de la sentencia que pone fin al procedimiento individual, en los términos previstos para el despido disciplinario (art. 123.2 LRJS).

Sin embargo, al establecer una legitimación secuenciada priorizando a los representantes de los trabajadores, el art. 124 LRJS comporta una importante demora en el acceso de los trabajadores a esta vía de ejecución, ya que la impugnación individual del despido colectivo únicamente se abrirá a partir de “*la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial*” [art. 124.13.b), regla 1ª]. Por esta razón, un sector doctrinal ha postulado una reforma del art. 247 LRJS que abra esta modalidad de ejecución directa a las sentencias que declaren la decisión extintiva como no ajustada a derecho⁷⁹.

Las voces críticas con la exclusión del procedimiento de ejecución colectiva directa de las sentencias que declaran el despido colectivo como no ajustado a derecho subrayan también la diferencia de trato que el legislador depara a los despidos frente a las medidas de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter, suspensiones de contratos y reducciones de jornada colectivas, respecto de las que sí cabe la ejecución al amparo del art. 247 LRJS⁸⁰.

rogada, que también rige en el proceso social para los supuestos en que no está establecida legalmente la modalización del fallo de la sentencia, tal como acontece en este caso. En síntesis, las razones expuestas fundamentan sobradamente el carácter ejecutable de las sentencias de despido colectivo declarado no ajustado a derecho, y ello siempre que se haya solicitado en la demanda y recogido en el fallo de la resolución la condena de readmisión de los trabajadores o el abono de la indemnización legal o pactada, a tenor de lo dispuesto en el art. 123 LRJS”.

79 GUADALUPE HERNÁNDEZ, H., “La tutela judicial frente al despido colectivo: algunos problemas aplicativos más de 10 años después”, AA.VV., GUADALUPE HERNÁNDEZ, H. (dir.), SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (dir.), MOLINA NAVARRETE, C. (dir.), TARAJANO MESA, D. (coord.), *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo. Balance y perspectivas de futuro. Liber Amicorum en homenaje al magistrado don Fernando Salinas Molina*, Centro de Estudios Financieros- CEF, Madrid, 2023, pág. 144; TASCÓN LÓPEZ, R., “La ejecución de las sentencias de despido colectivo: vaivenes legales y criterios jurisprudenciales”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 24, 2016, pág. 2. En contra, MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., “La ejecución colectiva como instrumento de tutela judicial efectiva en el orden jurisdiccional social”, *Diario La Ley*, núm. 8674, 2016 (LA LEY 7923/2015), pág. 7, aduce la complejidad y dilación que comportaría la ejecución de estas sentencias cuando afectara a un número elevado de trabajadores.

80 BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., pág. 5.

A la espera de dicha reforma, las circunstancias descritas aconsejan y justifican la solicitud de medidas cautelares para afianzar el contenido de la futura condena en los procedimientos individuales⁸¹. No se olvide que la justicia cautelar forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva⁸², en cuanto se materializa en la adopción de medidas destinadas a evitar que la parte demandada realice maniobras tendentes a eludir el efectivo cumplimiento de la eventual condena⁸³.

Como alternativa a una posible reforma legislativa en el sentido propuesto, entre las vías que proporciona la normativa vigente para procurar una ejecución eficiente de las sentencias de despido colectivo no ajustado a derecho, cabe plantear la posibilidad de solicitar la extensión de efectos de la sentencia dictada en un proceso individual de impugnación del despido por causas objetivas, instada por la persona trabajadora despedida en virtud de un despido colectivo declarado como no ajustado a derecho.

Dicho mecanismo procesal, que permite aplicar los resultados de una sentencia a personas que no fueron parte en el proceso original e incluso no han iniciado un procedimiento judicial⁸⁴, siempre que se encuentren en situaciones jurídicas idénticas, aparece regulado en el art. 247 *bis* LRJS⁸⁵, introducido por el art. 104.3 del RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre⁸⁶. Según el apartado 1 del citado precepto, una sentencia firme que hubiera calificado la improcedencia del despido de un trabajador en virtud de lo establecido en una sentencia declarativa del despido colectivo como no ajustado a derecho podría extender sus efectos a otras personas en ejecución de la sentencia, siempre que concurren las siguientes condiciones:

a) Que los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica que los favorecidos por el fallo. Para evitar que este requisito vacíe de contenido este instrumento procesal, habría que valorar con flexibilidad aquellas diferencias de carácter accidental, como las derivadas de una mayor o menor antigüedad en la empresa o de la cuantía del salario día acreditado.

b) Que el juez, la jueza o el tribunal sentenciador fuera también competente, por razón del territorio, para conocer de sus pretensiones de reconocimiento de dicha situación individualizada.

81 GOERLICH PESET, J.M., “La ejecución de las sentencias de despido colectivo: criterios legales y jurisprudenciales”, *El Derecho.com*, Tribuna, Lefebvre, 2017.

82 En este sentido, véanse las SSTC 66/1984 de 6 de junio, 115/1987 de 7 de julio, 237/1991 de 12 de diciembre, 238/1992 de 17 de diciembre, 148/1993 de 28 de mayo, 218/1994 de 18 de julio, 39/1995 de 13 de febrero, 78/1996 de 21 de junio.

83 MOLINA NAVARRETE, C., *Análisis de la nueva Ley de la Jurisdicción Social. Nuevas reglas legales, nuevos problemas, nuevos retos*, Madrid, 2012, pág. 515.

84 Así lo entiende, SALINAS MOLINA, F., en “El procedimiento testigo en la LRJS según el RDL 6/2023”, *Revista de Derecho Social*, núm. 106, 2024, pág. 19.

85 Sin perjuicio de la síntesis de la regulación aplicable a este mecanismo que se hace a continuación, nos remitimos al estudio más detallado publicado en FERRANDO GARCÍA, F.M., “La reforma en materia de ejecución en el ámbito laboral”, AA.VV., CAVAS MARTÍNEZ, F., FERRANDO GARCÍA, F.M. (dirs.), SELMA PENALVA, A. (coord.), *El proceso laboral tras las reformas de 2023 y 2025*, Laborum, Murcia, 2025, págs. 239-262; y SALINAS MOLINA, F., “La extensión de efectos de las sentencias firmes en la LRJS según el RDL 6/2023”, *Revista de Derecho Social*, núm. 107, 2024, págs. 15-51.

86 En vigor desde el 20 de marzo de 2024 (Disp. Final 9.2 del citado RD-ley).

c) Que los interesados soliciten (se trata de un mecanismo facultativo) la extensión de los efectos de la sentencia en el plazo de un año desde la última notificación de ésta a quienes fueron parte en el proceso.

De conformidad con el art. 247 *bis*.3 LRJS, la petición al órgano jurisdiccional⁸⁷ se formulará en escrito razonado al que deberá acompañarse el documento o documentos que acrediten la identidad de situaciones o la no concurrencia de alguna de las circunstancias del apartado 5 del mismo precepto. A efectos de acreditar la identidad de situaciones, debería bastar la aportación de la sentencia que declarara el despido colectivo como no ajustado a derecho, así como de la comunicación escrita dirigida al propio trabajador despedido y a los representantes de los trabajadores, en la que conste la relación de trabajadores afectados por el despido colectivo. A la vista de los citados documentos y de la sentencia dictada en procedimiento individual de despido por causas objetivas cuya extensión de efectos se pretende, el órgano judicial podrá determinar si concurre la exigida identidad de situación jurídica.

En dicho proceso se contempla el traslado de la solicitud tanto a la parte condenada en la sentencia como a los posibles responsables subsidiarios para que, en el plazo máximo de quince días, puedan efectuar alegaciones y aportar los antecedentes que estimen oportunos y, de tratarse de una entidad del sector público, para que aporte, en su caso, a través de su representante procesal, un informe detallado sobre la viabilidad de la extensión solicitada (art. 247 *bis* 4).

Finalmente, el juez, jueza o tribunal dictará auto en el que resolverá si estima la extensión de efectos solicitada, sin que pueda reconocerse una situación jurídica distinta a la definida en la sentencia firme de que se trate y, habría que apuntar aquí, a la que constituye el núcleo de la sentencia colectiva que declara no ajustado a derecho el despido colectivo. Según el art. 247 *bis* 4 LRJS, con testimonio de este auto, los sujetos reconocidos podrán instar la ejecución.

Si el órgano judicial desestimara, en todo o en parte, la extensión solicitada, se pondrá de manifiesto el resultado de esas actuaciones a las partes para que aleguen por plazo común de cinco días, con emplazamiento en su caso de los interesados directamente afectados por los efectos de la extensión, salvo que el órgano jurisdiccional, en atención a las cuestiones planteadas o por afectar a hechos necesitados de prueba, acuerde seguir el trámite incidental del art. 238 LRJS⁸⁸.

En virtud de lo previsto en el art. 247 *bis* 5 LRJS, no procederá la estimación de la extensión de efectos cuando sobre la situación jurídica individualizada del solicitante ya existiera cosa juzgada, situación que habrá de entenderse referida no a la sentencia colectiva

87 Téngase en cuenta que la solicitud de extensión de efectos deberá dirigirse al órgano jurisdiccional competente que hubiera dictado la resolución cuyos efectos se pretende que se extiendan (art. 247 *bis* 2 LRJS).

88 Por analogía con el criterio recogido en la STS de 4 diciembre 2015 (rec. 149/2015), según la cual en el incidente previsto en el art. 238 LRJS se podrían fijar los salarios a efectos de la ejecución de la sentencia sobre despido colectivo regulada en el art. 247 LRJS, cabe admitir que, cuando el incidente se tramite en el ámbito del mecanismo de extensión de efectos previsto en el art. 247 *bis* LRJS, dicho incidente pueda servir para ajustar dicha extensión de efectos a la realidad retributiva del trabajador que se acoge a este mecanismo.

de la que trae su causa la sentencia dictada en el proceso de despido por causas objetivas, sino al propio proceso de despido por causas objetivas.

A tenor del mismo precepto, tampoco cabe la extensión de efectos, cuando la doctrina determinante del fallo cuya extensión se postule fuere contraria a la jurisprudencia del Tribunal Supremo o, en su defecto, a la doctrina reiterada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia territorialmente competente⁸⁹.

De otro lado, el apartado 6 del mismo precepto, contempla la suspensión del incidente de extensión de efectos, cuando la sentencia firme cuya extensión se pretende se encuentre pendiente de un recurso de revisión o de un incidente de nulidad, manteniéndose la suspensión hasta la resolución del recurso. Del mismo modo, en coherencia con lo dispuesto en el art. 247 bis 5 LRJS, quedará en suspenso el incidente de extensión de efectos la sentencia pendiente de un recurso de casación para unificación de doctrina cuya resolución pueda resultar contraria a la doctrina determinante de la sentencia firme cuya extensión se pretende. De resultar contraria, procedería la desestimación de la extensión de efectos, según el preceptado el art. 247 bis 5 LRJS.

Por último, en lo que atañe a la recurribilidad del auto dictado, el art. 247 bis 7 LRJS remite a las reglas generales previstas para los autos dictados en ejecución de sentencia contenidas en los artículos 191.4.d) y 206.4 LRJS, precisando que, en todo caso procederá recurso de suplicación, atendiendo a la pretensión instada en el incidente de extensión de efectos, cuando la misma sea susceptible de recurso conforme a lo previsto en el artículo 191.1, 2 y 3 LRJS, condición que se cumple en el presente caso, puesto que el auto se refiere a la extensión de efectos de una sentencia por despido.

3. OTROS TÍTULOS EJECUTIVOS DE NATURALEZA SOCIAL

Junto a las sentencias, son susceptibles de ejecución a través de esta modalidad, “*los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social*” (art. 247.2 LRJS), posibilidad a la que también alude, con carácter genérico, el art. 237.1 LRJS. A diferencia del art. 517.2 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC), el art. 247 LRJS no enuncia un listado de las resoluciones judiciales susceptibles de ejecución por esta vía, obligando a realizar una labor de prospección en la norma procesal laboral, a fin de determinar los títulos ejecutivos que se pueden hacer efectivos al amparo de esta modalidad de ejecución⁹⁰.

3.1. Títulos ejecutivos de naturaleza extrajudicial

En primer término, son títulos ejecutivos los acuerdos logrados en procedimientos extrajudiciales de conciliación y mediación, así como los laudos arbitrales firmes (arts. 68 LRJS y 517.2, aptdo. 2º LEC).

89 Aunque esta situación parece improbable en el caso que aquí se trata, pues debe recordarse que se trata de ejecutar una sentencia de despido colectivo ya firme, mediante la impugnación en la vía individual que se abre cuando ha transcurrido el plazo para impugnar el despido colectivo de que disponen la representación legal de las personas trabajadoras y la autoridad laboral.

90 FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “La ejecución en los procesos de despidos colectivos. Especial referencia a las sentencias de naturaleza colectiva”, cit., pág. 4.

Así se deduce, del art. 68.1 LRJS, cuyo apartado primero establece que lo acordado en conciliación o en mediación constituye título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación judicial, y precisa que dicha ejecución se podrá llevar a efecto de conformidad con los trámites previstos en el Libro Cuarto del mismo cuerpo legal.

Y, con relación a la ejecutividad de los laudos arbitrales de carácter colectivo, el art. 68.2 LRJS equipara a las sentencias firmes, entre otros laudos arbitrales firmes, los laudos “colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...), así como (...) los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa”.

3.2. Otros títulos ejecutivos constituidos con intervención judicial

Respecto de los títulos constituidos con intervención judicial, es preciso citar, además de las sentencias recaídas en los procesos a los que se refiere el art. 247.2, incluidas las que califican como nulo el despido colectivo, los acuerdos⁹¹ alcanzados en el acto de conciliación judicial⁹² y los acuerdos logrados por las partes con carácter previo a dicho acto y aprobados por el Letrado de la Administración de Justicia (art. 84.1 y 5 LRJS)⁹³ o con posterioridad al mismo, aprobados por el tribunal (art. 84.3 LRJS); los acuerdos

91 Siempre que tengan contenido de condena y reúnan los requisitos de ejecutividad a los que se aludirá más adelante. Por ello, no cabe ejecutar colectivamente una conciliación judicial, en la que las partes se limitaron a comprometerse a negociar [STS de 22 julio 2015 (rec. 171/14)].

92 Sobre el acuerdo alcanzado por la empresa y la representación de los trabajadores ante el LAJ, respecto de la nulidad del despido colectivo decidido por aquella, véase la STS de 19 octubre 2017 (rec. 118/2017), que concluye que el acuerdo alcanzado en conciliación lograda en sede judicial, “constituye título ejecutivo susceptible de ejecución, de tal manera que si no es cumplido voluntariamente por el obligado, el acreedor puede solicitar su ejecución forzosa, la cual se llevará a efecto, tal como previene el artículo 84.4 LRJS, por los trámites de ejecución de sentencias. Además, a tales acuerdos conciliatorios se refiere el artículo 237.1 LRJS, considerándolos títulos ejecutivos. Por su parte el art. 274.2 expresamente extiende la ejecución colectiva que regula a todos los títulos judiciales y extrajudiciales. Por tanto, no existe diferencia alguna entre la ejecución de las sentencias firmes y la de los acuerdos adoptados en conciliación judicial, como en este caso, ante la Letrada de la Administración de Justicia”.

93 El caso que dio lugar a la STS, de 22 marzo 2023 (rec. 61/2022), trae su causa del acuerdo alcanzado en conciliación judicial entre la empresa y la representación de los trabajadores, que pone fin al procedimiento de despido colectivo, aprobado en Decreto del Letrado de la Administración de Justicia de 5 de marzo de 2021. Dicho acuerdo consiste en estar y pasar por el resultado que se alcance en la sentencia firme con relación a otro procedimiento de despido colectivo [3/2020], seguido ante el mismo órgano judicial. La sentencia de 14 de abril de 2021, recaída en dicho procedimiento declara “la nulidad del despido colectivo impugnado, y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación inmediata en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones de trabajo que regían antes del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar y con todas las consecuencias derivadas de la presente declaración”. La representación de los trabajadores solicita la ejecución directa del acuerdo, según lo previsto en el art. 247.2 LRJS, para que la empresa proceda a la cuantificación de los salarios y antigüedad de los trabajadores, así como a la extinción de las relaciones laborales de todos ellos al no haber cumplido la obligación de readmitir y reponer en idénticas condiciones a los despedidos, lo que determina la apertura por la Sala de lo Social de la AN del incidente de readmisión al que se remite el art. 283 LRJS.

transaccionales suscritos durante la tramitación del recurso de suplicación o de casación, una vez homologados por el órgano jurisdiccional mediante auto (art. 235.4 LRJS); los autos judiciales que resuelven el incidente de no readmisión (art. 282 LRJS); y la resolución de homologación del convenio que formaliza una eventual transacción en la fase de ejecución (art. 246.4 LRJS).

3.3. Especial referencia a la ejecutividad de otros títulos concluidos en materia de despido colectivo

En materia de despidos colectivos, y a diferencia de lo establecido respecto de las sentencias, el art. 247.2 LRJS no establece como condición de ejecutividad directa de los restantes títulos ejecutivos, que deban establecer la nulidad de la decisión extintiva. Y es que la posibilidad de encontrar un título ejecutivo extrajudicial en el que se recoja la nulidad de la decisión extintiva parece remota. Pese a ello, se han dado casos en los que tal calificación se ha producido, de forma indirecta, al vincular las firmantes las consecuencias del acuerdo a lo establecido en la sentencia que recaiga sobre un proceso planteado en otra empresa filial o del grupo. Aun así, en la práctica, estos acuerdos no se han ejecutado directamente al amparo del art. 247 LRJS, sino mediante demandas individuales⁹⁴.

En cualquier caso, la falta de exigencia expresa en tal sentido permite concluir que podrían hacerse efectivos por esta vía, con independencia de la calificación del despido colectivo, los acuerdos concluidos y los laudos dictados al hilo de la tramitación de un despido colectivo (v.gr. los alcanzados durante el período de consultas *ex* art. 51.2 ET, los acuerdos que ponen fin a la huelga convocada con motivo del anuncio o decisión de despido colectivo y los acuerdos o laudos logrados en procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos previstos conforme al art. 83.3 ET)⁹⁵ o los acuerdos conciliatorios concluidos durante la tramitación del proceso de impugnación del despido colectivo, por más que resulte incongruente otorgar ejecutividad directa a un acuerdo de tales características, cuando la ley la niega a la sentencia que declara el despido como no ajustado a derecho. Por tanto, serán ejecutables cualesquiera otros títulos ejecutivos obtenidos durante la tramitación de un despido colectivo o del proceso de impugnación del mismo, en la medida en que reúnan los requisitos señalados en el art. 247.2 LRJS, objeto de análisis en el siguiente apartado.

94 Véanse, en este sentido, las SSTSJ Asturias de 20 septiembre 2016 (rec. 1710/16) y 22 noviembre 2016 (rec. 2274/16), relativas a los despidos de los trabajadores de TRAGSATEC (filial de TRAGSA) que acordaron someterse a las consecuencias del proceso de impugnación del despido colectivo planteado en TRAGSA, de forma que, en virtud de dicho pacto, siguieron la suerte de la sentencia dictada en la empresa principal: en instancia, la SAN de 28 marzo 2014 (rec. 44/2014) declaró la nulidad del despido, pero dicha sentencia fue revocada en casación por el Tribunal Supremo, en sentencia de 20 octubre 2015 (rec. 172/2014).

95 Para un estudio de los diversos títulos ejecutivos en materia de despido colectivo, véase FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “La ejecución en los procesos de despidos colectivos. Especial referencia a las sentencias de naturaleza colectiva”, cit., págs. 4 y 5.

III. REQUISITOS DE EJECUTIVIDAD DIRECTA DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS. ESPECIAL REFERENCIA A LAS SENTENCIAS EN MATERIA DE DESPIDO COLECTIVO

1. CONDICIONES DE EJECUTIVIDAD DE LAS SENTENCIAS DICTADAS EN PROCESOS DE CONFLICTO COLECTIVO mediante la modalidad prevista en el art. 247 LRJS

Según el art. 247.1 LRJS podrán ser susceptibles de ejecución definitiva por el trámite regulado en dicho precepto, *“las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual, en los términos del apartado 3 del art. 160”* de la misma norma.

En primer lugar, el art. 247.1 LRJS viene a recordar que constituye un *prius* para la ejecutividad de las sentencias -y por tanto, también, de las de conflicto colectivo-, que hayan estimado pretensiones condenatorias⁹⁶, exigiendo a la parte demandada a realizar una prestación concreta, pues las sentencias meramente declarativas – aquellas que se pronuncian sobre la existencia, inexistencia o contenido de un derecho o relación jurídica- no son un título ejecutivo, por lo que no permiten ejecución directa⁹⁷, sin perjuicio de su realización práctica “a través del efecto positivo de cosa juzgada que la declaración realizada en la sentencia colectiva tendrá en los procesos individuales o plurales que se sigan en esta materia”⁹⁸, según lo dispuesto en el art. 160.5 LRJS.

En la sentencia condenatoria han de concurrir, además, las exigencias contenidas en el art. 160.3 LRJS, al que remite el art. 247.1 LRJS, que requiere que la sentencia contenga “la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por

96 Premisa recogida legalmente (art. 517.2.1º y art. 521.3 LEC) y por la doctrina constitucional, que exceptúa del derecho a la ejecución, las sentencias meramente declarativas (por todas, véanse las SSTC 32/1982, de 7 junio, FJ 1 y 109/1984, de 26 noviembre, FJ 2).

97 Precisamente, por entender que se trata de una sentencia meramente declarativa, la STSJ Andalucía de 6 marzo 2024 (rec. 283/2024) desestima el recurso de suplicación planteado frente al Auto de 27 octubre de 2023, que, a su vez, había desestimado el de reposición formulado contra la providencia de 26 septiembre 2023, que denegaba la solicitud de ejecución que denegaba la ejecución por la vía del art. 247 LRJS de la SJS nº 4 de Huelva, de 18 julio 2022, autos 23/2022, que declaró “el deber del Ayuntamiento de Punta Umbría de proceder a activar el Plan de Pensiones-Jubilación previsto en el art. 47 del Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Punta Umbría, en cuanto a la normativa que la legislación presupuestaria permite (0,3%), a partir del ejercicio 2020; condenando al Consistorio a estar y pasar por la anterior declaración, con cuantos efectos resulten inherentes a la misma”.

98 STS de 20 marzo 2012 (rec. 18/2011), trayendo a colación la doctrina de la STS de 28 mayo 2002 (rec. 1172/2001).

la condena”⁹⁹; y especifique “la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado”¹⁰⁰.

A las anteriores precisiones se añade la necesidad de que la sentencia declare “que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente”. La posibilidad de que una sentencia condenatoria surta efectos respecto de quienes no hayan sido parte en el proceso en el que se haya dictado, constituye una de las novedades introducidas en el orden social por la LRJS, si bien, como ha puesto de relieve la doctrina, ya existían precedentes de la extensión a terceros de los efectos de determinadas sentencias en el orden contencioso-administrativo y en el orden civil¹⁰¹. Junto a las sentencias de conflicto colectivo y de despido colectivo, la extensión de efectos de la sentencia a quienes no han sido parte del procedimiento en la fase de cognición, se ha ampliado recientemente, mediante la reforma operada por el RD-ley 6/2023, de 19 de diciembre, que permite la extensión de efectos de las sentencias firmes que hubieran reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas a otras que se hallen en idéntica situación jurídica (art. 247 *bis* LRJS), así como la extensión de efectos de la sentencia dictada en el denominado procedimiento “testigo” a los pleitos suspendidos (art. 247 *ter* LRJS con relación al art. 86 *bis* LRJS)¹⁰².

De cuanto queda expuesto es posible concluir que los requisitos impuestos en el art. 247.1 LRJS con relación al contenido de la sentencia de conflicto colectivo, a efectos de su ejecutividad directa, son más exigentes que los establecidos para la sentencia de despido colectivo. En efecto, la STS de 18 de junio de 2013¹⁰³, admite abiertamente que “(...) mientras en el caso de los despidos colectivos nulos la ejecución individual no exige de la sentencia condición alguna, porque tanto los trabajadores afectados como los salarios de tramitación son cuantificables con relativa facilidad, en el caso de los conflictos colectivos no sucede lo mismo, pues el artículo 160. 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social precisa que, como se ha indicado antes y en relación con el suplico de la demanda efectuada conforme al artículo 157. 1 a) de la misma ley, la sentencia deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá

99 Como subraya el ATS de 18 octubre 2017 (rec. 9/2017), respecto de la ejecución de las sentencias colectivas en materia salarial, “es necesario que, en línea con el suplico de la demanda, el fallo condenatorio contenga los elementos que permitan identificar a los trabajadores afectados (datos), los que permiten identificar a éstos con la pretensión (requisitos) y aquellos que dentro del colectivo genérico de trabajadores pueda diferencia a unos de otros (características)”.

100 La STS de 24 septiembre 2020 (rec. 228/2018), sintetiza perfectamente los requisitos de ejecutividad directa de las sentencias colectivas por la vía del art. 247 LRJS.

101 GONZALEZ CALVET, J., “La ejecución de sentencias de conflictos colectivos tras la LRJS”, cit., pág. 1, se refiere, a modo de ejemplo, a la extensión de efectos de la sentencia, en los supuestos del ya desaparecido recurso de casación en interés de la ley, regulado en el art. 110 LJCA, y de las sentencias dictadas en procesos promovidos por asociaciones de consumidores o usuarios, según lo previsto en los arts. 15, 221 y 519 LEC.

102 Sobre la regulación del pleito testigo, puede consultarse *in extenso* CAVAS MARTÍNEZ, F., “El nuevo pleito testigo en la jurisdicción social”, AA.VV., CAVAS MARTÍNEZ, F., FERRANDO GARCÍA, F.M. (dirs.), SELMA PENALVA, A. (coord.), *El proceso laboral tras las reformas de 2023 y 2025*, Laborum, Murcia, 2025, págs. 147-170.

103 Rec. 108/2012.

contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente”.

En suma, la sentencia colectiva ha de precisar “los elementos necesarios que en plano subjetivo y objetivo determinan la existencia de una obligación exigible”¹⁰⁴. Sólo cuando concurren esos elementos existe una condena susceptible de ejecución “directa e individual”¹⁰⁵. En caso contrario, la sentencia no podrá ser directamente ejecutada por la vía del art. 247 LRJS¹⁰⁶, procediendo que por los trabajadores afectados se inste la ejecución a través de la demanda individual o plural que corresponda según la naturaleza de la pretensión¹⁰⁷.

Tampoco serán susceptibles de ejecución directa en aplicación supletoria del procedimiento previsto en el art. 705 LEC, las sentencias que condenan a obligaciones de hacer sin concretar los datos, características y requisitos necesarios para su posterior individualización, pues el citado precepto no dota por sí mismo de ejecutividad a un título que carece de las necesarias precisiones objetivas y subjetivas para ello¹⁰⁸.

104 En este sentido, véanse, entre otras, las SSTs de 28 mayo 2002 (rec. 1172/2001); de 11 octubre 2011 (rec. 187/2011); de 20 marzo 2012 (rec. 18/2011); de 28 marzo 2012 (rec. 48/2011); de 26 junio 2012 (rec. 19/2011); y de 15 noviembre 2012 (rec. 251/2011).

105 STS de 18 junio 2013 (rec. 108/2012).

106 Por todas, véanse las SSTs de 8 mayo 2019 (rec. 94/2017), de 28 mayo 2002 (rec. 1172/2001), de 11 octubre 2011 (rec. 187/2010), de 20 marzo 2012 (rec. 18/2011), de 28 marzo 2012 (rec. 48/2011), de 26 junio 2012 (rec. 19/2011) y de 15 noviembre 2012 (rec. 251/2011). En aplicación de esta jurisprudencia, véanse las SSTs País Vasco, de 26 septiembre 2023 (rec. 757/2023) y 7 febrero 2023 (rec. 2461/2022); STSJ Cataluña, de 1 diciembre 2022 (rec. 4237/2022); STSJ Castilla-La Mancha de 28 octubre 2022 (rec. 1574/2022).

107 Por citar un ejemplo, en el caso que da lugar a la STSJ País Vasco, de 7 febrero 2023 (rec. 2461/2022), la sentencia de colectivo se limitaba a reconocer el derecho de los trabajadores a disponer, “dentro de la jornada laboral, de 10 minutos para el aseo personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, con las consecuencias legales y económicas inherentes”; sin determinar suficientemente los datos, requisitos y características que se exigen para proceder a la ejecución directa prevista en el art. 247 LRJS. Por esta razón, la sentencia concluye que no cabía su ejecución provisional por dicha vía, y desestima la objeción de inadecuación de procedimiento planteada por la empresa, frente a la demanda conjunta planteada por dos de las trabajadoras afectadas por el procedimiento ordinario de reclamación de cantidades. En la misma línea, la STSJ Extremadura, de 16 septiembre 2022 (rec. 3/2022), sobre la ejecución de la sentencia que condena a la Junta de Extremadura a abonar al personal de centros educativos concertados el incremento del 2 por ciento contemplado en el VII Convenio de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 21/09/2021). Y la STSJ Andalucía, de 4 mayo 2022 (rec. 297/2022).

108 STS de 9 junio 2015 (rec. 25/2014) y Auto AN de 15 marzo 2016 (rec. 77/2015). La precitada STS de 9 junio 2015 se refiere a la solicitud de ejecución colectiva de la SAN de 17 enero 2013 que declaraba el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Plan de Igualdad consistentes en “analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres” y “homogeneización de la uniformidad de los mandos”, concluyendo que “resulta claro que la sentencia de autos no puede amparar su ejecutabilidad en el art. 247 LRJS, porque no cumple -ni por aproximación- los requisitos legales de concreción”. Y precisa que tampoco cabe su ejecución conforme al art. 705 LEC, pues dicho precepto solo regula la “«forma» para ejecutar «obligaciones de hacer» que se hayan impuesto en un «título» que legalmente tenga reconocida ejecución, pero en manera alguna puede entenderse que el precepto citado -el art. 705 LECiv- habilite por sí mismo la ejecución colectiva de un título que legalmente no está dotado de ella”. En la doctrina de suplicación, la STSJ Cantabria de 12 septiembre 2022 (rec. 547/2022), declara que, conforme a los arts. 705 LEC y 247 LRJS, la sentencia que reconoce el derecho a la no compensación y absorción de los complementos convencionales con la elevación del SMI no es susceptible de ejecución directa.

Ahora bien, conviene insistir en que, para que el órgano jurisdiccional disponga de los necesarios elementos de convicción para efectuar los citados pronunciamientos en la sentencia que pone fin al proceso de conflicto colectivo, el art. 157.1.a) LRJS establece la necesidad de que en la demanda se consignen “los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas”¹⁰⁹. Sin embargo, las demandas de conflicto colectivo no siempre aportan los elementos necesarios para la individualización de la condena, determinando dicha imprecisión su imposibilidad de ejecución directa por la vía del art. 247 LRJS¹¹⁰.

A fin de proveer la referida información en la demanda, y en particular, “al objeto de concretar a los integrantes del grupo de afectados cuando, no estando determinados, sean fácilmente determinables”, la futura parte demandante podrá solicitar las medidas preparatorias contempladas en el art. 76.2 LRJS¹¹¹, “para la averiguación de los integrantes del grupo, de acuerdo a las circunstancias del caso y conforme a los datos suministrados por el solicitante, incluyendo el requerimiento al demandado para que colabore en dicha determinación”. Ahora bien, como ha subrayado la jurisprudencia, en sede de ejecución, dictada ya la sentencia, la obligación de cuantificar individualizadamente la deuda y proponer, en su caso, una fórmula de pago corresponde a la parte ejecutada, a través del proceso incidental contemplado en el art. 247.1.c) LRS, por lo que no cabe exigir a los demandantes que acudan a las medidas cautelares previstas en el artículo 76 LRJS¹¹². Se trata, por tanto, de una posibilidad con la que cuentan los ejecutantes, no de una obligación.

Por otra parte, la ausencia de una precisión legal estableciendo la suspensión de los plazos de caducidad de la acción durante la tramitación de estos actos preparatorios ha merecido la crítica doctrinal¹¹³, en cuanto puede desincentivar la solicitud de estas medidas.

La previsión del art. 157.1.a) LRJS es, por lo demás, coherente con el principio de congruencia de la sentencia que pone fin al proceso (art. 359 LEC), que exige que la misma

109 Sobre la cuestión, véase MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, cit., pág. 321.

110 En la doctrina de suplicación, la STSJ Cantabria de 12 septiembre 2022 (rec. 547/2022), llama la atención sobre la omisión de la parte actora en cuanto no precisó en la demanda que pretendía una condena susceptible de individualización, consignando los datos necesarios para la posterior ejecución individualizada de la sentencia, a tenor de los arts. 157.1.a) y 160.3 LRJS. También aparece este reproche sobre la falta de consignación en la demanda y en la ampliación de la misma de los datos de concreción precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas, que conduce a la denegación del despacho de ejecución por la STSJ Madrid, de 18 septiembre 2025 (rec. 684/2025). En términos análogos se expresa la STSJ Cataluña de 24 noviembre 2025 (rec. 1633/2025).

111 STS de 7 octubre 2015 (rec. 237/2014). Sobre la posibilidad de acudir a las medidas preparatorias reguladas en el art. 76.2 LRJS, véanse SÁNCHEZ CARRETERO, R.M., *Los incidentes en ejecución laboral*, cit., pág. 265 y RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F., “Capítulo XL Ejecución de sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo”, cit., pág. 602.

112 SSTS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014) y de 4 diciembre 2015 (rec. 149/2015).

113 BODAS MARÍN, R., *Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva*, cit., págs. 80 y 156. Habida cuenta el carácter esencial que la aportación de los datos en la demanda reviste de cara a la posterior individualización de la condena, el citado autor (pág. 154), critica la utilización minoritaria de esta medida.

responda a los términos planteados en la demanda¹¹⁴. Igualmente, la condena deberá ser congruente con la declaración de hechos probados contenida en la sentencia, en los que el órgano judicial expresará su convicción tras la valoración de la actividad probatoria desplegada por las partes en el curso del proceso. Y, finalmente, el despacho de ejecución debe ser congruente con el título ejecutivo, “no pudiendo introducirse en fase de ejecución pues ello evitaría el ejercicio adecuado del derecho de defensa de la contraparte”¹¹⁵.

Los requisitos de concreción son asimismo aplicables al resto de títulos ejecutivos de naturaleza social, respecto de los que, el apartado 2 del art. 247 LRJS, establece como condición de ejecutividad directa, que sean “*estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160*”. Así, los acuerdos alcanzados en conciliación únicamente serán susceptibles de ejecución a través de esta modalidad especial, cuando exijan a una de las partes una obligación de dar, hacer o no hacer, y concreten los datos de identificación de los trabajadores afectados¹¹⁶, circunstancia que no concurre en el acuerdo en el que las partes se comprometen a negociar determinadas condiciones de trabajo, en tanto no se llegue a un pacto sobre las mismas¹¹⁷.

Para concluir, es preciso advertir que las consecuencias de la falta de concurrencia de los requisitos de individualización y concreción objetiva y subjetiva de la sentencia de conflicto colectivo no se limitan a la inadmisión de la demanda de ejecución directa por la vía del art. 247 LRJS, pues podrían afectar al cómputo del plazo para el ejercicio de la acción individual. En este punto, existe algún pronunciamiento de suplicación que señala que la solicitud de ejecución directa cuando no cabe tal mecanismo no puede suponer “una ampliación artificiosa del plazo para el ejercicio de la acción individual” interpuesta para reclamar el cumplimiento de los derechos derivados de la sentencia de conflicto colectivo¹¹⁸. Con todo, este criterio parece contradecir la jurisprudencia según la cual la solicitud de ejecución de la sentencia de conflicto colectivo interrumpe el plazo de prescripción de las acciones individuales, con independencia de su procedencia o no, pues, aun habiéndose incoado la ejecución de forma improcedente, la solicitud de ejecución tendrá valor de

114 GONZALEZ CALVET, J., “La ejecución de sentencias de conflictos colectivos tras la LRJS”, cit., pág. 6.

115 STSJ Navarra de 9 febrero 2023 (rec. 575/2022). En el caso enjuiciado, la sentencia de conflicto colectivo se limitaba a “efectuar una declaración en relación a la modificación empresarial operada a través de una comunicación de 27/06/2019, y a condenar a las codemandadas a estar y pasar por aquel pronunciamiento y, a la empresa, a reponer al colectivo afectado por el conflicto en las condiciones de distribución de jornada vigentes con anterioridad a la comunicación empresarial (...). La sentencia se limita a declarar la nulidad de la decisión modificativa adoptada por la empresa y a condenar a la empresa a reponer a los trabajadores en las condiciones previas, sin referencia alguna a un posible abono de retribuciones en consideración a la calificación que deba merecer un exceso de jornada derivado de la modificación declarada nula”. De ahí que el tribunal desestime la ejecución de la sentencia en el sentido, solicitado por los sindicatos demandantes, de condena al abono de compensación económica a favor de los trabajadores afectados por el conflicto.

116 FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “La ejecución en los procesos de despidos colectivos. Especial referencia a las sentencias de naturaleza colectiva”, cit., pág. 8.

117 STS de 22 julio 2015 (rec. 171/2014).

118 Por todas, véanse las STSJ Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2023 (rec. 657/2022), de 10 de marzo de 2023 (rec. 146/2022), de 10 de marzo de 2023 (tres) (recs. 118, 147 y 148/ 2022), de 2 de marzo de 2023 (rec. 119/2022), de 6 de febrero de 2023 (rec. 2120/2021), de 13 de enero de 2023 (rec. 2006/2021), de 1 de diciembre de 2022 (rec. 1878/2021), de 16 de septiembre de 2022 (rec. 1321/2021), de 8 de julio de 2022 (rec.1320/2021) y de 26 de mayo de 2022 (rec. 1046/2021).

reclamación extrajudicial, con efectos interruptivos del plazo de prescripción de dichas acciones individuales¹¹⁹.

2. SOBRE LA CONCRECIÓN DE LA SENTENCIA QUE DECLARA LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO

2.1. Flexibilización de los requisitos formales de la sentencia

La remisión del art. 247 LRJS a los requisitos de concreción a efectos de una futura individualización de la ejecución, establecidos en el art. 160.3 LRJS, ha suscitado la duda de si cabe la ejecución directa de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo, ya que el art. 124 LRJS no establece dichas exigencias respecto del contenido de la sentencia, ni requiere expresamente la fijación concreta de los elementos de cálculo de los salarios de tramitación, mientras que el art. 99 LRJS impide la cuantificación de la condena en ejecución de sentencias.

Con carácter general, la doctrina sostiene que los referidos arts. 157.1.a) y 160.3 LRJS no son aplicables a efectos de la ejecución colectiva de la sentencia de despido colectivo¹²⁰. Igualmente, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 20 de abril de 2015¹²¹, ha concluido que “la ausencia de tales parámetros de cuantificación en la sentencia que declara nulo el despido colectivo y la obligación de readmisión y abono de salarios no debe generar la imposibilidad de su ejecución y la inexigibilidad de la consignación de estos”. Dicha decisión se basa en los siguientes argumentos:

1) El hecho de que la previsión de ejecución contemplada en el art. 247 LRJS *in fine* no se haya acompañado de la correlativa modificación del art. 124 para introducir las exigencias del art. 160.3 LRJS, puede interpretarse en el sentido de que, para el legislador, tales exigencias no son indispensables en el particular supuesto del despido colectivo.

2) Este diferente tratamiento legislativo en cuanto a la exigencia de precisión de las demandas de despido colectivo con petición de nulidad y de conflicto colectivo con pretensión de condena obedece, en primer término, a que, en las de despido, el contenido de condena es identificable con relativa facilidad en cuanto a los sujetos y determinable en su cuantía¹²². Y ello porque, la decisión de despido colectivo ha sido precedida por un procedimiento de negociación con la representación de los trabajadores en el que la normativa vigente exige aportar documentación de la que se deducirán los datos relativos a la categoría profesional y lugar de prestación de servicios de los trabajadores afectados por

119 SSTs de 30 junio 2016 (rec. 1210/2015) y 18 octubre 2006 (rec. 2149/2005).

120 GOERLICH PESET, J.M., “Ejecución definitiva de la nulidad del despido colectivo: de nuevo sobre el caso Coca Cola (Auto AN 56/2015, de 30 de septiembre)”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 14, 2016, pág. 111. MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., “La ejecución colectiva como instrumento de tutela judicial efectiva en el orden jurisdiccional social”, *cit.*, pág. 12.

121 STS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014), sobre la ejecución de la sentencia que declaró nulos los despidos acordados por el grupo de empresas Coca-Cola en diversos centros de España, cuyos razonamientos aparecen reiterados en la STS de 4 diciembre 2015, *cit.* Asimismo, véanse las posteriores SSTs de 18 enero 2017 (rec. 108/2016) y 23 marzo 2017 (rec. 150/2016).

122 En el mismo sentido, ATS de 18 octubre 2017 (rec. 9/2017).

el despido (art. 51.2 ET y arts. 3 y 4 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre), mientras que la concreta identificación, antigüedad y salario, se deducirá de las decisiones extintivas en las que se haya traducido el despido colectivo, “siendo esos - precisamente- los datos claves de toda demanda de despido para poder proceder a completar los pronunciamientos que sobre la calificación del despido ordena la Ley”. Al obrar esta información en poder de la empresa y del propio juzgador, no se requiere una perfecta identificación en la sentencia de los individuos afectados por la condena ni de la forma en que lo están¹²³.

3) En otro orden de consideraciones, como señala el Tribunal Supremo, la falta de cuantificación de los salarios de tramitación objeto de la condena, no impide la ejecución de la sentencia que declara nulo el despido colectivo, pues tampoco es habitual que se cuantifiquen con exactitud dichos salarios en las sentencias de despido individual declarado nulo, pese a lo cual no se ha cuestionado su carácter ejecutable.

4) En todo caso, el art. 247 de la LRJS regula un proceso incidental para la ejecución que, en lo que a condenas dinerarias se refiere, exige a la parte ejecutada en el plazo de un mes, prorrogable por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, cuantificar individualizadamente la deuda en relación con cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, y proponer, en su caso, una fórmula de pago.

2.2. El planteamiento por vía incidental de cuestiones necesarias para individualización de la ejecución

De la jurisprudencia anteriormente expuesta se deduce la posibilidad de ejecutar la sentencia colectiva de despido recurrida, en la medida en la que cabe integrar, en el trámite incidental del art. 238 LRJS¹²⁴, los elementos imprescindibles para individualizar la ejecución, que no consten en la sentencia condenatoria.

En aplicación de la citada doctrina, y ya con relación a la ejecución definitiva, la posterior STS de 18 de enero de 2017¹²⁵, ha señalado que, en dicho incidente, se podrán debatir cuantas obligaciones estén relacionadas con el cumplimiento de la condena, tales como el salario -en cuanto es determinante de la condena a abonar los salarios de tramitación-, y el puesto de trabajo, funciones y lugar en que corresponde reintegrar al trabajador, e incluso el salario aparejado a dicho puesto. Para la concreción del salario aplicable en la fecha de la extinción del contrato, sería posible plantear en la fase de ejecución (tanto definitiva como provisional) la determinación del convenio colectivo aplicable, cuando “en fase declarativa no se trató lo relativo a los salarios serían que debían regir a los efectos de un posible despido no ajustado a derecho o nulo. En consecuencia, la ejecución definitiva era vía procesal correcta a los efectos que resolvió el auto recurrido y ello no puede calificarse como elemento que va en contra de lo ejecutoriado porque nada se juzgó en vía declarativa”¹²⁶.

123 GOERLICH PESET, J.M., “Ejecución definitiva de la nulidad del despido colectivo: de nuevo sobre el caso Coca Cola (Auto AN 56/2015, de 30 de septiembre)”, cit., pág. 111.

124 También, en este sentido, véanse las SSTs de 13 diciembre 2022 (rec. 351/2021), de 23 marzo 2017 (rec. 150/2016) y 4 diciembre 2015 (rec. 149/2015).

125 Cfr. STS de 18 enero 2017, cit.

126 STS de 13 diciembre 2022 (rec. 351/2021).

Asimismo, deberían resolverse en esta fase las controversias relacionadas con la antigüedad, en cuanto su determinación sea necesaria para la cuantificación de los salarios de tramitación e indemnizaciones¹²⁷, cuando la ejecución tenga que resolverse con la extinción de los contratos (art. 286 LRJS), pues entonces podrá acudir al incidente específico, el incidente de no readmisión, en el seno de la ejecución colectiva¹²⁸.

Del mismo modo, el Alto Tribunal¹²⁹ ha entendido que “no hay obstáculo legal alguno para que en la fase de ejecución definitiva de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo se suscite la cuestión relativa a la posible naturaleza temporal de los contratos de trabajo afectados por esa decisión, por cuanto esa circunstancia es determinante para establecer el alcance de las consecuencias jurídicas aparejadas a su extinción y a la obligada readmisión de los trabajadores que impone la sentencia”¹³⁰.

Por el contrario, no cabrá acudir a este procedimiento ejecutivo, respecto de aquellas controversias que no se deriven de la propia sentencia que declara la nulidad del despido colectivo, como ocurrirá cuando el trabajador sea trasladado o despedido tras la readmisión¹³¹, o cuando se planteen otras cuestiones no relacionadas con la propia readmisión o con la determinación de las cantidades adeudadas en concepto de salarios de tramitación¹³², en cuyo caso el trabajador tendrá que acudir al procedimiento declarativo correspondiente.

127 GOERLICH PESET, J.M., “La ejecución de las sentencias de despido colectivo: criterios legales y jurisprudenciales”, *El Derecho.com*, Tribuna, Lefebvre, 2017.

128 STS de 18 enero 2017 (FJ.3). No obstante, la sentencia admite que en la ejecución de sentencias colectivas pueda valorarse directamente la imposibilidad de readmitir por haberse cerrado el centro, aunque no haya existido previamente incidente de no readmisión.

129 STS de 22 marzo 2023 (rec. 85/2022). Esta sentencia ha sido objeto de un estudio monográfico por ROJO TORRECILLA, E., “El TS admite, en fase de ejecución de sentencia de despido colectivo nulo, la discusión sobre el carácter temporal de los contratos temporales extinguidos. Notas a la sentencia de 22 de marzo de 2023 (rec. 85/2022)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2023. Disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2023/04/el-ts-admite-en-fase-de-ejecucion-de.html>; y MORENO PÉREZ, J.M., “Resolver en fase de ejecución de sentencia la naturaleza temporal de los contratos afectados por un despido colectivo nulo ¿es posible? El TS lo admite y valora los requisitos de admisibilidad del recurso de casación en autos dictados en el incidente de no readmisión. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2023 ECLI:ES:TS:2023:1188”, *Temas Laborales*, núm. 169, 2023, págs. 223-233.

130 Sin embargo, la STS de 14 de octubre de 2025 (rec. 28/2024), concluye que “la calificación jurídica que merezcan los contratos temporales (...) Se trata de una cuestión de carácter puramente singular que no es materia del despido colectivo y debe dilucidarse en el correspondiente procedimiento individual al que se remite el art. 124. 13 LRJS.”

131 SSTS de 18 enero 2017, cit. y de 19 octubre 2017 (rec. 118/2017).

132 Sobre la posibilidad de compensar cantidades adeudadas entre empresa (indemnización por movilidad funcional según Convenio) y trabajadores (cuantía de la indemnización por despido, cuyo reintegro procede en caso de readmisión) en el propio trámite de ejecución colectiva, cuando no media aceptación de la deuda por la empresa y no se ha resuelto en la sentencia que se ejecuta sobre la procedencia o no de la referida cantidad en favor de los trabajadores, la doctrina judicial [Auto AN de 23 diciembre 2016 (rec. 24/2015)] ha acudido a lo regulado en el Código Civil sobre la compensación como mecanismo de extinción de las obligaciones (arts. 1.156, 1.195 y siguientes y 1.202 CC), para concluir que cabe la compensación siempre y cuando se trate de deudas en las que concurran los requisitos establecidos en el artículo 1.196 del Código civil, pues “no puede operar la compensación si no consta claramente que los trabajadores son acreedores de una cantidad que la empresa adeuda y que su deuda esté vencida, sea líquida y exigible”. Según esta doctrina judicial, “habrá entonces que analizar el caso concreto para poder determinar si existe una verdadera controversia sobre la existencia de la deuda y sobre su exigibilidad, de

Esta jurisprudencia es coherente con la doctrina constitucional que aplica el principio de congruencia a cualquier resolución judicial, incluidas las dictadas en el proceso ejecutivo (STC 33/1987, de 12 de marzo), habida cuenta “la limitación del objeto específico de tal procedimiento de ejecución o incidente, que sólo permite una *cognitio* limitada” (STC 73/1991, de 8 de abril); determinando que, en el incidente de ejecución, no puedan “resolverse cuestiones que no hayan sido abordadas ni decididas en el fallo o con las que éste no guarda una directa e inmediata relación de causalidad” (STC 152/1990, de 4 de octubre)¹³³.

2.3. El contenido de condena de la sentencia que declara la nulidad del despido. El deber de reintegrar la indemnización por despido abonada por la empresa

Sobre el contenido de condena del título ejecutivo, en lo que atañe a la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo, no cabe duda de que el mismo se refiere a la readmisión o, de no ser esta posible, la extensión indemnizada¹³⁴, y al abono de los salarios de tramitación¹³⁵. Asimismo, formarán parte de la condena, y serán susceptible de ejecución directa por el trámite del art. 247 LRJS, las indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales que, en su caso, se reconozcan¹³⁶.

Mayor debate ha suscitado la posibilidad de que el empresario reclame, por el procedimiento de ejecución colectiva previsto en el art. 247 LRJS, el reintegro de la indemnización de despido por parte de los trabajadores despedidos. Algún pronunciamiento de suplicación ha negado la legitimación del empresario, cuando no se ha establecido expresamente en el título ejecutivo la obligación de reintegro¹³⁷, sin embargo es mayoritaria la doctrina judicial que entiende que no es requisito que dicha obligación de reintegro se refleje en el fallo, pues el art. 124.11 LRJS remite a los apartados 2 y 3 del art. 123 LRJS en cuanto a la condena a la readmisión en la sentencia que declare el despido colectivo nulo, y precisamente el art. 123.3 LRJS de referencia, contiene un mandato específico para los mismos en virtud del cual se impone al trabajador, “*en los supuestos en que proceda la readmisión*”, la obligación “*de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia*”. Según esta doctrina, la obligación de devolución existe y debe ser reconocida y declarada por la Sala como obligación que “*ex lege*” para impedir un enriquecimiento

forma que si no consta la aceptación del deudor o concurren esos factores, no cabrá invocar simplemente la existencia de un derecho para resarcirse por vía de compensación de lo pretendidamente adeudado por la empresa. Y sobre la base de lo expuesto, la procedencia o no de la cantidad prevista en el artículo 61 del convenio comporta el ejercicio de un elemento valorativo de calificación jurídica, incompatible con la compensación que los trabajadores pretenden. Por ello no se pueda admitir como lícita la referida compensación, sin perjuicio de que, en su caso, por parte de los trabajadores, procedan a reclamar de la empresa en vía judicial la cantidad prevista en el artículo 61 del convenio colectivo”.

133 Sobre la cuestión, véase CRUZ VILLALÓN, J., “La incongruencia en el proceso laboral desde la perspectiva constitucional”, *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, pág. 133.

134 Auto AN de 30 septiembre 2015 (rec. 24/2015).

135 Por todas, véanse las SSTs de 20 abril 2015 (rec. 354/2014) y 29 septiembre 2015 (rec. 341/2014).

136 BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., pág. 8.

137 STSJ Madrid de 29 febrero 2016 (rec. 39/2016).

injusto del trabajador¹³⁸. “Por ello, no cabe duda de que, también en trámite de ejecución de la sentencia en la que se declara la nulidad del despido, cabe establecer la obligación de devolver dicha cantidad, sin ningún reconocimiento ni pronunciamiento judicial añadido o en distinto al proceso, dado que, con ello, solo se conseguiría, de hecho, una dilación innecesaria en la administración de justicia contraria a lo dispuesto en el art. 24 de la Constitución”¹³⁹.

3. SENTENCIAS COLECTIVAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD INTERNA

En lo que concierne a las sentencias relativas a medidas de flexibilidad interna, la norma rituaría tampoco exige la indicación de los datos que permitirían individualizar la condena a la reposición en sus propios términos, razón por la que las demandas suelen limitarse a efectuar una designación general de los trabajadores y empresas afectados, lo que determina la imposibilidad de acudir al cauce del art. 247 LRJS para instar su ejecución directa.

De ahí que se haya postulado una reforma del art. 157.1.a), a fin de exigir que se incluyan las menciones que indica el art. 104.a) LRJS (*“antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; categoría profesional; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes”*). Igualmente, para facilitar la preparación de la demanda, debería modificarse el RD 1483/2012, de forma que se exigiera a la empresa indicar en la propuesta de decisión el número de trabajadores afectados, los grupos profesionales, la naturaleza de su contrato, jornada, turnos u horarios, y en fin, cualesquiera datos necesarios para determinar el alcance individualizado de la medida que desea introducir¹⁴⁰.

IV. COMPETENCIA FUNCIONAL Y ORDEN COMPETENTE PARA LA EJECUCIÓN

En aplicación de la normativa general en materia de competencia funcional, el conocimiento de la ejecución corresponde al órgano judicial que hubiera resuelto el asunto en la instancia, si se trata de un título judicial, o del órgano judicial en cuya circunscripción se hubiera constituido el título ejecutivo extrajudicial (art. 237.2 LRJS). Por tanto, en el caso de la ejecución de sentencias y otros títulos que resuelvan conflictos colectivos, la competencia funcional se atribuye al Juzgado de lo Social, o a la Sala de lo Social del TSJ o de la Audiencia Nacional, en función del ámbito territorial en el que haya extendido sus efectos el conflicto [arts. 6.1, 7.a) y 8.1 LRJS].

138 En favor de este criterio, véase BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., págs. 9 y 10.

139 Auto AN de 23 diciembre 2016 (rec. 24/2015), con cita de las SSTSJ Galicia de 17 julio 2015 (rec. 1148/15) y de 30 noviembre 2015 (rec. 3365/2015); y TSJ Cataluña de 31 octubre 2014 (rec. 4679/2014).

140 BODAS MARÍN, R., *Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva*, cit., pág. 156.

Sin embargo, cuando se trate de la ejecución de la sentencia que establece la nulidad del despido colectivo impugnado por los representantes de los trabajadores, la competencia en fase de ejecución corresponderá a la Sala de lo Social del TSJ, cuando el proceso de despido extienda sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma o a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuando rebase el ámbito autonómico [arts. 7.a) y 8.1 LRJS].

De las anteriores reglas se deduce que el orden jurisdiccional competente para ejecutar las sentencias colectivas en materia laboral es el orden social. Con todo, si el título ejecutivo fue dictado por el Juez de lo Mercantil, por hallarse la empresa concursada, la ejecución habrá de ventilarse también ante el orden civil de la jurisdicción¹⁴¹ [art. 3.h) LRJS y arts. 53 y 55.1 del RD Leg. 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, LC]¹⁴².

Cabe plantearse, no obstante, cuál es la jurisdicción competente para resolver la ampliación de la ejecución instada contra una sociedad mercantil que adquiere de la administración concursal una unidad productiva y continua parcialmente la actividad de otra en situación de concurso de acreedores, sin haber sido parte en el concurso. En este supuesto, la doctrina unificada ha atribuido la competencia a la jurisdicción social, porque la empresa adquirente de la unidad productiva de la concursada no ha sido parte en el proceso concursal¹⁴³. En palabras de la STS de 29 de octubre de 2014¹⁴⁴, “sean cuales sean las circunstancias en las que se ha desarrollado la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores en el marco de un concurso de acreedores de una empresa, así como la liquidación de los bienes de ésta, la cuestión de si posteriormente se ha producido o no una sucesión empresarial (art. 44 ET) es competencia de la jurisdicción social”.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Sala Especial de Conflictos de Competencia del art. 42 de la LOPJ, en cuyos Autos de 9 de diciembre de 2015¹⁴⁵ y de 9 de marzo de 2016¹⁴⁶, declara que la competencia corresponde a la jurisdicción social, cuando se acciona contra sociedades diferentes de la concursada en liquidación, que no se encuentran en situación de concurso.

Y, más recientemente, la STS de 4 de diciembre de 2019¹⁴⁷, ha afirmado la competencia del orden social para resolver sobre la ejecución de la sentencia de despido colectivo que condenaba a una empresa concursada y que se pretende ampliar frente a una tercera empresa a la que se atribuye la condición de sucesora de la concursada con los

141 Auto de la AN de 12 de noviembre de 2015 (rec. 48/2015).

142 Ello, sin perjuicio de que se atribuya al orden social la competencia para conocer de los recursos contra el auto que decida sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, conforme a la ley, tengan carácter colectivo y contra la sentencia que resuelva incidentes concursales relativos a acciones sociales cuyo conocimiento corresponda al juez del concurso (art. 551.1 LC).

143 SSTs de 11 de enero y 18 de mayo de 2017 (recs. 1689/2015 y 1645/2015), 5 de julio de 2017 (recs. 563/2016) y 23 de enero de 2019 (recs. 1690/2017), entre otras.

144 Rec. 1573/2013.

145 Conflicto 25/2015.

146 Conflicto 1/2016.

147 Rec. 3989/2017.

efectos del art. 44 ET, en la medida en que, como resultado de la liquidación y adjudicación del patrimonio de la empresa concursada, resultó adjudicataria de una unidad productiva en funcionamiento y se hizo cargo de algunos empleados de la concursada.

V. LEGITIMACIÓN

1. INTERVENCIÓN DE LOS SUJETOS COLECTIVOS

De forma análoga a lo previsto respecto de los procesos de conflictos colectivos, el art. 247.1.a) LRJS atribuye la legitimación en el proceso de ejecución a los sujetos colectivos, y guarda silencio respecto de los trabajadores beneficiados por la sentencia pese a que la misma sea susceptible de ejecución individualizada. Esta omisión, y el propio hecho de que no hayan sido parte en la fase previa de cognición ha llevado a la doctrina judicial a entender que carecen de legitimación para instar la ejecución¹⁴⁸.

La referencia del art. 247.1.a) LRJS a sujetos “legitimados” constituye empero una incorrección técnica, pues los sindicatos y la presentación de los trabajadores carecen de legitimación propiamente dicha, en los términos del art. 17 LRJS, en la medida en que no son titulares de los derechos que se derivan del título ejecutivo, ni pueden instar la ejecución por sí mismos. Se trataría, más bien, de un supuesto de postulación colectiva imperativa ya que los sindicatos y la representación de los trabajadores intervienen en nombre de los trabajadores favorecidos por la sentencia, que a tal fin les hayan apoderado o autorizado (explícita o implícitamente) para instar la ejecución en su nombre. En consecuencia, y esto constituye una peculiaridad importante de esta modalidad de ejecución, los sujetos colectivos que fueron parte en la fase cognitiva no intervendrán en el proceso de ejecución en tal condición, sino como meros “sujetos postulantes de la parte que insta la ejecución”¹⁴⁹.

2. DELIMITACIÓN EN FUNCIÓN DEL ÁMBITO DEL CONFLICTO

El precitado 247.1.a) LRJS atribuye la legitimación activa a los sujetos colectivos en función del ámbito del conflicto, no obstante, como habrá ocasión de comprobar no siempre existe una correspondencia absoluta entre el ámbito del conflicto y el de implantación o de actuación del sujeto ejecutante.

2.1. Conflictos de empresa o ámbito inferior

En los conflictos de empresa o de ámbito inferior, pueden instar la fase de ejecución, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo.

148 Pues no han sido partes en la previa fase de cognición, promovida por sus representantes legales o sindicales [AAN de 8 y 21 abril 2025 (recs. 18/2024 y 8/2025), y 9 septiembre 2022 (rec. 15/2022); SSTSJ País Vasco de 12 junio 2018 (rec. 1134/2018), y de 8 mayo 2018 (rec. 758/2018)].

149 GONZÁLEZ CALVET, J., “La representación de los trabajadores y el ejercicio de la acción ejecutiva “ex” art. 247 LRJS”, págs. 202 y ss.

Aunque la norma otorga de forma explícita legitimación a la empresa, la posibilidad de que esta inste la ejecución es mínima¹⁵⁰. No obstante, un sector doctrinal ha entendido que la empresa estaría legitimada a solicitar el reintegro de las indemnizaciones legales abonadas cuando se materializó el despido posteriormente declarado nulo¹⁵¹, en el supuesto de que los trabajadores se nieguen a su devolución. Aunque alguna sentencia ha condicionado la legitimación activa de la empresa a que el título ejecutivo recoja expresamente la obligación de reintegro¹⁵², la doctrina judicial mayoritaria no considera necesario que la sentencia contenga tal condena, por entender que la misma constituye una obligación *ope legis* susceptible de ejecución colectiva¹⁵³. Esta doctrina mayoritaria recoge, a nuestro juicio, la tesis acertada en la medida en que el art. 124.11 LRJS dispone que, cuando la sentencia califique como nulo el despido colectivo, “*declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley*”. La remisión expresa al contenido de la sentencia de despido objetivo determina que la sentencia de despido colectivo nulo comporte, aunque no lo explicita, la condena a la readmisión, con los salarios de tramitación correspondientes (art. 123.2), así como la obligación del trabajador de reintegrar la indemnización recibida (art. 123.3).

En otro orden de consideraciones, y aunque el art. 247.1.a) LRJS no incluya entre los sujetos legitimados para instar la ejecución de la sentencia colectiva a la comisión *ad hoc* prevista en el art. 41.4 ET, parece lógico reconocerle tal legitimación, en ausencia de representación legal y sindical, cuando el período de consultas previo a la adopción de la decisión de despido colectivo o de flexibilidad interna haya sido tramitado con dicha comisión¹⁵⁴, toda vez que la jurisprudencia ha admitido su legitimación en el proceso de cognición¹⁵⁵, siempre y cuando no exista representación legal ni sindical con implantación suficiente en dicho ámbito para impugnar el despido¹⁵⁶. Cuando la comisión *ad hoc* estuviera compuesta por sindicatos, algún autor considera legitimadas pasivamente a las asociaciones patronales más representativas en aquellos supuestos en los que negociaron el período de consultas en nombre del empleador, en cuyo caso actuaría necesariamente como parte interesada, ya que la ejecución se dirigirá necesariamente contra el empresario condenado¹⁵⁷.

150 GONZÁLEZ CALVET, J., “La representación de los trabajadores y el ejercicio de la acción ejecutiva “ex” art. 247 LRJS”, cit., pág. 208. FALGUERA BARÓ, M.A., *El control judicial del despido colectivo*, Bomarzo, Albacete, 2016, pág. 178, niega categóricamente legitimación al propio empleador.

151 Sobre esta posibilidad, puede consultarse *in extenso* BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., pág. 9.

152 STSJ Madrid de 29 febrero 2016 (rec. 39/2016).

153 En aplicación de esta tesis, véanse, el Auto AN de 23 de diciembre de 2016 (rec. 24/2015); así como las SSTSJ Galicia de 17 julio 2015 (rec. 1148/15) y 30 noviembre 2015 (rec. 3365/2015); y STSJ Cataluña de 31 octubre 2014 (rec. 4679/2014).

154 FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “La ejecución en los procesos de despidos colectivos. Especial referencia a las sentencias de naturaleza colectiva”, cit., pág. 9. Esta práctica se ha seguido, v.gr. en el caso enjuiciado por el Auto AN de 20 noviembre 2014 (núm. 13/2014) y por la STS de 22 marzo 2023 (rec. 61/2022).

155 SSTs de 8 abril 2016 (rec. 285/2014) y 21 abril 2015 (rec. 311/2014).

156 STS de 17 marzo 2016 (rec. 226/2015).

157 BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., pág. 19.

2.2. Conflictos de ámbito supraempresarial

Con relación a los conflictos de ámbito superior a la empresa, la legitimación corresponderá a las asociaciones patronales y los sindicatos afectados, entendiendo por tales aquellos que hayan sido parte en el proceso del que derive el título ejecutivo¹⁵⁸.

Esta condición no se establece sin embargo respecto de “*los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa frente a la que se inste la misma*” [art. 247.1.a) LRJS], que gozan de legitimación en la fase ejecutiva aunque no hayan sido parte en el proceso de cognición, lo cual parece razonable dado que serán las empresas quienes tendrán que soportar las consecuencias de la sentencia¹⁵⁹, toda vez que “*(l)os títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutarán colectivamente empresa por empresa*” [art. 247.1.i) LRJS]. Ello supone una ruptura del principio de correspondencia de las partes en las fases cognitiva y de ejecución¹⁶⁰, puesto que se produce un cambio de litigantes tanto en la posición activa (sujeto colectivo demandante y ejecutante), como en la pasiva (asociación empresarial demandada y empresa ejecutada).

Tampoco se exige haber sido parte en la fase previa de cognición a los sindicatos más representativos y los representativos, las asociaciones empresariales representativas conforme al art. 87 ET y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, que “*podrán personarse como partes en la ejecución*”, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, sin que se exija ningún tipo de presencia ni implantación en la empresa.

3. INTERVENCIÓN EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR EL TÍTULO EJECUTIVO

Los sujetos colectivos pueden intervenir tanto en su nombre como en representación de las personas afectadas por el título ejecutivo. En el segundo caso, es preciso acreditar la correspondiente autorización para instar el proceso de ejecución o para adherirse al mismo. Si el sindicato actúa en nombre de sus afiliados, dicha autorización se acreditará conforme a lo previsto en el art. 20 LRJS, al que remite el art. 247.1.b) de la misma norma.

No obstante, cuando el sindicato actúe en nombre y representación de no afiliados, la ejecución únicamente procederá respecto de los trabajadores que le hayan conferido autorización¹⁶¹, debiéndose presentar esta “*documentada ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportuno*”. Igual sistema de acreditación se aplicará, cuando quien inste la ejecución sea “*un órgano de representación unitaria de los trabajadores*” [art. 247.1.b)]. Ahora

158 RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F., “Capítulo XL Ejecución de sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo”, cit., pág. 603.

159 AAVV., *Memento Práctico de Procedimiento laboral 2019-2020*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018, pág. 1314.

160 GONZÁLEZ CALVET, J., “La representación de los trabajadores y el ejercicio de la acción ejecutiva “ex” art. 247 LRJS”, cit., pág. 207.

161 Auto AN 56/2015, de 30 septiembre 2015 (FD.8).

bien, la doctrina judicial ha considerado subsanables las omisiones en la identificación de los trabajadores en cuyo nombre se promueve la ejecución¹⁶².

De las anteriores previsiones se deduce que, aunque el art. 160.3 LRJS no limita los efectos de la condena a quienes han sido parte en el proceso, no es posible extender la ejecución a trabajadores que no han conferido autorización para ello al sujeto o sujetos colectivos que han instado la ejecución. No obstante, estos trabajadores pueden integrarse en la ejecución colectiva, solicitando individualmente la ejecución que tienen garantizada en virtud de lo dispuesto en el artículo 247 de la LRJS, en relación con el artículo 124.13 de la misma ley, o ejercitar la acción individual de despido¹⁶³.

4. VÍAS INDIVIDUALES ALTERNATIVAS DE EJECUCIÓN PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS QUE NO HAYAN PRESTADO SU AUTORIZACIÓN A LA EJECUCIÓN COLECTIVA

4.1. Limitaciones impuestas en los procesos individuales por el efecto de cosa juzgada de la sentencia colectiva

Los trabajadores beneficiados por el título ejecutivo podrán optar por solicitar la ejecución en el proceso de ejecución colectiva o *“formularla individualmente, a través del proceso declarativo que corresponda”* [art. 247.1.j) LRJS]¹⁶⁴, sobre el que la sentencia firme colectiva tendrá efectos de cosa juzgada (positiva), como se advierte en el art. 160.5 LRJS, en lo que concierne a las sentencias de conflicto colectivo¹⁶⁵. Dicho efecto de la sentencia colectiva firme tendrá incluso la virtualidad de sustentar el recurso de suplicación o de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia dictada en el proceso individual cuando contenga una doctrina contraria a la establecida en la sentencia firme, sin que sea preciso en este caso justificar la contradicción¹⁶⁶.

También, la sentencia¹⁶⁷ de despido colectivo despliega efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales sustanciados por los trabajadores afectados para impugnar el despido a través del procedimiento previsto en los arts. 120 a 123 LRJS. No obstante, la regla

162 Según la STSJ Asturias 1346/2014, de 13 junio 2014 (rec. 1029/2014), son subsanables las omisiones en cuanto a legitimación activa e identificación de los trabajadores en cuyo nombre se insta la ejecución.

163 Auto AN de 30 septiembre 2015, cit.

164 STSJ Madrid, de 23 de mayo de 2022 (rec. 143/2022).

165 A cuyo tenor: *“La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquella como sentencia contradictoria”*.

166 Sobre la cuestión se volverá más tarde, al hilo del estudio de la ejecución provisional de las sentencias de despido.

167 Y no solo la sentencia de despido colectivo; el art. 124.13.b).2ª LRJS también otorga efectos de cosa juzgada al acuerdo alcanzado en conciliación judicial en el marco del proceso de despido colectivo, a diferencia de lo previsto en el proceso de conflicto colectivo.

2ª del art. 124.13.b) LRJS va más allá de lo previsto en el art. 160.5 para las sentencias de conflicto colectivo y en el art. 222 LEC, al añadir que “*el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda por despido colectivo*”.

La restricción que esta regla impone a la posibilidad de cuestionar las causas y la forma del despido colectivo por parte del trabajador individual ha planteado serias dudas sobre su compatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el art. 24 CE y en el art. 47 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)¹⁶⁸. Planteada la cuestión ante el TJUE¹⁶⁹, el Tribunal eludió un pronunciamiento al respecto, aduciendo que el auto de remisión no contenía suficiente información sobre el marco jurídico nacional aplicable al principio de eficacia de cosa juzgada, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 124.13 b) de la LRJS. Ante el silencio del intérprete comunitario, el TSJ de Castilla y León/Valladolid, en diversas sentencias¹⁷⁰, ha entendido que dicha limitación es “manifiestamente contraria a la Carta”, sin llegar a declarar la directa inaplicación de este precepto¹⁷¹.

Por otra parte, si el trabajador “se beneficia de la ejecución colectiva de la sentencia, no podrá luego interponer o reabrir una demanda individual con el mismo objeto”¹⁷², jugando aquí el efecto material negativo de cosa juzgada, según se deduce del art. 247.1 j) LRJS interpretado *sensu contrario*.

4.2. Particularidades de la ejecución indirecta alternativa mediante demanda individual

A) Sentencias de conflicto colectivo

Cuando se trate de una decisión de *ius variandi* colectivo (modificación sustancial, traslado, suspensión o reducción de jornada), declarada nula tras su impugnación por el proceso de conflicto colectivo, los trabajadores afectados por la medida podrán acudir a sus representantes para ejecutar directamente la sentencia, o acudir al procedimiento individual o plural contemplado en el art. 138 LRJS.

Ello, a menos que hayan procedido previamente a la rescisión indemnizada de su contrato, al amparo del art. 41.3 ET o del art. 40.1 ET, solución que se considera incompatible con la impugnación de la medida y, por ende, con la ejecución directa vía art. 247.1.j) o

¹⁶⁸ El art. 47 CDFUE preceptúa lo siguiente: “*Toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo (...)*”.

¹⁶⁹ STJUE de 7 agosto 2018, Caso Colino Sigüenza. Asunto C-472/16.

¹⁷⁰ SSTSJ de Castilla y León/Valladolid de 19 y 21 noviembre 2018 (recs. 231/2016 y 627/2016).

¹⁷¹ Sobre la cuestión, véase MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “La cosa juzgada en el proceso especial de despido colectivo y su encaje en el derecho de la Unión Europea”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 443, 2020, págs. 83-94.

¹⁷² MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “Alcance de la doctrina de la exención de contradicción en la casación unificadora por el juego de la cosa juzgada colectiva (despido colectivo/reclamación individual de cesión ilegal). Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 907/2018, de 16 de octubre”, cit., pág. 162.

indirecta ex art. 138 LRJS de la sentencia, por cuanto el ejercicio de la acción requiere la pervivencia de la relación laboral¹⁷³. Del mismo modo, la resolución judicial prevista en el art. 50.1.a) ET presupone la vigencia del contrato y la declaración de que la medida no ha respetado el art. 41 ET, por lo que esta solución, instada mediante demanda a través del procedimiento ordinario, se podría considerar una tercera opción (incompatible) a la ejecución directa vía art. 247 LRJS y a la indirecta por la modalidad procesal del art. 138 LRJS.

Pero sí cabrá solicitar la resolución del contrato conforme al art. 50.1.c) ET, en el marco de la ejecución - directa o indirecta- de la sentencia colectiva que declare la decisión empresarial no ajustada a derecho o nula, cuando la empresa no cumpla con la obligación de reincorporar a las personas trabajadoras conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281 (art. 138.8 y 9 LRJS)¹⁷⁴.

B) *Sentencias de despido colectivo*

En el supuesto de la sentencia que declara el despido colectivo nulo, los trabajadores pueden instar la ejecución directa por el procedimiento que regula el art. 247 LRJS, a través de los sujetos colectivos legitimados [art. 247.1. a) LRJS)] o presentar demanda individualizada de despido por causas objetivas derivada de un despido colectivo en aplicación del art. 247.1.j) LRJS. Asimismo, a título individual, pueden acudir “a los trámites para la ejecución de sentencias firmes de despido que regulan los arts. 278 al 286 de la LRJS, donde podrán discutir a través de un incidente cualquier cuestión que el título ejecutivo no haya resuelto” [art. 124.13.b) regla 2ª LRJS]¹⁷⁵.

Ahora bien, si un concreto trabajador opta por plantear la demanda de despido individual cuando la representación legal de las personas trabajadoras ha impugnado judicialmente el despido, o continuar con la demanda, cuya tramitación fue suspendida mientras se resolvía la impugnación del despido colectivo finalmente calificado como nulo, rechazando la vía del art. 247 LRJS, se entenderá que no formó parte de la ejecución de la sentencia colectiva, por lo que no tendrá derecho a obtener una copia del auto de extinción¹⁷⁶.

Por último, conviene insistir en que la eficacia de las obligaciones contenidas en la sentencia colectiva requiere de la individualización de la ejecución, y no solamente respecto de los trabajadores beneficiados por el título ejecutivo, sino también respecto del sujeto que tiene que satisfacer su cumplimiento, el empresario o empleador, de ahí que el art. 247.1.i)

173 El art. 41.3 LRJS establece como dos opciones excluyentes la rescisión indemnizada y la impugnación de la medida, de ahí que la STSJ Madrid de 19 de mayo de 2022 (rec. 221/2022) concluya que el derecho de reincorporación previsto en el art. 124.11 LRJS no resulta de aplicación analógica a los trabajadores que han rescindido su contrato.

174 SÁNCHEZ CARRETERO, R.M., *Los incidentes en ejecución laboral*, cit., pág. 345.

175 Así lo entiende la STSJ Cataluña de 4 de octubre de 2023 (rec. 3034/2023), sobre la base de “la STC 140/2021, que otorgó el amparo al trabajador que lo solicitó, indicando que: “...cuando el despido colectivo no ha sido impugnado por los representantes legales de los trabajadores, a través del procedimiento colectivo previsto en el art. 124 LRJS, la regulación legal no impide que en procesos individuales, el órgano judicial puede dilucidar respecto de la realidad de las causas invocadas para justificar la referida medida colectiva, aunque se hubiera alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores”.

176 STSJ Cataluña de 4 octubre 2023, cit.

establezca que los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se habrán de ejecutar *“colectivamente empresa por empresa”*.

5. INTERVENCIÓN DE OTROS SUJETOS

En atención a su eventual responsabilidad por las obligaciones no satisfechas en el procedimiento ejecutivo, el art. 247 LRJS dispone que el Fondo de Garantía Salarial será siempre parte en estos procesos, si bien es preciso matizar esta afirmación, refiriendo esa participación a los supuestos aludidos en el art. 23.1 LRJS¹⁷⁷.

Asimismo, a esta modalidad de ejecución se aplica el principio general de intervención del Ministerio Fiscal en los procesos derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, con el fin de velar por la integridad de la reparación de las víctimas (art. 240.4 LRJS)¹⁷⁸.

VI. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO

La ejecución de las sentencias colectivas se efectuará conforme a las reglas generales contenidas en los arts. 237 y ss LRJS, respecto de las que resulta de aplicación subsidiaria la Ley de Enjuiciamiento Civil (arts. 517 y siguientes)¹⁷⁹, con las peculiaridades establecidas en el art. 247 LRJS, a cuyo estudio se dedican los siguientes epígrafes.

1. INCOACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: PLAZO Y ACTUACIONES INICIALES

Como regla general, la acción ejecutiva debe interponerse ante el órgano competente, según lo señalado anteriormente, dentro del plazo de prescripción establecido para la acción declarativa (243.1 LRJS), a computar desde la firmeza de la resolución judicial o laudo; o desde el incumplimiento del acuerdo extrajudicial o el laudo arbitral.

Atención especial merece el cómputo del plazo para instar la ejecución de la sentencia que declara nulo el despido colectivo, cuando los trabajadores individualmente considerados pretenden su readmisión. Según la jurisprudencia, el plazo de la acción para solicitar la readmisión en el caso del despido colectivo nulo es el de tres meses desde la firmeza de la sentencia¹⁸⁰, establecido en el art. 279.2 LRJS, sin que el hecho de que se trate de la ejecución de un despido nulo, que cuenta con un procedimiento ejecutivo diferente, determine la aplicación de un plazo de prescripción distinto¹⁸¹.

177 AAVV., Memento Práctico de Procedimiento laboral 2019-2020, cit., pág. 1314.

178 GONZALEZ CALVET, J., “La ejecución de sentencias de conflictos colectivos tras la LRJS”, cit., pág. 10.

179 Si bien, de conformidad con los arts. 237.5 y 287.2 LRJS, respecto de la ejecución de sentencias frente a entes públicos, se aplica supletoriamente la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

180 Sin perjuicio de que no se devenguen los salarios de tramitación correspondientes a los días transcurridos entre el último del plazo de veinte días señalado en el art. 279.1 LRJS, y aquel en el que se solicite la ejecución del fallo.

181 STS de 15 septiembre 2016 (rec. 3212/2014).

En cualquier caso, el inicio del cómputo del plazo referido requiere del conocimiento de la resolución por parte de los trabajadores afectados. A estos efectos, como recuerda la STS de 7 de septiembre de 2022¹⁸², la LRJS establece un sencillo mecanismo para que los trabajadores afectados por el despido colectivo puedan conocer la sentencia dictada en el proceso instado por sus representantes, que no es otro que facilitar al órgano judicial una dirección en la que pueda ser notificada. En efecto, según el art. 124.9 LRJS, tras la admisión de la demanda frente al despido colectivo, el Letrado de Administración de Justicia, dará traslado de la misma al empresario demandado y le ordenará *“que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia”*. Así pues, si queda acreditado el cumplimiento de dicha obligación por parte de la empresa y el trabajador opta por no facilitar al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia, no podrá alegar el desconocimiento de la resolución para demorar el *dies a quo* del cómputo del plazo, que deberá computarse desde la fecha de su firmeza y no desde el momento en que la hubiera conocido.

De otro lado, la solicitud de ejecución de la sentencia de conflicto colectivo interrumpe el plazo de prescripción de las acciones individuales, con independencia de su procedencia o no, pues, aun habiéndose incoado la ejecución de forma improcedente, la solicitud de ejecución tendrá valor de reclamación extrajudicial, con efectos interruptivos del plazo de prescripción de dichas acciones individuales¹⁸³.

Una vez instada la ejecución mediante escrito por parte de los sujetos con legitimación activa, en los términos analizados anteriormente, el Letrado de la Administración de Justicia procederá a la comprobación de que concurre legitimación en los ejecutantes¹⁸⁴, y de que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual, según lo establecido en el art. 160.3 LRJS.

182 Rec. 227/2021.

183 Véanse, en este sentido, las SSTS de 30 junio 2016 (rec. 1210/2015) y 18 octubre 2006 (rec. 2149/2005). Contradicen este criterio, las SSTSJ Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2023 (rec. 657/2022), de 10 de marzo de 2023 (rec. 146/2022), de 10 de marzo de 2023 (tres) (recs. 118, 147 y 148/2022), de 2 de marzo de 2023 (rec. 119/2022), de 6 de febrero de 2023 (rec. 2120/2021), de 13 de enero de 2023 (rec. 2006/2021), de 1 de diciembre de 2022 (rec. 1878/2021), de 16 de septiembre de 2022 (rec. 1321/2021), de 8 de julio de 2022 (rec. 1320/2021) y de 26 de mayo de 2022 (rec. 1046/2021), cuando afirman que la solicitud de ejecución directa cuando no cabe tal mecanismo no puede suponer “una ampliación artificiosa del plazo para el ejercicio de la acción individual” interpuesta para reclamar el cumplimiento de los derechos derivados de la sentencia de conflicto colectivo-

184 Procediendo la inadmisión a trámite de la ejecución, cuando el sindicato ejecutante no haya atendido al requerimiento efectuado por diligencia de ordenación del LAJ, para que acreditase la autorización de las personas afiliadas y no afiliadas al mismo para instar la ejecución de la sentencia, según lo establecido en el art. 247.1. b) LRJS [ATSJ Castilla y León, de 10 de octubre de 2022 (rec. 5/2022)].

2. LA COMPLECIÓN DEL TÍTULO EJECUTIVO: REQUERIMIENTO DE INDIVIDUALIZACIÓN Y TRÁMITE INCIDENTAL

Comprobados tales extremos, y a diferencia de la ejecución ordinaria, el Letrado de la Administración de Justicia no dictará el auto despachando ejecución, sino que procederá según lo previsto en el art. 247 LRJS a fin de completar el título ejecutivo, identificando a los afectados por la sentencia e individualizando la condena que ha de hacerse efectiva.

Con este propósito, cuando se trate de ejecución dineraria, el Letrado de la Administración de Justicia requerirá a la parte ejecutada para que, en el plazo de un mes, prorrogable por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, cuantifique individualizadamente la deuda en relación con cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, y proponga, en su caso, una fórmula de pago [art. 247.1.c) LRJS].

El art. 247 LRJS comporta una excepción respecto de la regla general, contenida en el art. 217.2 LEC, que atribuye la carga de la prueba a la parte actora. La inversión probatoria se justifica, según la STS de 18 de junio de 2013¹⁸⁵, en que la empresa tiene documentada y exacta constancia de la información necesaria a tal fin y de los concretos trabajadores afectados. “Y esta facilidad ejecutiva, propia de los conflictos colectivos susceptibles de ejecución, es precisamente la que justifica que en la actual regulación procesal - art. 247 LRJS - los legitimados para instar la ejecución en este tipo de procesos, los representantes legales o sindicales, se limiten a instarla, y que sea la empresa -a requerimiento del Secretario judicial- la que proceda a la cuantificación individualizada (...)”¹⁸⁶.

Si la parte ejecutada cumple el requerimiento, el Letrado de la Administración de Justicia instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago. La parte ejecutante deberá pronunciarse sobre ambas cuestiones, en el plazo de un mes, que, como en el caso anterior, podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto [art. 247.1.d) LRJS]. Pueden, por tanto, darse dos posibles escenarios:

a) En el supuesto de que la parte ejecutante acepte, *“en todo o en parte, los datos suministrados de contrario sobre la cuantificación y la propuesta de pago, el Letrado de la Administración de Justicia documentará, en su caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procediera”*, sin que proceda la imposición de costas [art. 247.1.e)].

b) Cuando la parte ejecutada no cumpla el requerimiento de cuantificar individualmente la deuda y proponer la fórmula de pago, oponiéndose formalmente a la ejecución, en todo o en parte, en el término concedido, se seguirá el trámite incidental previsto en el artículo 238 LRJS. Del mismo modo se procederá, cuando la parte ejecutante

¹⁸⁵ Rec. 108/2021.

¹⁸⁶ En sentido análogo, el Auto AN de 22 junio 2022 (rec. 6/2021), razona que “los sindicatos ejecutantes no son conocedores de los datos sobre antigüedad y salarios de los trabajadores individualmente afectados por el despido colectivo, datos éstos de los que el empresario tiene pleno y cabal conocimiento lo que justifica al entender de este tribunal la inversión de la carga conforme el art. 217.6 LEC y criterio sostenido en la STC 7/1994”.

no acepte, en todo o en parte, los datos proporcionados por el ejecutado o su propuesta de pago [art. 247.1.f)], de suerte que en este trámite se podrán dilucidar los aspectos (trabajadores afectados, salarios y resto de condiciones de los trabajadores) sobre los que existan discrepancias¹⁸⁷.

El incidente de individualización se tramitará según lo previsto en el art. 238 LRJS, con las particularidades previstas en el art. 247¹⁸⁸. De forma muy sucinta, el art. 238 LRJS se refiere a una comparecencia, a la que serán citadas las partes en el plazo de cinco días, en la que estas podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga.

Con relación a dicho incidente de ejecución, el art. 247.1.g) LRJS precisa, que la actividad probatoria relativa a la identificación de los afectados por el título ejecutivo y a las cantidades líquidas individualizadas objeto de condena, deberá apoyarse en prueba pericial o de expertos, propuestos por las partes, individual o conjuntamente, o nombrados por el órgano judicial a petición de las mismas. La obligación de apoyar la pretensión en prueba pericial obedece, seguramente, al objetivo de economía procesal, evitando incidentes de ejecución complejos¹⁸⁹, propósito que justificaría, por analogía, el recurso a las diligencias finales previstas en el art. 88 LRJS por parte del órgano judicial para acordar la designación de un perito imparcial.

Sin embargo, tratándose de la ejecución de una sentencia de despido colectivo que declare la nulidad de la decisión extintiva, no parece necesaria la prueba pericial para la identificación de los trabajadores afectados, aunque sí cuando se trate de demostrar que la readmisión se ha producido de forma irregular, y por supuesto, para determinar la cuantía de los salarios de tramitación y de los intereses procesales¹⁹⁰.

El trámite incidental concluirá mediante auto, dictado por el juez o tribunal en el plazo de tres días (art. 238 LRJS), en el que, tras resolver las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, y en función de los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, se pronunciará sobre el reconocimiento de *“los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor”*, y dictará la orden general de ejecución, despachando la misma [art. 247.1.g)].

A la vista de la complejidad del incidente, en cuanto prevé la necesidad de comparecencias y práctica de prueba (como garantía del derecho a la tutela judicial efectiva), amén de la posibilidad de que se planteen recursos de reposición frente a las resoluciones que se dicten, algún autor ha advertido del riesgo probable de que lejos de dotar de mayor eficacia al proceso, este mecanismo de ejecución incremente su duración¹⁹¹.

187 VERA MARTÍNEZ, J., “Normas sobre ejecuciones colectivas”, AA.VV., MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. (Dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Laborum, Murcia, 2020, pág. 990.

188 AAN de 22 junio 2022 (rec. 6/2021).

189 Así lo entiende MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., *Las ejecuciones en los procesos de despido*. Del Encuentro de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con Magistrados/as de lo Social Despidos colectivos: vertiente individual y colectiva, 2015, pág. 26, cit. por MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxasis y el tormento”, cit., pág. 322.

190 BODAS MARÍN, R., *Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva*, cit., pág. 144, con cita del Auto AN de 28 febrero 2017 (rec. 24/2015).

191 SÁNCHEZ CARRETERO, R.M., *Los incidentes en ejecución laboral*, cit., pág. 366.

Por otra parte, la ubicación temporal del incidente de compleción del título ejecutivo, con carácter previo al despacho de ejecución, a diferencia de lo previsto para la ejecución general (art. 239.4 LRJS) y para el incidente de no readmisión en las sentencias de despido (art. 280.1 LRJS), ha llevado a cuestionar tanto su naturaleza ejecutiva como su ubicación sistemática en el Libro Cuarto de la LRJS bajo el título “De la ejecución de las sentencias”¹⁹².

VII. ADAPTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DIRECTA EN CASO DE SENTENCIAS DE DESPIDO COLECTIVO

La inclusión de las sentencias de despido colectivo entre los títulos susceptibles de ejecución directa por la vía del art. 247 LRJS, no se acompañó de las necesarias reformas para adaptar su regulación a la especificidad de dichos títulos ejecutivos. En efecto, tras el análisis de la modalidad de ejecución prevista en el art. 247 LRJS ha quedado patente que el procedimiento atiende, principalmente, a las condenas pecuniarias, pero no resuelve la problemática derivada de la ejecución de la condena de hacer, consistente en la readmisión de los trabajadores despedidos¹⁹³. Tampoco tiene en cuenta que los despidos colectivos vienen precedidos de un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras y acompañados de una fuerte carga documental.

Ante la inactividad legislativa para subsanar estos desajustes, los órganos judiciales se han visto obligados a realizar una labor de conciliación de las reglas aplicables a esta modalidad especial de ejecución y a la ejecución de las sentencias por despido, a fin de garantizar la tutela efectiva de las personas despedidas. Este trabajo de adaptación de la sentencia de despido colectivo al mecanismo de ejecución directa previsto en el art. 247 LRJS, que algún autor ha calificado como un ajuste “a martillazos”¹⁹⁴, ha generado problemas de índole procesal e inseguridad jurídica, pues la buena voluntad de los tribunales no siempre se ha visto acompañada de uniformidad de criterio.

1. APLICACIÓN DEL INCIDENTE DE NO READMISIÓN

La jurisprudencia ha declarado la aplicación del incidente de no readmisión previsto en los arts. 278 a 286 LRJS a los supuestos en que, ejecutada la sentencia de despido colectivo conforme al art. 247 LRJS, se plantea la falta de readmisión o la readmisión irregular.

En aplicación de dicho incidente, la STS de 18 de enero de 2017¹⁹⁵ ha declarado que, en aquellos supuestos de cierre de los centros de trabajo, en los que “se acreditase la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier

192 Para SÁNCHEZ CARRETERO, R.M., *Los incidentes en ejecución laboral*, cit., págs. 377 a 379, “se trata verdaderamente de un incidente ajeno y previo a la ejecución (...). Es decir, previamente al despacho de la ejecución se requiere complementar la sentencia con un nuevo pronunciamiento que sirve para concretar el fallo y que no puede tener otra naturaleza más que la declarativa, por cuanto dicho pronunciamiento liquidatorio de la condena no puede encuadrarse en la fase de ejecución. Así en apoyo de lo expuesto basta con acudir al artículo 99 LRJS que impone una prohibición de reservas de liquidación y que impide que el Juez o Tribunal pueda reservarse la determinación del importe de la condena para la ejecución”.

193 MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, cit., pág. 317.

194 FALGUERA BARÓ, M.A., *El control judicial del despido colectivo*, cit., pág. 169.

195 STS de 18 enero 2017 (rec. 108/2016).

otra causa de imposibilidad material o legal”, se declarará extinguida la relación laboral, con derecho a percibir la indemnización legal correspondiente y salarios de tramitación¹⁹⁶.

La citada STS de 18 de enero de 2017 parece justificar la aplicación del art. 286 LRJS (ejecución por equivalente) en la actitud razonable y de buena fe de la empresa ante la imposibilidad de mantener abierto el centro de trabajo, por lo que *sensu contrario* podría descartarse tal solución legal cuando el cierre constituya una medida irrazonable o de mala fe como medida de retorsión hacia los trabajadores. No obstante, un nutrido sector doctrinal considera que la aplicación del art. 286 LRJS tendrá carácter automático “ante la mera situación de hecho descrita en el precepto, sin que quepa exigir causalidad específica o legitimidad alguna para ella”.¹⁹⁷

De otro lado, en el marco de este incidente los trabajadores podrían plantear si es irregular la readmisión en un centro de trabajo distinto al aquel en el que venían prestando sus servicios. Cuestión sobre la que se pronuncia la STS de 18 de junio de 2020¹⁹⁸, concluyendo que no constituye readmisión irregular la reubicación de los trabajadores en un centro que distaba 20 kilómetros de aquel en que prestaban anteriormente servicio (por lo que no requiere cambio de residencia) y que ha sido cerrado definitivamente, ni concurre indicio alguno que lleve a considerar que la empresa pretende eludir su obligación. Igualmente, el incidente de no readmisión es aplicable cuando la empresa incumpla la orden de reposición de los trabajadores afectados por una decisión de traslado colectivo declarada como no ajustada a derecho, de conformidad con el art. 50.1.c) ET¹⁹⁹.

Por último, la doctrina judicial ha concluido que, declarada la nulidad del despido colectivo, los trabajadores pueden acudir a los trámites para la ejecución de sentencias firmes de despido que regulan los arts. 278 al 286 de la LRJS, para discutir a través de un incidente cualquier cuestión (antigüedad, categoría profesional, salario, lugar de trabajo, jornada, horario, etc., en la fecha del despido) que el título ejecutivo no haya resuelto²⁰⁰, ya sea al hilo de la ejecución individualizada por los trámites del procedimiento de impugnación del despido por causas objetivas (arts. 120 a 123 LRJS), ya mediante el proceso de ejecución directa de la sentencia que declara el despido colectivo nulo (art. 247 LRJS)²⁰¹.

También, se podría debatir en el curso del incidente la inclusión en el ámbito de la ejecución de la sentencia que declara nulo el despido colectivo de un trabajador que suscribió con anterioridad a la fecha del despido un acuerdo de extinción de su relación

196 Autos AN de 30 septiembre 2015 (rec. 24/2015) y de 9 marzo 2015 (rec. 3/2015); STSJ Madrid de 7 diciembre 2015 (rec. 562/2015).

197 GOERLICH PESET, J.M., “Ejecución definitiva de la nulidad del despido colectivo: de nuevo sobre el caso Coca Cola (Auto AN 56/2015, de 30 de septiembre)”, cit., pág. 113; ORTIZ LALLANA, C., *La ejecución de sentencias de despido*, ACARI, Madrid, 1995, págs. 272 y ss.; BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 324; VALDEOLIVAS, Y., “La ejecución de sentencias firmes de despidos”, en AA.VV., *El proceso laboral. Estudios en homenaje al profesor De La Villa*, Valladolid, 2001, págs. 898 y ss.

198 Rec. 124/2018.

199 BODAS MARÍN, R., *Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva*, cit., pág. 114.

200 MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, cit., pág. 319.

201 STSJ Cataluña de 4 octubre 2023 (rec. 3034/2023); STSJ Andalucía, Sevilla, de 19 mayo 2016 (rec. 1738/2015).

laboral con la empresa en el que esta reconocía la improcedencia del despido y el derecho a determinada indemnización²⁰². E incluso, la cuestionada naturaleza indefinida o temporal de los contratos de los trabajadores afectados por la sentencia de despido colectivo, objeto de impugnación; cuestión sobre la que la STS de 22 de marzo de 2023²⁰³, ha señalado que: “no hay obstáculo legal alguno para que en la fase de ejecución definitiva de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo²⁰⁴ se suscite la cuestión relativa a la posible naturaleza temporal de los contratos de trabajo afectados por esa decisión, por cuanto esa circunstancia es determinante para establecer el alcance de las consecuencias jurídicas aparejadas a su extinción y a la obligada readmisión de los trabajadores que impone la sentencia”.

Y es que, como ha señalado la STS de 18 de enero de 2017²⁰⁵, el contenido del incidente de no readmisión “no se limita al análisis del incumplimiento de la obligación de readmitir en forma regular impuesta en el título ejecutivo, sino que, en muchas ocasiones, se extiende al análisis de otras circunstancias adyacentes al incumplimiento de dicha obligación; algunas legalmente previstas, como las que pueden dar lugar al aumento de las indemnizaciones sustitutivas de la obligación específica, o a la propia sustitución de ésta en los casos previstos en el artículo 286 LRJS²⁰⁶”.

Conforme a esta doctrina, concluye la mencionada STS de 22 de marzo de 2023 que “nada impide que en el incidente abierto para establecer los términos en los que debe realizarse la ejecución de la sentencia de despido colectivo se suscite esa problemática, para determinar el exacto alcance de las obligaciones que ha de afrontar la empresa en razón de lo establecido en la misma y en orden a fijar las consecuencias jurídicas derivadas de la extinción de los contratos de trabajo afectados por el despido colectivo, en función de la verdadera naturaleza jurídica de los concertados formalmente como temporales”.

202 Sin perjuicio de que, en el incidente, el órgano judicial concluyera que no procedía la inclusión del trabajador en el despido colectivo porque su relación laboral ya quedó previamente extinguida con la firma del pacto alcanzado con la empresa, sin que se llegara a alegar ni apreciar ningún vicio del consentimiento invalidante del acuerdo extintivo [STS de 18 junio 2020 (rec. 124/2018)]. Sobre la cuestión, véase, MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, cit., pág. 320.

203 Rec. 85/2022.

204 Y, en el mismo sentido se pronuncia otra STS de 22 marzo 2023 (rec. 61/2022) con relación a la ejecución del acuerdo alcanzado en conciliación y aprobado por Decreto del LAJ que pone fin al proceso de despido colectivo, en el que se acuerda aceptar la calificación y efectos de la sentencia que pusiera fin a otro proceso de despido colectivo planteado ante la misma empresa que resulta calificado como nulo.

205 Rec. 108/2016.

206 También, la STC 33/1987 expresó que la limitación del objeto del incidente, que es consustancial a todo proceso de ejecución que sólo permite una cognitio limitada, no obsta para que el órgano judicial que conoce de la ejecución pueda tener en cuenta, como cuestión previa, la existencia de hechos obstativos a la readmisión efectiva. Y, en sentido análogo, la STS de 23 septiembre 1991 (rec. 40/1991) declaró que “el incidente de no readmisión puede comprender, pese a la limitación de su objeto, el examen de aquellas circunstancias que han podido operar como hechos obstativos a la readmisión efectiva”.

2. AJUSTES EN LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL Y EL INCIDENTE DE NO READMISIÓN

La integración de las reglas del incidente de no readmisión con los trámites del proceso de ejecución regulado en el art. 247 LRJS, plantea ciertas carencias y desajustes a los que ha intentado dar respuesta la doctrina judicial y científica.

En primer término, puesto que, como se comentó, ni la demanda frente al despido colectivo ni la sentencia que lo declara nulo contiene necesariamente las precisiones de los arts. 157.1.a) y 160.3 LRJS, es aconsejable incluir en la solicitud de ejecución colectiva de la sentencia de despido colectivo, junto a la identificación de los trabajadores representados por los sujetos legitimados, las precisiones señaladas en el art. 104.a) LRJS. No obstante, la omisión de estas precisiones no impedirá la ejecución directa, puesto que dichos datos obran en el expediente de despido y, en caso de desacuerdo, existe la posibilidad de acudir al incidente señalado en el art. 247.1.g) LRJS, en lo que concierne a las cantidades adeudadas²⁰⁷ en concepto de salarios de tramitación y eventuales indemnizaciones²⁰⁸, y al incidente de no readmisión respecto de la condena a la reincorporación de los trabajadores, como se ha apuntado anteriormente.

En lo que atañe a la readmisión de los trabajadores, dictada la orden general de ejecución, el órgano judicial requerirá al empresario para que los reponga en su puesto de trabajo en el plazo de tres días señalado en el art. 282.2 LRJS, sin que proceda en este punto aplicar los plazos previstos en el art. 247.1. c) LRJS, diseñado para responder a las necesidades de concreción de una condena pecuniaria²⁰⁹. Y es que, los sucesivos plazos concedidos a las partes -de un mes, susceptible de ampliación por un mes más, que se otorga al empresario para que identifique las condiciones de cada trabajador; y de otro mes, ampliable por igual duración, que se concede a los ejecutantes para que se pronuncien sobre los datos proporcionados por la empresa- son manifiestamente extensos, si se tiene en cuenta que dichos datos obran en el expediente de despido²¹⁰, y que pueden encarecer el despido, porque en el ínterin continuarán devengándose salarios de tramitación y se retrasará la readmisión²¹¹.

Si el empresario no procediera a la readmisión o lo hiciera en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido, los trabajadores podrán solicitar la ejecución regular del fallo, dentro de los veinte días siguientes al tercero que, como plazo máximo para la reincorporación, señala el precitado art. 282.2 LRJS. De esta forma, cuando se alegue

207 Lógicamente el trámite previsto en el art. 247.1.g) LRJS, no se centrará en la identificación de los trabajadores afectados por el título colectivo, puesto que los mismos están claramente identificados en el caso de despido colectivo, ya que son los trabajadores que hayan recibido comunicación de despido con base en el acuerdo alcanzado en el período de consultas o, en su defecto, en la decisión empresarial (BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., pág. 14).

208 Auto TS de 9 enero 2023 (rec. 68/2022).

209 Por lo que dichos plazos sí resultan de aplicación respecto del contenido de condena pecuniario, como es el abono de indemnizaciones derivadas del despido nulo [Auto TS de 9 de enero de 2023 (rec. 68/2022); AAN de 22 junio 2022 (rec. 6/2021)], o la cuantificación de los salarios de tramitación [SSTS de 20 abril 2015 y de 4 diciembre 2015 (rec. 149/2015)].

210 SSTS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014) y de 29 septiembre 2015 (rec. 341/2014).

211 BODAS MARÍN, R., “Ejecución de sentencias firmes de despido colectivo”, AAVV., *Memento Procedimiento Laboral*, Lefbvre, 2022, pág. 1287.

falta de readmisión o no exista acuerdo en cuanto a las condiciones de readmisión, deberá citarse a las partes a la comparecencia prevista en el art. 283.2 LRJS, cuyo objeto será la constatación de si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue en debida forma. De concluir que la readmisión no tuvo lugar o fue irregular, el órgano judicial dictará auto ordenando reponer al trabajador en su puesto dentro de los cinco días siguientes a la citada resolución, procediendo, en caso contrario, el LAJ a adoptar las medidas señaladas en el art. 284 LRJS, para hacer efectiva la condena.

VIII. IMPUGNACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN

1. RECURRIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES

El art. 186 LRJS dispone que *“no habrá lugar al recurso de reposición contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos”*. Lo anterior se entiende, *“sin perjuicio, en su caso, de poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista”*, de donde se deduce que el precepto se refiere a la fase cognitiva. Por el contrario, las resoluciones que se dicten en el curso del procedimiento de ejecución en conflictos colectivos son recurribles en reposición, si bien la interposición del recurso no suspenderá su ejecución [art. 247.1.h) LRJS].

En cuanto a la resolución que resuelva el recurso de reposición, a diferencia de lo previsto en el art. 239.5 LRJS²¹², la misma no tendrá ulterior recurso [art. 247.1.h) LRJS]. Por lo demás, y al no ser impugnabile en suplicación o casación, una interpretación a contrario del art. 238 LRJS permite concluir que no será preciso expresar los hechos probados en el auto resolutorio del incidente.

Constituye esta regla una excepción a la general recurribilidad de los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten los Juzgados de lo Social en ejecución definitiva de sentencias recurribles en suplicación [art. 191.4.d) LRJS], avalada por el Tribunal Supremo, y justificada en el hecho de que la sentencia ya contiene la precisión de los datos, características y requisitos para la individualización, por lo que no procede debatir en la fase de ejecución cuestiones que ya debieron resolverse en la fase de cognición y que, de resultar controvertidas, deben ser objeto de recurso frente a la sentencia que se dicte, de suerte que si el auto dictado en ejecución resolviera cuestiones no debatidas en el pleito ni contenidas en el título ejecutivo, provocarían manifiesta indefensión de las partes²¹³.

No obstante, es preciso distinguir los autos que resuelven el recurso de reposición frente a “decisiones que se corresponden estrictamente con la naturaleza de la ejecución”²¹⁴,

212 Dados los términos absolutos con que el art. 247.1.h) LRJS establece la irrecurribilidad en suplicación o casación, no parece aplicable a este supuesto el art. 239.5 del mismo cuerpo legal, según el cual procederá recurso de suplicación o de casación ordinaria frente al auto resolutorio del recurso de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue el despacho de la ejecución.

213 Auto TS de 2 marzo 2016 (rec. 56/2015).

214 En el caso del auto de individualización del importe líquido de la condena pecuniaria, dictado en el marco del incidente previsto en el art. 247.1.c) LRJS, sin aceptación de la propuesta de liquidación efectuada por

de aquellos otros autos que resuelvan “puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado”, en cuyo caso cabe recurso de suplicación [art. 191.4.d) LRJS] y de casación (art. 206.4 LRJS), según proceda.

En el segundo supuesto, la STS de 23 de marzo de 2017, encuadra a los “autos que resuelven incidentes promovidos durante la ejecución sobre materias nuevas no decididas en el título ejecutivo y que resuelven puntos sustanciales que afectan a los derechos o intereses de las partes o de terceros que no se contemplaron en el título. Son autos que resuelven incidentes declarativos, instrumentales de la ejecución, que responden, generalmente, a una actividad cognitiva, que solucionan, entre otras, las siguientes cuestiones: el propio derecho a la ejecución de la sentencia²¹⁵, la prescripción de la acción ejecutiva, la sucesión en la posición del deudor o del acreedor²¹⁶, la fijación de salarios de tramitación o indemnizaciones en despidos, incidentes de no readmisión, tercerías de dominio o de mejor derecho, aceptación o denegación de embargos sobre determinados bienes, fijación de intereses, de costas, etc.”

Igualmente, sería recurrible el auto que fija la indemnización por extinción de contrato sustitutiva de la obligación de reposición en sentencias sobre flexibilidad interna²¹⁷, así como el auto que resuelve sobre la naturaleza temporal o definitiva de la relación laboral de los trabajadores afectados por el despido objetivo y que afectan al período en el que tienen que abonarse los salarios de tramitación, “porque abordan puntos sustanciales que no han sido resueltos en el título ejecutivo”²¹⁸.

Frente al auto que resuelve el recurso interpuesto contra el auto dictado en el incidente correspondiente, también cabría ulterior recurso. Como razona el Tribunal Supremo en la precitada sentencia, el acceso al recurso se justifica, precisamente, por la novedad en el proceso de ejecución que deriva de la imposibilidad de haber sido controvertida con anterioridad y de haber aparecido en la sentencia. Con el “recurso se persigue controlar la adecuación de lo resuelto a la normativa vigente”, de forma que “(l)a exigencia de que los autos resuelvan puntos sustanciales nuevos no contemplados en el título pasa a ser considerada como presupuesto de admisibilidad y no como objeto del recurso” (FD.2).

Adicionalmente, sería recurrible el auto que resuelve el recurso de reposición interpuesto frente al auto dictado por el Letrado de la Administración de Justicia que desestima la ejecución de la sentencia recaída en proceso judicial de conflicto colectivo, cuando la misma contiene pronunciamientos de condena, pues, como señalara la STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2005²¹⁹, es un ejemplo paradigmático de auto que contradice

la empresa, y tras la pericial oportuna, el auto desestimatorio del recurso de reposición interpuesto frente al mismo es irrecurrible [Auto TS de 9 de enero de 2023 (rec. 68/2022)].

215 STSJ Navarra de 9 febrero 2023 (rec. 575/2022).

216 Que, si no se alegó en la fase de cognición, solamente permitirá solicitar la ampliación de la ejecución, cuando haya acaecido o fuera conocida con posterioridad a la constitución del título ejecutivo [STSJ Comunidad Valenciana de 17 septiembre 2013 (rec. 1526/2013) y STSJ Madrid de 12 julio 2013 (rec. 942/2013)].

217 BODAS MARÍN, R., *Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva*, cit., págs. 108 y 109.

218 SSTs (dos) de 22 marzo 2023 (recs. 61/2022 y 85/2022).

219 Rec. 1197/2005.

lo ejecutoriado, supuesto en el que, tanto el entonces vigente art. 189.2 LPL como el actual art. 191.4.d) LRJS, afirman la recurribilidad del auto en suplicación.

2. CONSIGNACIÓN DE LA CANTIDAD OBJETO DE CONDENA

Sobre la necesidad de consignar la cantidad objeto de condena con carácter previo al recurso de suplicación o de casación (art. 230.1 LRJS), la jurisprudencia ha puesto de manifiesto la necesidad de distinguir los supuestos de recurso frente a la sentencia de condena que pone fin al proceso de cognición y frente al auto dictado en fase de ejecución:

a) Cuando se trata de recurrir la sentencia que declara nulo el despido colectivo, en tanto que la condena consiste en una obligación de hacer (la readmisión), y en una obligación de entrega de dinero (el pago de los salarios de tramitación devengados desde la efectividad del despido hasta la readmisión), según lo dispuesto en el art. 230.1 LRJS, es obligado consignar el importe de los salarios de tramitación como requisito indispensable para la admisión del recurso, sin perjuicio de que, en una posterior ejecución, se pueda matizar, discutir y cuantificar con mayor precisión dicho importe, de conformidad con lo previsto en los apartados c) a g) del art. 247 LRJS²²⁰. La obligación de consignación se extiende al importe de la indemnización impuesta conforme al art. 183 LRJS, cuando se declara nulo el despido colectivo por vulneración de la libertad sindical²²¹. Igual, criterio se aplica cuando la sentencia de conflicto colectivo contiene un pronunciamiento de esa naturaleza, susceptible de ejecución individual²²².

b) Respecto del recurso contra un auto dictado en fase de ejecución definitiva, habrá que estar a la previsión más específica que contempla el art. 245.1 LRJS, según el cual, no es necesario efectuar consignaciones para recurrir en suplicación o casación, *“excepto para recurrir el auto resolutorio del incidente de no readmisión, de no existir en la ejecución en el momento del anuncio o de la preparación, embargo actual y suficiente de bienes y derechos realizables en el acto o ingreso de cantidades en la cuenta del juzgado para atender al importe objeto de la ejecución”*.

Aún en los casos en que teóricamente es exigible consignar para recurrir (recurso frente a la sentencia de despido colectivo o de conflicto colectivo que cuente con los requisitos del art. 160.3 LRJS, recurso frente al auto resolutorio del incidente de readmisión, etc.), no siempre cabe la consignación, pues dicha obligación se ha de referir a la condena, cuya cuantificación dependerá de que todos los parámetros objetivos y subjetivos estén suficientemente perfilados de forma que quepa la ejecución directa de la sentencia o del auto, circunstancia que, como ha advertido la STS 746/2020, de 9 de septiembre de 2020²²³, no siempre se cumple, siendo necesario acudir el trámite de ejecución que recoge el art. 247 de la LRJS, para precisar los sujetos beneficiados por la ejecución y los términos de la condena (salario mensual de cada uno, período de salarios dejados de percibir). En el referido supuesto, la necesidad de concretar los parámetros de la condena en el

220 STS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014), cuya doctrina reiteran las SSTs de 10 enero 2024 (rec. 115/2023), de 4 mayo 2021 (rec. 81/2019), de 10 febrero 2016 (rec. 171/2015), y de 29 septiembre 2015 (rec. 341/2014).

221 STSJ Navarra, de 3 octubre 2022 (rec. 414/2021).

222 STS de 9 septiembre 2020 (rec. 13/2018).

223 Rec.13/2018.

proceso de ejecución y en el incidente correspondiente hace inviable la previa y adecuada cuantificación de la suma a consignar.

Distinto es el caso de la sentencia que declara el despido no ajustado a derecho, cuyo recurso no requiere consignación pues dicha sentencia no es directamente ejecutiva²²⁴, aunque si el pago del depósito para recurrir regulado en el art. 229.1 LRJS, salvo que el recurrente gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita impugnante sea una organización sindical²²⁵.

224 FALGUERA BARÓ, M.A., *El control judicial del despido colectivo*, cit., pág. 171.

225 Así ocurre cuando recurre una organización sindical [STS de 18 febrero 2014 (rec. 14/2013), cit. por FALGUERA BARÓ, M.A., *El control judicial del despido colectivo*, cit., pág. 171].

CAPÍTULO 4

LA EJECUCIÓN PROVISIONAL DE SENTENCIAS COLECTIVAS

I. VIABILIDAD Y FINALIDAD DE LA EJECUCIÓN PROVISIONAL

La normativa procesal común limita la condición de título ejecutivo a los enunciados en el art. 517.2 LEC, que, respecto de las sentencias, cita únicamente la sentencia de condena “firme” (apartado 1º). En el mismo sentido, el art. 237.1 LRJS alude a las sentencias “firmes”, como títulos susceptibles de iniciar directamente un proceso de ejecución. Preceptos ambos de los que puede deducirse que, en nuestro derecho, rige la regla general de que las resoluciones solo serán ejecutivas cuando adquieran firmeza²²⁶.

Ello no impide que otras sentencias y resoluciones procesales puedan tener aparejada ejecución. En efecto, los mencionados preceptos contienen cláusulas abiertas mencionando “*las demás resoluciones procesales y documentos que, por disposición de esta u otra ley, lleven aparejada ejecución*” (art. 517.2.9º LEC), y los “*demás títulos, judiciales o extrajudiciales, a los que la presente Ley otorga eficacia para iniciar directamente un proceso de ejecución*” (art. 237.1 LRJS). Entre estas otras resoluciones se hallan, precisamente, las sentencias no firmes, en la medida en que tanto la LEC como la LRJS autorizan la ejecución provisional de la sentencia de instancia, pese a haber sido recurrida y en tanto se resuelve el recurso²²⁷.

Ahora bien, la ejecución provisional va más allá de una mera categoría excepcional, pues la normativa procesal contempla la ejecución provisional de las sentencias como una institución de carácter general (arts. 524 a 537 LEC; arts. 289 a 305 LRJS). Ello es debido a la doble finalidad que dicha institución persigue:

a) En primer lugar, actúa como garantía de la efectividad de lo ordenado, que puede verse comprometida por el retraso que, de no admitirse tal posibilidad, el recurso supondría en el cumplimiento de la condena por la parte obligada, quien durante la tramitación del

226 ROJAS RIVERO, G.P., *La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*, Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 29.

227 ESCRIBANO MORA, F., “La ejecución provisional de sentencias en el proceso laboral. Supuestos especiales de ejecución”, AA.VV. *Estudios sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral*, CGPJ, Madrid, 1991, págs. 500-502.

recurso podría realizar actuaciones y maniobras tendentes, no ya a hacer ineficaz la condena, pues la ejecución queda garantizada con la consignación, sino a lograr transacciones que escondan renunciaciones de derechos por la parte recurrida²²⁸.

b) De otro lado, la ejecución provisional se introduce en aras de la celeridad, otorgando a la parte procesal económicamente más débil una tutela inmediata, en el convencimiento de que la misma podría no hallarse en condiciones de soportar la demora que la tramitación del recurso impondría a la satisfacción efectiva de la condena²²⁹. La propia posibilidad de ejecución provisional desincentiva los recursos meramente dilatorios, en la medida en que la mayoría de las resoluciones dictadas en instancia son confirmadas en suplicación²³⁰, y, aun en el caso de ser revocadas, son muchos los supuestos en que se establece el carácter no reintegrable de las cantidades o prestaciones percibidas en ejecución provisional.

En este sentido, la doctrina constitucional ha subrayado la finalidad de la ejecución provisional establecida en las normas procesales laborales, orientada a evitar al trabajador aquellos perjuicios que podrían sufrir debido a la demora en la aplicación de una resolución judicial favorable a su demanda, así como a protegerle frente a posibles recursos dilatorios que obstaculicen la efectividad de dicha resolución, constituyendo la ejecución provisional una manifestación de la amplia tutela material que el ordenamiento laboral, tanto sustantivo como procesal, otorga al trabajador en atención a su cualidad de parte más vulnerable²³¹.

Pues bien, las sentencias colectivas en materia laboral no constituyen una excepción a lo hasta ahora expuesto, de forma que la interposición de recursos frente a las mismas tampoco obsta a la eficacia inmediata del pronunciamiento, como se deduce del art. 303.1 LRJS, según el cual “*Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los convenios colectivos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse (...)*”²³².

Con todo, el citado precepto contempla la posibilidad de limitar dicha ejecución provisional “*para evitar o paliar perjuicios de imposible o difícil reparación*”, en aquellos casos en que exista una evidente desproporción entre el perjuicio que sufriría el ejecutado provisionalmente y los que se derivarían para el ejecutante en caso de demora en la ejecución. Tal posibilidad ha obtenido el respaldo del Tribunal Constitucional, en el entendimiento de que la ejecución provisional no es un derecho absoluto²³³.

228 ROJAS RIVERO, G.P., *La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*, cit., pág. 29.

229 ORTIZ LALLANA, M.C., *La ejecución de sentencias de despido*, cit., pág. 294.

230 BLASCO PELLICER, A., *La ejecución provisional en el orden social tras la nueva LEC*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 20.

231 SSTC 234/1992, de 14 de diciembre, 104/1994, de 11 de abril y 105/1997, de 2 de junio; BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., pág. 26.

232 En análogo sentido, el art. 160.4 LRJS señala que “La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse”.

233 La STC 105/1997, de 2 de junio, declaró que la suspensión de la ejecución provisional de la sentencia que declaró la nulidad de un despido colectivo, por considerar que los criterios de selección de los trabajadores afectados, acordados con los representantes de los trabajadores, vulneraban la libertad sindical, no

En cualquier caso, la posibilidad de ejecución provisional de estas sentencias colectivas no altera el hecho de que, únicamente, la sentencia firme de conflicto colectivo tendrá efecto de cosa juzgada (art. 160.4 LRJS)²³⁴.

Respecto de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo, tampoco existe una regulación específica en materia de ejecución provisional. Según ha afirmado la doctrina, el silencio de la norma rituaría en este punto conduce a la aplicación de la “regla de cierre” contenida en el art. 305 LRJS²³⁵, en virtud de la cual “(l)as sentencias favorables al trabajador o beneficiario que no puedan ser ejecutadas provisionalmente conforme a esta Ley podrán serlo en la forma y condiciones establecidas en la legislación procesal civil”. En este sentido, el Auto de la Audiencia Nacional 79/2014, de 20 de noviembre de 2014 (caso *Coca-Cola*)²³⁶, trae a colación el art. 526 LEC, que establece como regla general la posibilidad de ejecución provisional de las sentencias de condena. Y, puesto que, como se señaló anteriormente, tras la reforma operada por la Ley 3/2012, el art. 124.11 LRJS señala que la sentencia declarará el derecho a la reincorporación de los trabajadores afectados, es evidente que nos hallamos ante una sentencia de condena.

A la misma conclusión se llega merced a la cadena de remisiones que lleva a cabo la LRJS, ya que, con relación a la referida obligación de reincorporación a los trabajadores en su puesto de trabajo, prevista en el art. 124.11 LRJS, el precepto señala que la misma se entenderá, “de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123”, respecto de la sentencia dictada en el proceso derivado de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Pues bien, dado que dicho precepto efectúa, a su vez, una remisión a lo señalado en la ley respecto de la condena al empresario en caso de despido disciplinario, para el que se contempla expresamente la posibilidad de ejecución provisional (art. 113 LRJS), habrá que convenir que también cabe la ejecución provisional de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo²³⁷.

entraña la lesión de los derechos fundamentales recogidos en los arts. 24.1 y 28.1 CE. Como razona el Tribunal Constitucional, el órgano judicial consideró que existían “circunstancias excepcionales a tener en cuenta frente al indiscutido derecho de los actores. (...) atendió a las repercusiones que se derivaban de la reposición de aquéllos en la situación previa a la selección antisindical, especialmente al temporal incremento de plantilla -tras la reducción operada por un expediente de regulación de empleo que había sido autorizado, según se desprende de la documentación aportada-, que podía afectar a los derechos económicos del resto de los trabajadores puesto que los presupuestos anuales (que, al parecer, sostenían el Consorcio empleador) se habían reducido en función de la reducción misma de plantilla operada con la regulación de empleo. Atendió también el juzgador a la circunstancia de la confección de la nueva lista de trabajadores afectados por aquél, de la que razonablemente cabe pensar que se habría de derivar la selección de otros trabajadores que hasta el momento habían permanecido en la empresa, selección en sí misma provisional en espera de lo que se decidiera en el recurso de suplicación pero que, sin embargo, produciría efectos propios de difícil reversibilidad”. Igualmente, tuvo en consideración que la suspensión de la ejecución provisional no generaba la desprotección de los trabajadores despedidos, que habían recibido la indemnización por despido colectivo y estaban percibiendo la prestación por desempleo.

234 En este sentido, véase ROJAS RIVERO, G.P., *La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*, cit., pág. 72, con cita de la STS de 27 enero 1995 (rec. 1198/1994).

235 GOERLICH PESET, J.M., “Ejecución provisional de la nulidad del despido colectivo: el caso Coca Cola (Autos de la Audiencia Nacional de 20 de noviembre de 2014 y 22 de enero de 2015)”, *La Ley*, 2035/2015, pág. 2.

236 Rec. 13/2014.

237 Véase Auto AN de 20 de noviembre de 2014, cit. En la doctrina, se han pronunciado en este sentido, ROJO TORRECILLA, E., “Despidos colectivos El caso Coca-Cola, suma y sigue. Notas al Auto de la Audiencia Nacional de 22 de enero de 2015 (sin olvidar el Auto de 20 de noviembre de 2014)”, 2015, *El nuevo y*

Asimismo, se ha afirmado el carácter ejecutivo de las sentencias de despido colectivo recurridas, en aplicación directa del art. 303.1 LRJS²³⁸. Lo cierto es que dicho precepto se refiere a la ejecución provisional de las sentencias que recaigan en procesos de conflictos colectivos “según la naturaleza de la pretensión reconocida”, supeditando implícitamente su ejecutividad al contenido condenatorio de la sentencia²³⁹, pero parece difícilmente objetable el carácter colectivo y la naturaleza condenatoria de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo y el consiguiente “derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo” (art. 124.11 LRJS).

II. REQUISITOS DEL TÍTULO EJECUTIVO

A diferencia de lo previsto para la ejecución definitiva, el art. 303 contempla únicamente la ejecución provisional respecto de las sentencias, excluyendo de tal posibilidad al resto de títulos ejecutivos, judiciales y extrajudiciales, contemplados en el art. 247 LRJS.

Junto al presupuesto de la ejecución provisional, consistente en la existencia de una sentencia no firme por haberse interpuesto o anunciado la interposición de recurso devolutivo (de suplicación o de casación ordinaria, en función del órgano competente en instancia), han de entenderse aplicables al título ejecutivo los requisitos analizados anteriormente en el art. 247 LRJS. En consecuencia:

a) Ha de tratarse de sentencias de condena en función de la pretensión expresada en la demanda (dar, hacer o no hacer), con las especialidades, en cuanto al contenido de las sentencias, previstas para las que declaren como no ajustadas a derecho o nulas las decisiones colectivas de traslado, modificación sustancial de condiciones de trabajo, reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, o establezcan la nulidad de los despidos colectivos²⁴⁰.

b) La sentencia que resuelva conflictos colectivos divisibles debe precisar los detalles que permitan su posterior individualización, en los términos expresados en el art. 160.3 LRJS, y deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente. En este sentido, la doctrina judicial ha declarado que la ejecución de las sentencias de conflicto colectivo pendientes de recurso, se efectuará, conforme al art. 303 LRJS, “según la naturaleza de la pretensión reconocida”, lo que “conecta directamente con los requisitos exigidos por el art. 157 LRJS respecto al contenido de la demanda de conflicto (cuando se formulen pretensiones de condena, aunque referidas a un colectivo genérico, susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse

cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. Disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2015/01/despidos-colectivos-el-caso-coca-cola.html>

238 PRECIADO DOMENECH, C.H., “La ejecución en los procesos de despido colectivo”, AAVV., E. ROJO TORRECILLA (coord.), *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*, XXIV Jornadas catalanas de Derecho Social, Huygens, 2015, págs. 145-166, con cita del Acuerdo de Pleno no jurisdiccional del TSJ Cataluña, de 28 de octubre de 2013.

239 ROJAS RIVERO, G.P., *La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*, cit., pág. 70.

240 El Auto TSJ País Vasco, de 10 noviembre 2025 (rec. 9/2025), deniega la ejecución provisional por el cauce del art. 247 LRJS de determinada sentencia recaída en conflicto colectivo por entender que contienen un pronunciamiento declarativo.

los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas), así como el contenido explícito que ha de figurar en esta última, *ex art.* 160.3 LRJS (de ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena, así como especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente)²⁴¹.

III. PROCEDIMIENTO APLICABLE

En lo que concierne al procedimiento aplicable a la ejecución provisional de las sentencias colectivas, la expresa referencia a las “sentencias firmes” en el art. 247 LRJS, que regula la modalidad especial de ejecución de sentencias colectivas, podría plantear dudas en cuanto a la aplicabilidad del trámite previsto en dicho precepto para la ejecución directa de las sentencias colectivas recurridas. No obstante, puesto que el art. 304.1 LRJS declara que, en la ejecución provisional de las resoluciones judiciales, las partes dispondrán de los mismos derechos y facultades procesales que en la ejecución definitiva, parece claro que el procedimiento de ejecución colectiva regulado en el art. 247 LRJS, también podrá aplicarse para la ejecución de los títulos no firmes, en la medida en que sea estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual y reúna los requisitos de contenido establecidos en el art. 160.3 LRJS.

Cuestión distinta es la tramitación que se deba dar a la ejecución provisional de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo. En este caso, la doctrina judicial se ha planteado si resultan de aplicación las previsiones respecto de la ejecución provisional de las sentencias de despido, contenidas en los arts. 297 a 302 LRJS, habiendo concluido la posibilidad de que la ejecución provisional se tramite conforme a los arts. 297 a 302 LRJS²⁴², una vez se haya individualizado el título según lo dispuesto en el precitado art. 247²⁴³, de forma que los citados preceptos “resultarían de aplicación coordinada” a la ejecución provisional de la sentencia que declara nulo el despido colectivo²⁴⁴.

Así pues, de una interpretación conjunta de los arts. 297 y 124 LRJS, se deduce que la ejecución del despido obliga a la reincorporación de los trabajadores, “*en su puesto de trabajo*”, pues, en otro caso, no se trataría de una ejecución “*en sus propios términos*” (art.

241 Auto AN de 17 febrero 2023 (rec. 18/2022).

242 Auto AN de 20 noviembre 2014 (proc. 13/2014); STS de 4 diciembre 2015 (rec. 149/2015). La STS de 13 diciembre 2022 (rec. 351/2021) se refiere, sin más, a la aplicación de los arts. 297 y siguientes LRJS a la ejecución provisional directa de las sentencias de despido colectivo.

243 BODAS MARÍN, R., Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva, cit., págs. 150 y 151.

244 SSTS de 20 abril y 4 diciembre 2015 (cits. *supra*). Y, como advierten las citadas sentencias: “Ante esa regulación específica de la ejecución provisional no han de resultar aplicables las disposiciones que se contienen en los artículos 526 y siguientes de la LEC, a los que se remite el artículo 305 LRJS únicamente para el caso de que la sentencia laboral no pueda ser ejecutada provisionalmente conforme a las previsiones de esa LRJS”.

282.1 LRJS). Ello, a menos, claro está, que el empresario opte por exonerar a los trabajadores de la prestación laboral, manteniendo su obligación de abonar la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse los despidos (art. 297.1 y 2 LRJS), así como las obligaciones de alta y cotización derivadas de la misma.

En el supuesto de que la empresa no pueda readmitir a los trabajadores en su anterior puesto de trabajo, no está legitimada para trasladarlos²⁴⁵, ya que la alternativa al cumplimiento de la sentencia en sus propios términos es el abono de los salarios sin contraprestación laboral²⁴⁶, que se podrá solicitar por el mismo incidente. Por la misma razón, la reincorporación no es obligatoria para los trabajadores si lo es en otro puesto de trabajo distinto²⁴⁷.

También podría darse el caso de que, el trabajador optara, de forma injustificada, por no reingresar a su puesto de trabajo, pese al requerimiento empresarial de reanudación de la prestación de servicios. Dicho incumplimiento acarrearía, según el art. 299 LRJS, la pérdida de los salarios mientras dure la tramitación del recurso. La ausencia de referencia a posibles consecuencias de otra índole, llevó a la doctrina a concluir que no cabría la interposición de medidas disciplinarias al trabajador que se niegue al reingreso hasta tanto no se resuelva el recurso²⁴⁸; interpretación *sensu contrario* posteriormente confirmada por la jurisprudencia²⁴⁹.

Por lo demás, en cualquier momento de la tramitación de la ejecución provisional, podrá el juez o tribunal adoptar, a instancia de la parte interesada o de oficio, las medidas cautelares que resulten pertinentes a fin de asegurar la ejecución de la sentencia y garantizar y defender los derechos afectados, según lo dispuesto en el art. 304.2 LRJS. El mismo precepto remite al régimen aplicable para la adopción de medidas cautelares contenido en el art. 79 LRJS, que, a su vez, reenvía a los arts. 721 y 728 y ss LEC, a cuyo tenor se podrían acordar medidas tales como el embargo preventivo, la intervención o la administración judiciales de bienes productivos, el depósito de cosa mueble o la formación de inventarios de bienes.

245 BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, cit., pág. 30.

246 Auto AN de 22 de enero de 2015 (rec. 79/2014).

247 STCT de 23 de junio de 1987 (RA. 13871), cit. por PRAT RAMÓN, M.I., *La ejecución de sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido*, Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona, 2015. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclcfndmkaj/https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/386477/MIPR_TESIS.pdf?sequence=1

248 SALINAS MOLINA, F., *Ley de procedimiento Laboral. Análisis y comentarios el RD. Legislativo 521/1990, de 27 de abril*, Deusto, Bilbao, 1990, pág. 645; GONZÁLEZ CALVEZ, J., *Ejecución provisional de las sentencias en la jurisdicción social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 179; GONZÁLEZ CALVET, J., ESCUDERO MORATALLA, J. y ALFÉREZ DEL MORAL, D., *La nueva ejecución laboral*, Editorial Bosch, Barcelona, 2011, págs. 215-216.

249 SSTs de 20 de octubre de 2015 (rec. 1412/2014) y de 4 de marzo de 2014 (rec. 3069/2012). En el mismo sentido, la STS de 23 de julio de 2020 (rec. 1952/2018), que ha afirmado la obligación de la empresa de comunicar nuevamente al trabajador el ofrecimiento de reincorporación, cuando, tras la resolución del recurso, la sentencia deviene firme.

IV. EFECTOS DE LA REVOCACIÓN DE LA SENTENCIA DE INSTANCIA

1. ABONO DE INTERESES POR LAS CANTIDADES ANTICIPADAS

La LRJS omite toda referencia a los efectos de la revocación de la sentencia colectiva recurrida. En aplicación de la normativa general, y en lo que concierne a la ejecución provisional de sentencias condenatorias al pago de cantidades, el art. 292 LRJS establece la devolución de las cantidades anticipadas en ejecución provisional en caso de rectificación de la sentencia de instancia, mas no la obligación de abonar intereses, de ahí que un sector doctrinal se haya manifestado en contra de la aplicación de intereses de mora en pleitos de conflicto colectivo²⁵⁰.

Contrariamente a dicha tesis, y con base en el art. 576 LEC, algún autor ha afirmado la obligación de sumar los intereses de la cantidad anticipada, desde que se tiene conocimiento de la deuda²⁵¹. No obstante, el mencionado precepto se refiere al abono de intereses en favor del acreedor desde que se dicte sentencia que condene al pago de una cantidad de dinero líquida en primera instancia, supuesto distinto al que aquí se trata. Al caso en cuestión serían de aplicación el art. 533 LEC, sobre revocación de condenas al pago de cantidad de dinero, que no prevé el abono de intereses.

2. REINTEGRO DE SALARIOS CUANDO PROCEDA LA REINCORPORACIÓN

Ahora bien, cuando el órgano *ad quem* revoque la sentencia de instancia que hubiera establecido la nulidad de la decisión colectiva prevista en los arts. 40, 41 o 47 ET, o del despido colectivo, condenando a la empresa a la reincorporación y al abono de los salarios de tramitación, los trabajadores no vendrán obligados al reintegro de los salarios percibidos con o sin reincorporación, cuando el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna, según lo previsto en el art. 297 LRJS. Antes bien, conservarán el derecho a que se le abonen los devengados durante la tramitación del recurso y que no hubieren aún percibido en la fecha de la firmeza de la sentencia (art. 300 LRJS).

3. SUSPENSIÓN DEL PLAZO PARA EFECTUAR LOS DESPIDOS INDIVIDUALES DERIVADOS DEL DESPIDO COLECTIVO

En otro orden de consideraciones, es preciso advertir que la ejecución provisional de la sentencia colectiva de instancia que declara la nulidad del despido colectivo, en cuanto determina la reincorporación de los trabajadores despedidos e, incluso, la paralización de los despidos aún no comunicados en la fecha de la sentencia, tendrá el efecto de suspender el

250 ROJAS RIVERO, G.P., La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, cit., pág. 41.

251 PLAZA GOLVANO, S., *La ejecución provisional de sentencia en los procesos laborales por despido*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pág. 430.

plazo del que dispone la empresa para materializar los despidos en el caso de que, recurrida la sentencia en casación, sea revocada declarándose el despido como ajustado a derecho.

Sobre la cuestión se había pronunciado la doctrina de suplicación en reiteradas ocasiones²⁵² y, recientemente ha resuelto, en unificación de doctrina, la STS 233/2020, de 14 de enero de 2020²⁵³, concluyendo que la empresa actúa conforme a derecho cuando materializa los despidos individuales derivados de un despido colectivo fuera del plazo previsto para ello por la misma empresa, en el supuesto en el que el despido colectivo ha sido impugnado y, como consecuencia de su declaración de nulidad, deja de extinguir contratos suspendiendo la ejecución de la sentencia de instancia hasta que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre la calificación del despido, declarando ajustada a derecho la decisión empresarial²⁵⁴, pues es únicamente a partir de este momento cuando puede llevar a cabo los despidos²⁵⁵.

4. LA COMPLEJA EJECUCIÓN PROVISIONAL INDIRECTA DE LAS SENTENCIAS QUE DECLARAN EL DESPIDO COLECTIVO COMO NO AJUSTADO A DERECHO

Finalmente, es preciso poner de manifiesto que la combinación de las reglas sobre competencia funcional y ejecutividad de las sentencias de despido colectivo podría dar lugar a situaciones complejas cuando no disfuncionales en el curso de la ejecución provisional. Piénsese en un despido colectivo declarado en instancia por el Tribunal Superior de Justicia como no ajustado a derecho. Si se interpusiera contra la sentencia recurso de casación ordinaria, la ejecución provisional no podría tramitarse directamente por el órgano *a quo* conforme al art. 247 LRJS²⁵⁶, sino que los trabajadores deberían iniciar a tal fin procedimientos individuales, conforme a la modalidad de despido por causas objetivas, ante los Juzgados de lo Social²⁵⁷. Adviértase, sin embargo, que, puesto que la

252 Por todas, véanse las SSTSJ Andalucía de 14 diciembre 2017 (rec. 88/2017); TSJ Asturias de 30 septiembre 2016 (rec. 1777/2016 y 1862/2016); TSJ Castilla-León (Burgos) 2 junio 2016 (rec. 291/2016) y 21 julio 2016 (rec. 403/2016) y TSJ Castilla-León (Valladolid) de 16 febrero 2017 (rec. 2328/2016) y 24 noviembre 2016 (rec. 1908/2016); TSJ Cantabria 23 diciembre 2016 (rec. 971/2016); TSJ Galicia 15 noviembre 2016 (rec. 3073/2016), 24 noviembre 2016 (rec. 3192/2016); 17 enero 2017 (rec. 4012/2016); y TSJ Madrid de 12 febrero 2018 (rec. 777/2017).

253 Rec. 1729/2017.

254 Mediante STS de 20 de octubre de 2015, dictada en casación ordinaria (rec. 172/2014).

255 En este caso, resulta relevante el hecho de que los despidos individuales se efectuaron en el plazo de dos meses y medio desde la notificación de la sentencia de casación que declaraba la nulidad del despido, plazo que el Tribunal Supremo considera “un tiempo prudencial y razonable”.

256 FALGUERA BARÓ, M.A., *El control judicial del despido colectivo*, cit., pág. 175.

257 En cualquier caso, consciente el legislador de las disfunciones que el discurrir de procesos por la doble vía -individual y colectiva- podría generar, ha optado por negar la posibilidad de impugnación individual de decisiones de despido colectivo, en tanto no haya transcurrido el plazo de caducidad de la acción para la impugnación colectiva sin que los representantes de los trabajadores hayan interpuesto la demanda colectiva [art.124.13.a) 1ª LRJS], o, de haber sido impugnada por los mismos, “desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial” [art. 124.13. b) 1ª LRJS]. En consecuencia, hasta que la sentencia que declare el despido colectivo como no ajustado a derecho no sea firme, no cabrá activar el procedimiento del art. 120 a 123 LRJS como medio de impugnación individual de la sentencia colectiva, pero sí como mecanismo para la realización práctica de la sentencia, dado que el art. 247.2 LRJS excluye estas sentencias del procedimiento de ejecución directa por los sujetos colectivos.

sentencia colectiva no es firme, tampoco genera efectos de cosa juzgada (art. 160.5 LRJS), por lo que, en principio, el Juzgado de lo Social podría entender que sí concurre la causa justificativa del despido, declarando el despido procedente o por el contrario, considerar que el despido era nulo por no haber computado determinadas extinciones, dado que determinadas pretensiones no se consideran susceptibles de ser debatidas en un proceso colectivo²⁵⁸.

En cualquier caso, si el Tribunal Supremo revocara la sentencia de instancia declarando la nulidad del despido colectivo, la sentencia de casación sí sería ejecutable directamente por el Tribunal Superior de Justicia, lo que exigiría a su vez la reversión de las consecuencias de su ejecución particularizada (traducida, normalmente, en la extinción indemnizada de los contratos de trabajo), en virtud de los títulos ejecutivos constituidos por las sentencias dictadas en los procesos individuales que, en su caso, hubieran apreciado la improcedencia de los despidos en atención a la sentencia del TSJ que calificaba el despido colectivo como no ajustado a derecho.

A tal fin, sería preciso impugnar las sentencias dictadas en los despidos individuales, sirviendo la sentencia firme dictada en casación ordinaria para fundar el recurso de suplicación o el de casación en unificación de doctrina, de conformidad con lo previsto en el art. 160.5 LRJS respecto de las sentencias de conflicto colectivo. Como se sabe, el citado precepto contempla la suspensión de *“los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél (...) aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación”*, y establece que el tribunal que conozca de estos procesos tanto en la instancia como en fase de recurso quedará vinculado por *“la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria”*²⁵⁹.

A este respecto, la STS de 12 de junio de 2018²⁶⁰, ha declarado que no es preciso que la Sala de casación efectúe el análisis de la contradicción entre las sentencias por el cauce tradicional del art. 219.1 LRJS, pues la procedencia del recurso deriva “de la exigencia de un precepto que específicamente regula para estos concretos supuestos la necesidad de que la sentencia individual no pueda prevalecer sobre la colectiva firme previamente dictada, naturalmente siempre y cuando concurren los requisitos que para ello se establecen en el propio artículo 160.5 LRJS”²⁶¹.

Pues bien, la jurisprudencia ha extendido este criterio a la sentencia dictada en el proceso de despido colectivo, pese a que, a diferencia del art. 160.5 LRJS, el art. 124.13.b) 2º

258 Es el caso de las referidas a cesión ilegal, como se deduce de la STS de 7 diciembre 2005 (rec. 73/2004).

259 Sobre el efecto expansivo del efecto de cosa juzgada en el art. 160.5 LRJS, véase MORENO PÉREZ, J.M., “La cosa juzgada en los conflictos colectivos y la ampliación de sus efectos en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Temas Laborales*, núm. 114, 2012, págs. 241-249.

260 Rec. 810/2017.

261 La sentencia trae a colación la doctrina sentada en las SSTs de (dos) 1 marzo 2018 (recs. 1858/2015 y 2573/2016); de 29 noviembre 2017 (rec. 3075/2014); de 18 julio 2017 (recs. 603/2015, 892/2015, 1563/2015); de (dos) de 16 junio 2015 (recs. 608/2014 y 609/2014); de 4 octubre 2016 (rec. 68/2015); de 17 junio 2015 (rec. 601/2014), entre otras, en las que se afirma que “en esta singular situación jurídica, el estricto análisis de la concurrencia de contradicción debe ceder ante la preferencia que debe concederse al efecto de cosa juzgada que la sentencia de conflicto colectivo despliega sobre los procesos individuales con el mismo objeto”.

LRJS no establece expresamente la posibilidad de fundar en la sentencia firme de despido colectivo los recursos de suplicación y de unificación de doctrina frente a sentencias dictadas en procesos individuales de despido²⁶². En este sentido, la STS de 2 de octubre de 2018²⁶³ ha concluido que deben “apreciarse de oficio tales efectos y no es necesario analizar la concurrencia de los requisitos legales que configuran la contradicción a los efectos de acceso al recurso de casación para la unificación de doctrina, sino que debe prevalecer la garantía de la seguridad jurídica que obliga a la aplicación en los pleitos individuales de lo resuelto sobre ese mismo particular en las sentencias firmes de conflicto colectivo cuando el contenido de la pretensión ejercitada en ambos procesos es del todo coincidente”²⁶⁴.

En cualquier caso, la complejidad que esta situación evidencia ha llevado a algún autor a señalar la necesidad de que se regule una modalidad común de ejecución directa para las sentencias que declaren el despido colectivo nulo y no ajustado a derecho, residenciado en las salas de lo social, que cuente con normas específicas de ejecución (tanto definitiva como provisional), análogas a las previstas para la ejecución de los despidos, y que permitan atender a las peculiaridades de este tipo de procedimientos²⁶⁵.

V. RECURRIBILIDAD DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS EN EJECUCIÓN PROVISIONAL

En lo que concierne a la recurribilidad de las resoluciones dictadas en ejecución provisional de sentencias colectivas, resulta aplicable lo señalado con relación a la ejecución de sentencias firmes, dado que el art. 304.3 LRJS mantiene la posibilidad de recurrir en reposición las resoluciones dictadas por el órgano judicial, “*salvo cuando en el auto se adopte materialmente una decisión comprendida fuera de los límites de la ejecución provisional o se declare la falta de jurisdicción o competencia del orden jurisdiccional social en que procederá recurso de suplicación o, en su caso, de casación ordinaria, conforme a las normas generales de tales recursos*”.

También son recurribles en reposición las resoluciones dictadas por el letrado de la Administración de Justicia en ejecución provisional, “*salvo que fueren directamente recurribles en revisión*” (art. 304.4 LRJS), esto es, cuando se trate de decreto que ponga fin al procedimiento o impida su continuación (art. 188 LRJS) o de decreto definitivo que resuelve un recurso de reposición interpuesto contra una diligencia de ordenación, que si bien no pone fin al procedimiento ni impide su continuación, conlleva la pérdida del

262 Este precepto dispone que: “2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores”.

263 Rec. 3696/2017.

264 Sobre la cuestión, véase con mayor detalle FERRANDO GARCÍA, F.M., “Las modalidades procesales colectivas en el orden social: construcción jurisprudencial de los procesos sobre conflicto colectivo, despido colectivo e impugnación de convenios colectivos”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria núm. 3, 2025, págs. 59-61 y 70.

265 GUADALUPE HERNÁNDEZ, H., “La tutela judicial frente al despido colectivo: algunos problemas aplicativos más de 10 años después”, cit., pág. 145.

trámite procesal, suponiendo la preclusión de la posibilidad de defensa en el procedimiento para la parte recurrida²⁶⁶.

266 STS de 21 junio 2018 (rec. 1393/2018).

REFLEXIONES FINALES

La introducción, *ex art.* 247 LRJS, de una modalidad de ejecución directa de las sentencias colectivas de trabajo ha contribuido a fortalecer la efectividad de las sentencias emanadas de los procesos colectivos, al contemplar la ejecutividad de las sentencias colectivas divisibles. Constituyó, por ello, una de las innovaciones más destacadas en la LRJS, que vino a solventar una carencia histórica de nuestro sistema procesal.

Señalado lo anterior, y sin restar mérito a los objetivos (celeridad, homogeneidad de soluciones, disminución de la litigiosidad en masa) perseguidos con la modalidad especial de ejecución contenida en el art. 247 LRJS, la parquedad e imprecisión de su regulación han suscitado dudas e incertidumbre en los operadores jurídicos, en aspectos tan diversos, como los títulos ejecutivos susceptibles de tramitación a través de esta modalidad de ejecución, los requisitos que debe cumplir la demanda en la fase de cognición y la sentencia como título ejecutivo, la gestión de cuestiones incidentales surgidas en la ejecución de sentencias de despido colectivo, la recurribilidad de las resoluciones adoptadas en la fase de ejecución y la posibilidad de acudir a la ejecución directa cuando la sentencia no es firme.

En particular, la falta de previsión legal de la suspensión del plazo de caducidad para plantear la demanda, cuando se hace uso de las medidas preparatorias contempladas en el art. 76.2 LRJS, ha actuado en menoscabo del recurso a esta modalidad de ejecución directa por los operadores jurídicos. Como también, el que se haya reconducido a esta modalidad especial, la ejecución de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo o las recaídas en procesos sobre medidas de flexibilidad interna de naturaleza colectiva, sin introducir las especificaciones requeridas por el contenido de la sentencia de despido, ni exigir que la demanda y la sentencia recojan los datos, aspectos y características necesarias a fin de una individualización posterior de la condena en la fase ejecutiva.

Las referidas dudas, unidas a cierta dinámica continuista y, en ocasiones, poco precisa en la forma de plantear las demandas de conflictos colectivos, sin las necesarias precisiones que requieren los arts. 157.1.a) y 160.3 LRJS, destinadas a posibilitar la individualización de la condena, han motivado que esta modalidad de ejecución no responda a las expectativas generadas con su introducción.

Con relación a la omisión de los datos referidos en el art. 160.3 LRJS, una jurisprudencia flexible -acertada a nuestro juicio- ha restado relevancia al hecho de que el art. 124 LRJS, no exija las mismas precisiones de cara al contenido de la demanda y

de la sentencia que la modalidad procesal de conflicto colectivo (arts. 153 a 162 LRJS), admitiendo pese a ello su ejecutividad directa, si contiene los requisitos de individualización de la condena, o cuando esta no sea difícil de individualizar en la fase de ejecución.

Respecto de la ejecución directa de las sentencias de despido colectivo, compartimos la postura doctrinal que sostiene la necesidad de incluir en el ámbito del art. 247 LRJS aquellas que califican el despido como no ajustado a derecho. Entre tanto se materializa la reforma correspondiente, la introducción por el RD-ley 6/2023 del mecanismo de extensión de efectos de la sentencia individualizada (art. 247 *bis* LRJS), podría evitar la litigación en masa que conlleva la ejecución de estas sentencias a través del procedimiento de impugnación individual de los despidos por causas objetivas, previsto en los arts. 120 a 123 LRJS.

Dada la omisión de una previsión específica en la LRJS sobre la ejecución directa de la condena a la readmisión contenida en las sentencias que declaran nulo el despido colectivo, la aplicación efectiva y eficiente del procedimiento contemplado en el art. 247 requiere de una interpretación judicial flexible de la normativa procesal, que permita realizar una aplicación integrada del incidente de individualización contemplado en dicho precepto y del incidente de no readmisión contenido en los arts. 278 a 286 LRJS para la ejecución de las sentencias de despido.

Pese a que el art. 247 LRJS alude únicamente a las sentencias firmes, cabe predicar su aplicación a la ejecución provisional de sentencias sobre despido colectivo en virtud de lo señalado en el art. 304.1 del mismo cuerpo legal, juntamente con las previsiones contenidas en los arts. 297 a 302 LRJS respecto de la ejecución provisional de sentencias de despido.

Ahora bien, la ausencia de referencia expresa por parte del art. 303 LRJS a otros títulos ejecutivos diferentes a las sentencias colectivas conduce a interpretar que, en materia de conflictos colectivos, la ejecución provisional, también la directa prevista en el art. 247 LRJS, solamente cabría para las sentencias, excluyéndose *sensu contrario* respecto de otras resoluciones judiciales y de las resoluciones extrajudiciales.

Para concluir, y como reflexión general, es preciso señalar que el listado de disfunciones y dudas que ha quedado expuesto a lo largo de este estudio evidencia la necesidad de una intervención legislativa en el art. 247 LRJS que contribuya a clarificar el régimen aplicable a este mecanismo de ejecución directa, si se quiere que las partes acudan al mismo de forma que pueda cumplir con la finalidad de economía procesal para la que fue ideado en 2011²⁶⁷, en un contexto de congestión de la administración de justicia que, por desgracia, no ha mejorado.

267 A esta finalidad de economía procesal hacía referencia la temprana SAN, de 10 de enero de 2013 (rec. 291/2012), confiando en que esta vía de impugnación directa permitiría “canalizar colectivamente un gran número de litigios, que se tramitan actualmente de modo individual o plural, lo que atasca los juzgados y dificulta la búsqueda de soluciones homogéneas y rápidas, reclamadas por empresarios y trabajadores a la jurisdicción laboral, ante la gravísima crisis económica actual”.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *La ejecución de sentencias en el proceso laboral*, Thomson Reuters- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.
- AA.VV., *Memento Práctico de Procedimiento laboral 2019-2020*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018.
- BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- BLASCO PELLICER, A., *La ejecución provisional en el orden social tras la nueva LEC*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004.
- BODAS MARÍN, R., “comentario al art. 247 ljs”, AA.VV., j.r. MERCADER UGUINA (dir.), *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2015.
- BODAS MARÍN, R., “Los límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas”, Jornada sobre la solución los conflictos laborales en la salida de la crisis. Fundación sima. 30/11/2016. Disponible en <https://fsima.es/wp-content/uploads/Ejecución-colectiva-Ricardo-Bodas-CEOE.pdf>
- BODAS MARÍN, R., *Sentencias de Despido Colectivo y Conflicto Colectivo: Individualización y Ejecución Colectiva*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017.
- BODAS MARÍN, R., “Ejecución de sentencias firmes de despido colectivo”, AAVV., *Memento Procedimiento Laboral*, Lefebvre, 2022.
- CABERO MORAN, E., y NEVADO FERNÁNDEZ, M.J., “Ejecución de sentencias laborales y tutela judicial efectiva”, *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994, págs. 317-354. file:///C:/Users/UM/Google%20Drive/MIS%20DOCUMENTOS/TRABAJOS/MONOGRAF%3%8DA%20EJECUCI%3%93N%20SENTENCIAS%20COLECTIVAS/Dialnet-EjecucionDeSentenciasLaboralesYTutelaJudicialEfect-1426783.pdf

- CAVAS MARTÍNEZ, F., “El nuevo pleito testigo en la jurisdicción social”, AA.VV., CAVAS MARTÍNEZ, F., FERRANDO GARCÍA, F.M. (dirs.), SELMA PENALVA, A. (coord.), *El proceso laboral tras las reformas de 2023 y 2025*, Laborum, Murcia, 2025, págs. 147-170. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1013322>
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2013.
- CRUZ VILLALÓN, J., “La incongruencia en el proceso laboral desde la perspectiva constitucional”, *Derecho Privado y Constitución*, núm. 4, 1994.
- CUBILLO LÓPEZ, I.J., “El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la ejecución en la jurisprudencia constitucional”, *Estudios de Deusto, Revista de Derecho Público*, vol. 66, núm. 2, 2018. <https://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/1531/1880>, [http://dx.doi.org/10.18543/ed-66\(2\)-2018pp347-372](http://dx.doi.org/10.18543/ed-66(2)-2018pp347-372)
- DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, M., “Novedades en materia de recursos y ejecuciones”, *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, vol. 4, núm. 10, 2012, págs. 191-218.
- ESCRIBANO MORA, F., “La ejecución provisional de sentencias en el proceso laboral. Supuestos especiales de ejecución”, AA.VV. *Estudios sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral*, CGPJ, Madrid, 1991.
- FALGUERA BARÓ, M.A., *El control judicial del despido colectivo*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “La ejecución en los procesos de despidos colectivos. Especial referencia a las sentencias de naturaleza colectiva”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 28, 2017 (LA LEY 2863/2017).
- FERNÁNDEZ LÓPEZ., M.F., “El derecho a la ejecución de las sentencias: Procesos de despido y de conflictos colectivos”, *Derecho privado y Constitución*, núm. 4, 1994.
- FERRANDO GARCÍA, F.M., “La reforma en materia de ejecución en el ámbito laboral”, AA.VV., CAVAS MARTÍNEZ, F., FERRANDO GARCÍA, F.M. (dirs.), SELMA PENALVA, A. (coord.), *El proceso laboral tras las reformas de 2023 y 2025*, Laborum, Murcia, 2025, págs. 239-268. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1013322>
- FERRANDO GARCÍA, F.M., “Las modalidades procesales colectivas en el orden social: construcción jurisprudencial de los procesos sobre conflicto colectivo, despido colectivo e impugnación de convenios colectivos”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria núm. 3, 2025, págs. 43-79.
- GARCÍA RUBIO, M.A., “Del proceso de conflictos colectivos”, AA.VV., BLASCO PELLICER, A. (dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023.

- GOERLICH PESET, J.M., “La ejecución de las sentencias de despido colectivo: criterios legales y jurisprudenciales”, *El Derecho.com*, Tribuna, Lefebvre, 2017 (<https://elderecho.com/la-ejecucion-de-las-sentencias-de-despido-colectivo-criterios-legales-y-jurisprudenciales>).
- GOERLICH PESET, J.M., “Ejecución definitiva de la nulidad del despido colectivo: de nuevo sobre el caso Coca Cola (Auto AN 56/2015, de 30 de septiembre)”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 14, 2016.
- GOERLICH PESET, J.M., “Ejecución provisional de la nulidad del despido colectivo: el caso Coca Cola (Autos de la Audiencia Nacional de 20 de noviembre de 2014 y 22 de enero de 2015)”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 3, 2015, págs. 118-123 (*La Ley*, 2035/2015).
- GONZALEZ CALVET, J., “La ejecución de sentencias de conflictos colectivos tras la LRJS”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 7, 2013, págs. 163-187.
- GONZALEZ CALVET, J., *Ejecución provisional de las sentencias en la jurisdicción social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- GONZÁLEZ CALVET, J., “La representación de los trabajadores y el ejercicio de la acción ejecutiva “ex” art. 247 LRJS”, AA.VV., SOLÀ MONELLS, X., ESTEBAN LEGARRETA, R. (coords.), *La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras*, Comares, Granada, 2021, págs. 187-209.
- GONZÁLEZ CALVET, J., ESCUDERO MORATALLA, J., y ALFÉREZ DEL MORAL, D., *La nueva ejecución laboral*, Editorial Bosch, Barcelona, 2011.
- GONZÁLEZ CALVET, J. y SERNA CALVO, M., “La ejecución de sentencias de despidos colectivos: una tutela necesaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2014 (*LA LEY* 7825/2014).
- GRANADOS ROMERA, M.I., “El proceso de conflicto colectivo: reflexiones críticas sobre su objeto y efectos, tras más de una década de vigencia de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024, págs. 29-47. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9642673>
- GUADALUPE HERNÁNDEZ, H., “La tutela judicial frente al despido colectivo: algunos problemas aplicativos más de 10 años después”, AA.VV., GUADALUPE HERNÁNDEZ, H. (dir.), SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (dir.), MOLINA NAVARRETE, C. (dir.), TARAJANO MESA, D. (coord.), *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo. Balance y perspectivas de futuro. Liber Amicorum en homenaje al magistrado don Fernando Salinas Molina*, Centro de Estudios Financieros- CEF, Madrid, 2023, págs. 133-146.
- LUJÁN ALCARAZ, J., “Artículo 247”, en AA.VV., *Comentarios a la Ley de la jurisdicción social*, SEMPERE NAVARRO, A.V. (coord.), Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013.

- MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “La cosa juzgada en el proceso especial de despido colectivo y su encaje en el derecho de la Unión Europea”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 443, 2020, págs. 65-96.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “Alcance de la doctrina de la exención de contradicción en la casación unificadora por el juego de la cosa juzgada colectiva (despido colectivo/reclamación individual de cesión ilegal). Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 907/2018, de 16 de octubre”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, núm. 435, 2019, págs. 160-169.
- MERCADER UGUINA, J.R., “La ejecución de sentencias colectivas: el éxtasis y el tormento”, AA.VV., GUADALUPE HERNÁNDEZ, H. (dir.), SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L. (dir.), MOLINA NAVARRETE, C. (dir.), TARAJANO MESA, D. (coord.), *Retos de la jurisdicción social en los nuevos escenarios del trabajo. Balance y perspectivas de futuro. Liber Amicorum en homenaje al magistrado don Fernando Salinas Molina*, Centro de Estudios Financieros-CEF, Madrid, 2023, págs. 301-325.
- MOLINA NAVARRETE, C., *Análisis de la nueva Ley de la Jurisdicción Social. Nuevas reglas legales, nuevos problemas, nuevos retos*, La Ley, Madrid, 2012.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., *Las ejecuciones en los procesos de despido*. Del Encuentro de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con Magistrados/as de lo Social Despidos colectivos: vertiente individual y colectiva, 2015.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., “La ejecución colectiva como instrumento de tutela judicial efectiva en el orden jurisdiccional social”, *Diario La Ley*, núm. 8674, 2016 (LA LEY 7923/2015).
- MORENO PÉREZ, J.M., “La cosa juzgada en los conflictos colectivos y la ampliación de sus efectos en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Temas Laborales*, núm. 114, 2012, págs. 241-249.
- MORENO PÉREZ, J.M., “Resolver en fase de ejecución de sentencia la naturaleza temporal de los contratos afectados por un despido colectivo nulo ¿es posible? El TS lo admite y valora los requisitos de admisibilidad del recurso de casación en autos dictados en el incidente de no readmisión. Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2023 ECLI:ES:TS:2023:1188”, *Temas Laborales*, núm. 169, 2023, págs. 223-233.
- ORTEGA PINTO, L.T., “Novedades en el proceso de ejecución”, *Aranzadi Social*, núm. 9, 2012 (BIB 2012\74).
- ORTIZ LALLANA, C., *La ejecución de sentencias de despido*, ACARL, Madrid, 1995.
- PLAZA GOLVANO, S., *La ejecución provisional de sentencia en los procesos laborales por despido*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

- PRAT RAMÓN, M.I., *La ejecución de sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido*, Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona, 2015. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/386477/MIPR_TESIS.pdf?sequence=1
- PRECIADO DOMENECH, C.H., “La ejecución en los procesos de despido colectivo”, AAVV., E. ROJO TORRECILLA (coord.), *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*, XXIV Jornadas catalanas de Derecho Social, Huygens, 2015.
- RÍOS SALMERÓN, B., en AAVV., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, 2ª Ed., Thomson-Aranzadi, Navarra (Cizur Menor), 2003.
- RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F., “Capítulo XL Ejecución de sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo”, en AA.VV., *Curso de procedimiento laboral*, 12ª Ed., Tecnos, Madrid, 2019.
- ROJAS RIVERO, G.P., *La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*, Bomarzo, Albacete, 2012.
- ROJO TORRECILLA, E., “Despidos colectivos El caso Coca-Cola, suma y sigue. Notas al Auto de la Audiencia Nacional de 22 de enero de 2015 (sin olvidar el Auto de 20 de noviembre de 2014)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2015. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/01/despidos-colectivos-el-caso-coca-cola.html>.
- ROJO TORRECILLA, E., “El TS admite, en fase de ejecución de sentencia de despido colectivo nulo, la discusión sobre el carácter temporal de los contratos temporales extinguidos. Notas a la sentencia de 22 de marzo de 2023 (rec. 85/2022)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2023. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/04/el-ts-admite-en-fase-de-ejecucion-de.html>.
- SALINAS MOLINA, F., *Ley de procedimiento Laboral. Análisis y comentarios el RD. Legislativo 521/1990, de 27 de abril*, Deusto, Bilbao, 1990.
- SALINAS MOLINA, F., “La ejecución definitiva y provisional”, AA.VV., NOGUEIRA GUASTAVINO, M., GARCIA BECEDAS, G. (Dirs.), *Lecciones de jurisdicción social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, págs. 627-660.
- SALINAS MOLINA, F., “El procedimiento testigo en la LRJS según el RDL 6/2023”, *Revista de Derecho Social*, núm. 106, 2024, págs. 15-36.
- SALINAS MOLINA, F., “La extensión de efectos de las sentencias firmes en la LRJS según el RDL 6/2023”, *Revista de Derecho Social*, núm. 107, 2024, págs. 15-51.

- SÁNCHEZ CARRETERO, R.M., *Los incidentes en ejecución laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla, 2014. Disponible en https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/73705/Tesis_S%C3%A1nchez%20Carretero%2C%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- TASCÓN LÓPEZ, R., “La ejecución de las sentencias de despido colectivo: vaivenes legales y criterios jurisprudenciales”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 24, 2016, págs. 29-45.
- VALDEOLIVAS, Y., “La ejecución de sentencias firmes de despidos”, AA.VV., *El proceso laboral. Estudios en homenaje al profesor De La Villa*, Lex Nova, Valladolid, 2001, págs. 857 a 906.
- VERA MARTÍNEZ, J., “Normas sobre ejecuciones colectivas”, AA.VV., MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. (Dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Laborum, Murcia, 2020.

EXTRACTO DE DOCTRINA JUDICIAL (POR ORDEN CRONOLÓGICO)

STS de 14 de octubre de 2025 - ROJ:STS 4784/2025. ECLI:ES:TS:2025:4784.
Sala de lo Social. N° de Resolución: 893/2025. Ponente: SEBASTIAN
MORALO GALLEGO. N° Recurso: 28/2024.

DOCTRINA: “(...) no aparecen elementos de juicio que permitan considerar que las resoluciones de instancia contravienen lo ejecutoriado en los términos que regulan los arts. 278 y ss. LRJS para la ejecución definitiva de sentencias de despido, y más específicamente el art. 247 LRJS en materia de ejecución de sentencias firmes en procedimientos de despidos colectivos en los que la decisión empresarial haya sido declarada nula. (...)”

2. No ha prosperado la modificación de los hechos probados con la que se pretendía acreditar la existencia de determinadas diferencias salariales en el abono de los salarios correspondientes al tiempo de sustanciación del recurso de casación, que las resoluciones recurridas han descartado de manera expresa y adecuadamente motivada en los términos que ya hemos analizado.

No hay por lo tanto razón para despachar ejecución por unas diferencias salariales que no han quedado acreditadas, tal y como acertadamente concluyen las resoluciones recurridas que debemos confirmar en ese extremo y respecto a todos los trabajadores recurrentes.

Y en lo que se refiere a la calificación jurídica que merezcan los contratos temporales de aquellos cuatro trabajadores a los que se refiere el segundo de los motivos del recurso, debemos desestimarla por dos diferentes consideraciones que se encuentra íntimamente vinculadas.

Se trata de una cuestión de carácter puramente singular que no es materia del despido colectivo y debe dilucidarse en el correspondiente procedimiento individual al que se remite el art. 124. 13 LRJS.

Precisamente por ello, no hay elementos de prueba en el presente procedimiento que permitan una adecuada calificación de los contratos temporales suscritos por los concretos y específicos cuatro trabajadores a los que se refiere el recurso, por lo que no es factible un pronunciamiento que pudiese desplegar efectos de cosa juzgada en un eventual proceso individual, al no concurrir en este caso las circunstancias que pudieren hacerlo admisible conforme (STS 37/2017, de 18 de enero, rec. 108/2016)”.

AAN de 8 de abril de 2025 - ROJ:AAN 3306/2025. ECLI:ES:AN:2025:3306A.
Ponente: RAMON GALLO LLANOS. N° Recurso: 18/2024.

DOCTRINA: “En el presente caso, la persona compareciente aún pudiendo ser trabajadora afectada por el despido colectivo que se ha juzgado, no es parte en el procedimiento que fue instado por sus representantes legales y sindicales. Carece por tanto de legitimación para interesar la ejecución de la sentencia, legitimación que ostentan quienes son parte en el proceso. De conformidad con el art. 239.1 LRJS y de acuerdo con la previsión del art. 247.1 LRJS, los únicos legitimados para instar la ejecución, en su nombre o de los afectados, son los representantes legales o sindicales de los trabajadores, no teniendo tal condición el solicitante, lo que determina que no procede dar curso a su petición”.

En el mismo sentido:

AAN de 21 de abril de 2025 - ROJ:AAN 3307/2025.
ECLI:ES:AN:2025:3307A. Ponente: FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS. N° Recurso: 8/2025.

STS de 10 de enero de 2024 - ROJ:STS 204/2024. ECLI:ES:TS:2024:204.
Sala de lo Social. N° de Resolución: 36/2024. Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN. N° Recurso: 115/2023.

DOCTRINA: “1. La sentencia del pleno de esta sala 4ª del TS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014), ha establecido que, para poder recurrir las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo, es necesario consignar los salarios de tramitación. Y ello como garantía de la ejecución futura.

La referida resolución diferencia la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo y las sentencias de conflicto colectivo. Estas últimas, para ser ejecutables, necesitan cumplir determinados requisitos (artículos 160.3 y 247 LRJS). (...) Sin embargo -razona la STS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014)- en las demandas de despido colectivo ninguna de estas exigencias se establece en el artículo 124 LRJS, seguramente porque en estos casos está en manos de la empresa determinar no solo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas, toda vez que en este periodo es necesario tener presentes los datos de antigüedad y salario de los trabajadores afectados por el despido colectivo.

La STS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014) determina, en este sentido, que corresponde a la empresa -en atención a los parámetros (salario mensual, antigüedad, categoría y puesto de trabajo de cada trabajador) conocidos perfectamente por ella- efectuar los cálculos del importe de los salarios de tramitación para proceder a su consignación para recurrir, sin perjuicio de que en una posterior ejecución se pueda matizar, discutir y cuantificar con mayor precisión si fuera necesario dicho importe, de conformidad con la fórmula contenida en el artículo 247 letras c), d), e), f) y g) LRJS. La STS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014) concluye, como hemos anticipado, que, en los despidos colectivos en que la sentencia del tribunal de instancia declara la nulidad del despido, la empresa recurrente debe consignar el importe de los salarios de tramitación, consignación que garantizará la ejecución futura.

2. La doctrina de la STS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014) ha sido reiterada por las posteriores SSTs 29 de septiembre de 2015 (rec. 341/2014) y 84/2016, de 10 de febrero (rec. 171/2015), también del pleno de la sala.

3. En el presente supuesto, aunque la parte recurrente afirma en su escrito de preparación del recurso que acompaña “acreditación de haber consignado ... la cantidad objeto de la condena”, lo cierto es que dicha acreditación se ciñe al depósito de los 600 que exige el artículo 229 b) LRJS, sin que conste en momento alguno que se hayan consignado los salarios de tramitación. En consecuencia, y por aplicación de la doctrina sentada en la mencionada sentencia del pleno de esta sala 4ª del TS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014), procede, en la actual fase procesal, desestimar el recurso de casación y declarar la firmeza de la sentencia

recurrida. Y, ello, como precisara asimismo citada sentencia del pleno de esta sala 4ª del TS de 29 de septiembre de 2015 (rec. 341/2014), sin necesidad de analizar los motivos del recurso de casación.”

STSJ Andalucía Sevilla de 6 de marzo de 2024 - ROJ:STSJ AND 1682/2024. ECLI:ES:TSJAND:2024:1682. N° de Resolución: 728/2024. Ponente: MARIA DE LOS DOLORES MARTIN CABRERA. N° Recurso: 283/2024

DOCTRINA: “Dado el tipo de procedimiento en el que se dictó la sentencia que se pretende ejecutar, conflicto colectivo, la ejecución solicitada debe realizarse conforme al art. 247 LRJS, que precisa determinados requisitos al efecto, entre ellos, la necesaria determinación de las circunstancias concretas individuales de cada trabajador afectado por el conflicto para su liquidación correspondiente en el indicado proceso colectivo. Circunstancias que, de no producirse, no permiten su ejecución; sin perjuicio, claro está de la solicitud individual y/o plural del efecto de cosa juzgada positiva que de la citada sentencia pueda derivarse, art. 160.5 LRJS. (...).

Esta doctrina sigue vigente ante el tenor del art. 247 LRJS que, para la ejecución de una sentencia colectiva, precisa que se determinen los requisitos y circunstancias precisos a tal concreción, de manera coherente a lo establecido en el art.160.3 de la LRJS que exige que la sentencia dictada en proceso de conflicto colectivo, estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, contenga la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto de conflicto y beneficiados por la condena.

La distinción entre la sentencia meramente declarativa y la sentencia de condena se ha establecido por la doctrina jurisprudencial destacando que las segundas no se agotan en la certeza de la situación jurídica que deriva de la declaración, sino que imponen la realización de una determinada actividad que hace posible posteriormente la ejecución; una ejecución que opera como realización forzosa de una obligación previamente determinada en todos sus elementos.

Por ello, si examinamos el fallo de la sentencia que se pretende ejecutar se advierte que estamos ante una sentencia meramente declarativa, como el propio recurrente reconoce, que no puede ser objeto de ejecución individualizada en cada trabajador, conforme al art. 517.1 de

la LEC en relación con el art. 247 de la LRJS, pues una sentencia de este tipo no es título ejecutivo.”

STSJ Cataluña, de 4 de octubre de 2023 - ROJ:STSJ CAT 9421/2023. ECLI:ES:TSJCAT:2023:9421. N° de Resolución: 5563/2023. Ponente: AMADOR GARCIA ROS. N° Recurso: 3034/2023.

DOCTRINA: En el supuesto de que se haya dictado una sentencia que declara un despido colectivo nulo los trabajadores pueden acudir al procedimiento de ejecución que regula el art. 247 LRJS a través de los sujetos colectivos legitimados [art. 247.1. a) LRJS] y de no haberlo hecho, también pueden presentar demanda ordinaria de despido por causas objetivas derivada de un despido colectivo de forma individualizada por aplicación del art. 247.1.j) LRJS. Como incluso, pueden acudir, porque no es excluyente, a título individual a los trámites para la ejecución de sentencias firmes de despido que regulan los arts. 278 al 286 de la LRJS, donde podrán discutir a través de un incidente cualquier cuestión que el título ejecutivo no haya resuelto.

STSJ País Vasco, de 26 de septiembre de 2023 - ROJ:STSJ PV 1897/2023. ECLI:ES:TSJPV:2023:1897. N° de Resolución: 2105/2023. Ponente: FERNANDO MARIA BREÑOSA ALVAREZ DE MIRANDA. N° Recurso: 757/2023.

DOCTRINA: La alegación de la inadecuación del procedimiento de reclamación individual ha de ser rechazada, pues el Fallo de la Sentencia de conflicto colectivo de referencia no contiene ningún dato o elemento que permita su ejecución directa conforme al art. 247 LRJS. Cita la STSJ País Vasco de 7 de febrero de 2023 (rec. 2461/2022).

STS de 22 de marzo de 2023 - ROJ:STS 966/2023. ECLI:ES:TS:2023:966 Sala de lo Social. N° de Resolución: 212/2023 Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO. N° Recurso: 61/2022.

DOCTRINA: Ejecución definitiva de acuerdo alcanzado en conciliación judicial entre la empresa y la comisión ad hoc de representantes de los centros de trabajo, que pone fin al procedimiento de despido colectivo [4/2020], aprobado en Decreto del LAJ de 5 de marzo de 2021. Acuerdo que consiste en estar y pasar por el resultado que se alcance en la sentencia firme con relación a otro procedimiento

de despido colectivo [3/2020], seguido ante el mismo órgano judicial. La SAN de 14 de abril de 2021, recaída en dicho procedimiento declara “la nulidad del despido colectivo impugnado, y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación inmediata en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones de trabajo que regían antes del despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar y con todas las consecuencias derivadas de la presente declaración”.

“SEGUNDO. 2.- (...) El art. 206. 4 LRJS, dispone que son recurribles en casación “Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten dichas Salas y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia, en los siguientes casos: (...).

De la aplicación de este precepto legal se desprende que el auto es en todo caso recurrible en casación porque aborda puntos sustanciales que no han sido resueltos en el título ejecutivo, cuáles son los relativos a la naturaleza jurídica temporal de los contratos de trabajo (...).

3.- En lo que se refiere a la necesidad de cumplimentar el requisito previo de consignar la cantidad objeto de condena, la STS 474/2021, de 4 de mayo, rec. 81/2019, recuerda que la Sala viene imponiendo esa exigencia en los despidos colectivos declarados nulos, en tanto que la condena consiste en una obligación de hacer, la readmisión, y en una obligación de entrega de dinero: el pago de los salarios de tramitación devengados desde la efectividad del despido hasta la readmisión; citando en tal sentido las SSTs -pleno- de 29 de septiembre de 2015, Rec. 341/2014 y de 10 de febrero de 2016, Rec. 171/2015, en las que estableció la necesidad de consignar el importe de los salarios de tramitación en los despidos colectivos declarados nulos como requisito indispensable para la admisión del recurso. Este es el criterio general que viene manteniendo la Sala en la aplicación del art. 230 LRJS en materia de despidos colectivos. Pero hemos de tener en cuenta que en este caso no se trata del recurso contra la sentencia, sino contra un auto dictado en fase de ejecución definitiva, por lo que deberemos estar a la norma más específica que contempla el art. 245.1 LRJS (...).

2.- Contra lo que afirma la resolución recurrida, no hay obstáculo legal alguno para que en la fase de ejecución definitiva de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo se suscite la cuestión relativa a la

posible naturaleza temporal de los contratos de trabajo afectados por esa decisión, por cuanto esa circunstancia es determinante para establecer el alcance de las consecuencias jurídicas aparejadas a su extinción y a la obligada readmisión de los trabajadores que impone la sentencia”.

STS de 22 de marzo de 2023 - ROJ:STS 1188/2023. ECLI:ES:TS:2023:1188
Sala de lo Social. Nº de Resolución: 213/2023. Ponente: IGNACIO
GARCIA-PERROTE ESCARTIN. Nº Recurso: 85/2022.

DOCTRINA: Reitera la doctrina expresada en la sentencia de igual fecha (61/2022).

AAN de 17 de febrero de 2023 - ROJ:AAN 1984/2023.
ECLI:ES:AN:2023:1984^a. Nº de Resolución: 6/2023. Ponente: ANA
SANCHO ARANZASTI. Nº Recurso: 18/2022.

DOCTRINA: “El art. 303 LRJS ya citado es muy claro en su redacción: las sentencias de conflicto colectivo serán ejecutivas provisionalmente “ según la naturaleza de la pretensión reconocida”, lo que conecta directamente con los requisitos exigidos por el art. 157 LRJS respecto al contenido de la demanda de conflicto (cuando se formulen pretensiones de condena, aunque referidas a un colectivo genérico, susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas), así como el contenido explícito que ha de figurar en esta última, ex art. 160.3 LRJS (de ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena, así como especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente)”.

STSJ Navarra, de 9 de febrero de 2023 - ROJ:STSJ NA 74/2023.
ECLI:ES:TSJNA:2023:74. Nº de Resolución: 64/2023. Ponente:
MIGUEL AZAGRA SOLANO. Nº Recurso: 575/2022.

DOCTRINA: “La sentencia mencionada, que conforma el título ejecutivo, no contiene pronunciamiento alguno de condena dineraria. La resolución (...) se limita a efectuar una declaración en relación a la modificación empresarial operada (...), y a condenar a las codemandadas a estar y pasar por aquel pronunciamiento y, a la empresa, a reponer al colectivo afectado por el conflicto en las condiciones de distribución de jornada vigentes con anterioridad a la comunicación empresarial. De este modo, no podemos apreciar una decisión de condena que haga referencia al abono de compensación económica alguna a favor de los trabajadores (...) en consideración a la calificación que deba merecer un exceso de jornada derivado de la modificación declarada nula”.

STSJ País Vasco, de 7 de febrero de 2023 - ROJ:STSJ PV 243/2023. ECLI:ES:TSJPV:2023:243. N° de Resolución: 313/2023. Ponente: GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR. N° Recurso: 2461/2022.

DOCTRINA: La sentencia de conflicto colectivo se limita a reconocer el derecho de los trabajadores a disponer, “dentro de la jornada laboral, de 10 minutos para el aseo personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo, con las consecuencias legales y económicas inherentes”; sin determinar suficientemente los datos, requisitos y características que se exigen para proceder a la ejecución directa prevista en el art. 247 LRJS, por lo que no cabe su ejecución provisional por dicha vía. La reclamación de las cantidades correspondientes se efectuó, correctamente, por el procedimiento ordinario de reclamación de cantidades.

ATS de 9 de enero de 2023 - ROJ:ATS 97/2023. ECLI:ES:TS:2023:97^a. Sala de lo Social. Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA. N° Recurso: 68/2022.

DOCTRINA: Desestima el recurso de queja interpuesto contra el Auto de la AN que inadmite el recurso de casación ordinaria frente al Auto que desestima el recurso de reposición frente al Auto dictado en proceso de ejecución definitiva de sentencia de despido colectivo declarado nulo, fijando las concretas cuantías a abonar a los trabajadores, en el trámite del art. 247.1.c) LRJS, conforme al art. 247.1.h) LRJS.

STS de 13 de diciembre de 2022 - ROJ:STS 4507/2022. ECLI:ES:TS:2022:4507. Sala de lo Social. Nº de Resolución: 952/2022. Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES. Nº Recurso: 351/2021.

DOCTRINA: Para la concreción del salario aplicable en la fecha de la extinción del contrato, sería posible plantear en la fase de ejecución (tanto definitiva como provisional) la determinación del convenio colectivo aplicable, cuando “en fase declarativa no se trató lo relativo a los salarios serían que debían regir a los efectos de un posible despido no ajustado a derecho o nulo. En consecuencia, la ejecución definitiva era vía procesal correcta a los efectos que resolvió el auto recurrido y ello no puede calificarse como elemento que va en contra de lo ejecutoriado porque nada se juzgó en vía declarativa”.

STSJ Cataluña, de 1 de diciembre de 2022 - ROJ:STSJ CAT 11087/2022. ECLI:ES:TSJCAT:2022:11087. Nº de Resolución: 6432/2022. Ponente: LUIS REVILLA PEREZ. Nº Recurso: 4237/2022.

DOCTRINA: “(...) no podemos compartir la denuncia del recurso de que era debida la estimación de la pretensión de condena porque faltaron al magistrado redactor, porque no fueron aportados por el sindicato actuante la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado.

La solución de la sentencia, una vez más, es la adecuada y sin perjuicio de los efectos que el pronunciamiento colectivo, también en el ámbito de la interrupción de la prescripción y en el marco del efecto positivo de la cosa juzgada, pueda tener en el marco de posteriores acciones individuales, acumuladas o no”.

ATSJ Castilla y León, de 10 de octubre de 2022 - ROJ:ATJ CL 136/2022. ECLI:ES:TSJCL:2022:136A. Ponente: JOSE MANUEL RIESCO IGLESIAS. Nº Recurso: 5/2022.

DOCTRINA: “El sindicato acreditará la autorización para instar o adherirse al proceso de ejecución respecto a sus afiliados de la forma establecida en el art 20 de la LRJS. Con relación a los no afiliados, lo acreditará mediante autorización documentada ante cualquier

órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato, haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos (art. 247-1-b LRJS). (...) El sindicato ejecutante no ha atendido al requerimiento que se le ha hecho por la diligencia de ordenación (...) para que acreditase la autorización de las personas afiliadas y no afiliadas al mismo para instar la ejecución de la sentencia, con lo que ha de asumir la consecuencia que ya se le anticipó, esto es, la inadmisión a trámite de la ejecución.”

STSJ Navarra, de 3 de octubre de 2022 - ROJ:STSJ NA 813/2022. ECLI:ES:TSJNA:2022:813. N° de Resolución: 278/2022. Ponente: MARIA DEL CARMEN ARNEDO DIEZ. N° Recurso: 414/2021.

DOCTRINA: “Quien pretenda recurrir deberá consignar de acuerdo con el art. 230.1 en relación con el 113 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, además del importe de la indemnización, los salarios devengados por los trabajadores durante la tramitación del procedimiento incluidos en el pronunciamiento de condena, por el período que media desde la notificación de los despidos hasta la fecha de notificación de esta sentencia y a tal efecto deberá con el escrito de preparación del recurso indicar los criterios y cálculos empleados para fijar el importe de la condena consignada, tanto para su verificación por la Secretaría Judicial como por la parte contraria así como para su eventual subsanación”. Reitera la doctrina contenida en la STS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014), respecto de la posibilidad de ejecución directa de la obligación de abono de salarios de tramitación y la indemnización por vulneración de derechos fundamentales y la exigibilidad de consignación para recurrir la sentencia que declara nulo el despido colectivo.

AAN de 9 de septiembre de 2022 - ROJ:AAN 7836/2022. ECLI:ES:AN:2022:7836^a. N° de Resolución: 58/2022. Ponente: RAMON GALLO LLANOS. N° Recurso: 15/2022,

DOCTRINA: Los trabajadores afectados por el despido colectivo carecen de legitimación activa para instar la ejecución de la sentencia que califica como nulo el despido colectivo, porque “no son parte en el procedimiento que fue instado por sus representantes legales y sindicales”.

STSJ Castilla-La Mancha, de 26 de mayo de 2022 - ROJ:STSJ CLM 1664/2022. ECLI:ES:TSJCLM:2022:1664. N° de Resolución: 1021/2022. Ponente: MARIA ISABEL SERRANO NIETO. N° Recurso: 1046/2021.

DOCTRINA: Cuando en la sentencia de conflicto colectivo no concurren los requisitos señalados en el art. 160.3 LRJS, la solicitud de ejecución por la vía del art. 247 LRJS no puede suponer “una ampliación artificiosa del plazo para el ejercicio de la acción individual” interpuesta para reclamar el cumplimiento de los derechos derivados de la sentencia de conflicto colectivo.

Doctrina reiterada en:

STSJ Castilla-La Mancha, de 8 de julio de 2022 - ROJ:STSJ CLM 2240/2022. ECLI:ES:TSJCLM:2022:2240. N° de Resolución: 1300/2022. Ponente: PETRA GARCIA MARQUEZ. N° Recurso: 1320/2021.

STSJ Castilla-La Mancha, de 16 de septiembre de 2022 - ROJ:STSJ CLM 2701/2022. ECLI:ES:TSJCLM:2022:2701. N° de Resolución: 1445/2022. Ponente: PETRA GARCIA MARQUEZ. N° Recurso: 1321/2021.

STSJ Castilla-La Mancha, de 1 de diciembre de 2022 - ROJ:STSJ CLM 3183/2022. ECLI:ES:TSJCLM:2022:3183. N° de Resolución: 1882/2022. Ponente: PETRA GARCIA MARQUEZ. N° Recurso: 1878/2021.

STSJ Castilla-La Mancha, de 13 de enero de 2023 - ROJ:STSJ CLM 96/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:96. N° de Resolución: 23/2023. Ponente: JUANA VERA MARTINEZ. N° Recurso: 2006/2021.

STSJ Castilla-La Mancha, de 6 de febrero de 2023 - ROJ:STSJ CLM 257/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:257. N° de Resolución: 177/2023. Ponente: JUANA VERA MARTINEZ. N° Recurso: 2120/2021.

STSJ Castilla-La Mancha, de 2 de marzo de 2023 - ROJ:STSJ CLM 462/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:462. N° de Resolución: 326/2023. Ponente: JUANA VERA MARTINEZ. N° Recurso: 119/2022.

STSJ Castilla-La Mancha, de 10 de marzo de 2023 - ROJ:STSJ CLM 621/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:621 N° de Resolución: 343/2023. Ponente: RAMON GALLO LLANOS. N° Recurso: 148/2022.

STSJ Castilla-La Mancha, de 10 de marzo de 2023 - ROJ:STSJ CLM 702/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:702. N° de Resolución: 354/2023. Ponente: PETRA GARCIA MARQUEZ. N° Recurso: 146/2022

STSJ Castilla-La Mancha, de 10 de marzo de 2023 - ROJ:STSJ CLM 616/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:616. N° de Resolución: 363/2023. Ponente: MONTSERRAT CONTENTO ASENSIO. N° Recurso: 118/2022.

STSJ Castilla-La Mancha, de 10 de marzo de 2023 - ROJ:STSJ CLM 657/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:657. N° de Resolución: 389/2023. Ponente: LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO. N° Recurso: 147/2022.

STSJ Castilla-La Mancha, de 12 de mayo de 2023 - ROJ:STSJ CLM 1222/2023. ECLI:ES:TSJCLM:2023:1222. N° de Resolución: 772/2023. Ponente: MARIA ISABEL SERRANO NIETO. N° Recurso: 657/2022

STSJ Madrid, de 19 de mayo de 2022 - ROJ:STSJ M 6545/2022. ECLI:ES:TSJM:2022:6545. N° de Resolución: 286/2022. Ponente: MARIA BEGOÑA GARCIA ALVAREZ. N° Recurso: 221/2022.

DOCTRINA: En el caso de una modificación sustancial de condiciones de trabajo declarada nula, el trabajador que optó por la rescisión indemnizada no puede invocar el art. 247 LRJS, ni aplicar analógicamente el art. 124.11 LRJS, pues a tenor del art. 41.3 ET, “se trata de opciones excluyentes, de tal suerte que tan solo resultarán afectados por el fallo de la sentencia dictada en el procedimiento de impugnación individual o colectiva, los trabajadores que no optaron por la rescisión de su contrato, y decidieron impugnar la medida”.

STSJ Andalucía, de 4 de mayo de 2022 - ROJ:STSJ AND 8166/2022. ECLI:ES:TSJAND:2022:8166. N° de Resolución: 789/2022. Ponente: RAMON GOMEZ RUIZ. N° Recurso: 297/2022.

DOCTRINA: “La sentencia de autos no es susceptible de ejecución ni por vía del artículo 160 ni del artículo 247 de la Ley de la Jurisdicción Social cuando no cumple ni por aproximación los requisitos legales de concreción y precisión a que antes hemos hecho referencia,

siendo al efecto completamente insuficiente e inviable la mera declaración del derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a la jubilación parcial con simultáneo contrato a tiempo parcial y de relevo, al amparo del Acuerdo de 22 de febrero de 2019 y de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, siendo obligado para el Excmo. Ayuntamiento dar respuesta, en tiempo y forma, a las peticiones que reciba al amparo de dicho Acuerdo.

No pueden acogerse las alegaciones de la parte recurrente en el sentido de que cabe ejecución de sentencia de la sentencia de instancia de Conflicto colectivo ni siquiera por la remisión y aplicación del referido Acuerdo de 22-2-2019, dado el contenido de la parte dispositiva, y todo ello, sin perjuicio de las reclamaciones de los trabajadores de forma individual”.

STS de 24 de septiembre de 2020 - ROJ:STS 3072/2020. ECLI:ES:TS:2020:3072. Sala de lo Social. N° de Resolución: 802/2020. Ponente: RICARDO BODAS MARTIN. N° Recurso: 228/2018.

DOCTRINA: La individualización posterior del colectivo afectado “requiere necesariamente que en la demanda de conflicto además de la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto, cuando las pretensiones sean de condena, aun referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, en cuyo caso se deberán consignar los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas (...). Así mismo debe contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente”.

(...) “es necesario que, en línea con el suplico de la demanda, el fallo condenatorio contenga los elementos que permitan identificar a los trabajadores afectados (datos), así como los que permiten identificar a estos con la pretensión (requisitos) y aquellos que dentro del colectivo genérico de trabajadores pueda diferenciar a unos de otros (características)” que permitan la individualización posterior.

STS de 9 de septiembre de 2020. - ROJ:STS 3074/2020. ECLI:ES:TS:2020:3074. Sala de lo Social. Nº de Resolución: 746/2020. Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO. Nº Recurso: 13/2018

DOCTRINA: Las sentencias dictadas en litigios de carácter colectivo “son ejecutivas y ejecutables; esta última condición está vinculada a que en la demanda se concreten los datos característicos y requisitos precisos para la posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena. Así lo dispone el art. 157.1 a) de la LRJS. En correspondencia con tal exigencia, el art. 160.3 de la LRJS indica que, en el caso de estimarse una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, la sentencia deberá contener “la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente”.

STS de 18 junio de 2020 (rec. 124/2018). - ROJ:STS 2630/2020. ECLI:ES:TS:2020:2630. Sala de lo Social. Nº de Resolución: 485/2020. Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO. Nº Recurso: 124/2018.

DOCTRINA: “TERCERO. 1.- El apartado segundo denuncia infracción de los arts. 123.3 y 247.1 a) LRJS; 5.1 LEC; 49.i) ET y 24.1 CE; para plantear una cuestión relativa al caso concreto del trabajador D. ..., que firmó un acuerdo con la empresa para la extinción de la relación laboral mediante el que se reconocía la improcedencia de su despido con el pago de una indemnización de 39.032, 07 euros.

Sostiene el recurso que este trabajador tendría también derecho a reincorporarse a la empresa en las mismas condiciones que todos los demás trabajadores cuyo despido ha sido declarado nulo, pese a la firma de aquel acuerdo para la extinción pactada de la relación laboral. (...).

3.- Aunque la empresa demandada no alega la posible existencia de inadecuación de procedimiento, al plantearse en la ejecución del despido colectivo una cuestión que afecta de manera individual a uno de los concretos trabajadores inicialmente despedidos, se trata de una

cuestión de orden público procesal que nos obliga a recordar lo que hemos dicho a tal respecto en la STS 18/1/2017, rec. 108/2016.

En esta resolución reiteramos el carácter declarativo de la sentencia de nulidad recaída en procesos de despidos colectivos, tras lo que ponemos seguidamente de manifiesto como el RDL 11/2013, de 2 de agosto, supuso una relevante modificación del artículo 247.2 LRJS, al añadir, a los títulos ejecutivos cuya ejecución podía llevarse a cabo a través del sistema de ejecuciones colectivas que incorpora el artículo 247.1 LRJS, el derivado de la sentencia recaída en proceso de impugnación de despidos colectivos que hubiere declarado la nulidad del despido, para admitir que “Desde la aludida reforma normativa no cabe duda de que las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo pueden ser ejecutadas a través de la modalidad específica de ejecución colectiva, si así se solicita por los sujetos legitimados y concurren circunstancias concretas que la hagan factible”.

Reseñamos seguidamente en esa misma sentencia las enormes dificultades que puede suponer la ejecución de cuestiones individuales en el proceso de despido colectivo, pero definitivamente aceptamos que esa posibilidad es perfectamente factible “salvo supuestos excepcionales en los que se revele la imposibilidad manifiesta de la ejecución por circunstancias concretas concurrentes en un singular supuesto, como puede ocurrir cuando existen factores ajenos al título ejecutivo, o cuando se dilucidan en esa fase ejecutiva cuestiones que requieren elementos de individualización que no puedan ser fácilmente incorporados al título ejecutivo...”.

Concluimos finalmente, que “en condiciones normales la ejecución colectiva de las sentencias que declaran la nulidad de un despido colectivo pueden llevarse a cabo a través de las previsiones del artículo 247 LRJS integrando su indicaciones en este tipo de supuestos en los que los elementos que se consideran imprescindibles en la ejecución de los conflictos colectivos no se hallan presentes...” Todo ello referido, claro es, a la propia existencia de la obligación contenida en el título ejecutivo: la readmisión o a las circunstancias trascendentales que pudieran tener relevancia directa en el cumplimiento de la obligación que se ejecuta...”.

4.- La aplicación de estos mismos criterios en el presente asunto nos lleva a aceptar que pueda plantearse esta pretensión en la ejecución del título colectivo, puesto que constan en el proceso todos los elementos de juicio necesarios para resolver sobre la misma, y se trata de dilucidar

si la empresa está obligada a la readmisión de dicho trabajador como solicitan los recurrentes.

Pretensión que resulta en todo caso inatendible, porque la relación laboral de aquel trabajador ya quedó válidamente extinguida con la firma del pacto libremente alcanzado con la empresa en fecha 24 de febrero de 2015, con anterioridad incluso a la interposición de la demanda de despido colectivo el 25 de marzo de 2015”.

STS de 8 de mayo de 2019 - ROJ:STS 1930/2019. ECLI:ES:TS:2019:1930. Sala de lo Social. Nº de Resolución: 344/2019. Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO. Nº Recurso: 94/2017.

DOCTRINA: “Esta admisibilidad ejecutoria que consagra la nueva LRJS es perfectamente compatible -siquiera vaya un paso más adelante- con nuestra consolidada jurisprudencia, en la que hemos sostenido que la posibilidad de ejecución en las sentencias colectivas -y por ello del habilitante pronunciamiento de condena- “sólo rige en aquellos supuestos en los que el fallo colectivo contiene la imposición de una obligación con todos los elementos necesarios para que quede determinada y pueda hacerse efectiva mediante la ejecución” y que a diferencia de lo que ocurre con las sentencias meramente declarativas que pueden tener por objeto “la aplicación e interpretación de una norma general de una norma estatal, convenio colectivo... o una decisión o práctica de empresa desde una perspectiva general que coincide con el interés también general del grupo, la sentencia de condena no se detiene en este elemento interpretativo de carácter general, sino que, al imponer el cumplimiento de la obligación en el caso concreto, parte del cumplimiento de todos los elementos fácticos que constituyen esa obligación y de la inexistencia de los hechos impositivos o extintivos que pueden excluirla”. Y “... para que la declaración general que contiene normalmente la sentencia colectiva pueda transformarse en un pronunciamiento de condena ejecutable sería necesario que se precisaran los elementos necesarios que en plano subjetivo y objetivo determinan la existencia de una obligación exigible. Sólo cuando concurren esos elementos existe una condena que puede ser ejecutada (SSTS 28/05/02 -rco 1172/01-; 11/10/11 -rco 187/10 -; 20/03/12 -rco 18/11-; 28/03/12 -rco 48/11-; 26/06/12 -rco 19/11-; y 15/11/12 -rco 251/11-).”

STS de 19 de octubre de 2017 - ROJ:STS 4046/2017. ECLI:ES:TS:2017:4046. Sala de lo Social. Nº de Resolución: 824/2017. Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER. Nº Recurso: 118/2017.

DOCTRINA: El acuerdo alcanzado en conciliación lograda en sede judicial, “constituye título ejecutivo susceptible de ejecución, de tal manera que si no es cumplido voluntariamente por el obligado, el acreedor puede solicitar su ejecución forzosa, la cual se llevará a efecto, tal como previene el artículo 84.4 LRJS, por los trámites de ejecución de sentencias. Además, a tales acuerdos conciliatorios se refiere el artículo 237.1 LRJS, considerándolos títulos ejecutivos. Por su parte el art. 274.2 expresamente extiende la ejecución colectiva que regula a todos los títulos judiciales y extrajudiciales. Por tanto, no existe diferencia alguna entre la ejecución de las sentencias firmes y la de los acuerdos adoptados en conciliación judicial, como en este caso, ante la Letrada de la Administración de Justicia (...).

La ejecución por la vía del incidente de no readmisión (tanto en la ejecución por equivalente como en la ejecución específica) tiene por objeto decidir acerca de si se ha llevado o no a efecto la obligación de readmisión contenida en el título ejecutivo y si se ha realizado o no en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido. El incidente de no readmisión en la ejecución de las sentencias de despido presenta, de esta forma, peculiaridades importantes que lo separan de la genérica comparecencia incidental en la ejecución de sentencias y de otras específicas fases incidentales previstas en la LRJS; peculiaridades que derivan del hecho de que esta fase de la ejecución de la sentencia de despido se rige más por las reglas propias del proceso declarativo que por las del proceso de ejecución. Ello se pone de manifiesto tanto en los supuestos de no readmisión como en los de readmisión irregular, pero muy especialmente en estos últimos, en los que el trabajador ejecutante debe desplegar una actividad alegatoria y probatoria más cercana a la del proceso de declaración que a la característica del proceso de ejecución, en el que, como regla general, el ejecutante se limita a afirmar su derecho y es el ejecutado el que debe alegar y probar los hechos obstativos del cumplimiento de la obligación que se trata de ejecutar. La atipicidad del incidente de no readmisión se evidencia, también, en el hecho de que su contenido no se limita al análisis del incumplimiento de la obligación de readmitir en forma regular impuesta en el título ejecutivo, sino que, en muchas ocasiones, se extiende al análisis de otras circunstancias adyacentes al incumplimiento de dicha obligación; algunas legalmente previstas, como las que pueden dar lugar al aumento de las indemnizaciones

sustitutivas de la obligación específica, o a la propia sustitución de ésta en los casos previstos en el artículo 286 LRJS. En este sentido, ya durante la vigencia de la LPL, la STC 33/1987 expresó que en este procedimiento... se advierte, desde luego, esa limitación del objeto que es consustancial a todo proceso de ejecución que sólo permite una cognitio limitada, pero ello no obsta para que... el órgano judicial que conoce de la ejecución pueda tener en cuenta, como cuestión previa, la existencia de hechos obstativos a la readmisión efectiva”.

ATS de 18 de octubre de 2017 - ROJ:ATS 10391/2017. ECLI:ES:TS:2017:10391A. Sala de lo Social. Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ Nº Recurso: 9/2017.

DOCTRINA: “Es cierto que, ya en materia propiamente de consignación en los casos de sentencias de condena en conflicto colectivo, nuestra posterior sentencia de 17 de septiembre de 2013, R. 3089/2012, se pronunció sobre la no exigencia de la misma. La parte dispositiva de la sentencia de suplicación recurrida, por lo que aquí interesa, dejaba sin efecto la medida empresarial consistente en reducir a partir de la nómina de julio de 2010 el 5 por 100 de las retribuciones del personal laboral no directivo, condenando a las mercantiles en cuestión a estar y pasar por dicha declaración, así como por todas las consecuencias que de las mismas se derivan, para lo que deberían restituir al personal laboral no directivo a su servicio en el percibo del montante salarial que venía lucrando a fecha 31 de mayo de 2010, sin perjuicio de las medidas legales que posteriormente hubieran podido adoptarse en esta materia. Cuestionada por los recurridos la admisibilidad del recurso por falta de consignación, la respuesta de la sala fue, como se ha dicho, que no existe obligación de consignar, en base a las siguientes consideraciones: a) ni el invocado artículo 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ni tampoco en ninguno de los artículos 153 a 169, de la misma Ley, que regulan la modalidad procesal del conflicto colectivo, establecen la expresa obligación de consignar la cantidad objeto de la condena para poder recurrir la sentencia dictada en el proceso de conflicto colectivo; y, b) dicha sentencia, que conforme y con las reglas que establece el artículo 247 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, puede ser objeto de ejecución definitiva cuando haya recaído en conflicto colectivo y haya estimado una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, por regla general y salvo circunstancias especiales -que aquí no concurren-, cabe entender que no es susceptible de ejecución provisional, lo que descarta la necesidad de la consignación. 2 JURISPRUDENCIA Distinto ha sido el caso de la

obligación de consignar la condena a abonar los salarios de tramitación en los recursos contra las sentencias sobre nulidad de despidos colectivos. Hemos tenido ocasión de pronunciarnos al respecto. En la sentencia de 20 de abril de 2015, R. 354/2014, se parte de la base de que tras la reforma que la Ley 3/2012 operó sobre el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, las sentencias que declaran la nulidad de despidos colectivos deben contener una condena a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación. Advierte, sin embargo, que el artículo 230 de dicha ley no contempla una norma concreta de consignación para estos casos, por lo que para clarificar la existencia de dicha obligación legal, entiende necesario acudir a las normas sobre ejecución. Si se contempla la ejecución de las sentencias de despido colectivo nulo, en la medida en que la consignación del importe de la condena es una forma de garantizar la futura ejecución, provisional o definitiva, de la sentencia (por todas, sentencia de la Sala Cuarta de 14 de julio de 2000, R. 487/99), habrá de seguirse la existencia de la obligación de consignar. El artículo 247 de la ley citada fue modificado por el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, ratificado en su redacción después por la Ley 1/2014 de 28 de febrero, para incluir entre las sentencias ejecutables definitivamente las de despido colectivo nulo. En consecuencia, dedujo la sala, si las sentencias de despido colectivo son susceptibles de ejecución definitiva cuando el despido colectivo haya sido declarado nulo, parece entonces patente que el pronunciamiento de condena en relación con el abono de los salarios de trámite contenido en la sentencia recurrida ha de transitar indefectiblemente unido a la correlativa necesidad de consignar dichos salarios para poder recurrir, consignación que, de ese modo, servirá como garantía de la ejecución futura. Incluso, argumenta que la dificultad para la ejecución individual no debe empañar la obligación de consignación, por cuanto para aquella el artículo 247 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contempla un proceso incidental que pone de manifiesto, en lo que a condenas dinerarias se refiere, que la ejecutada tiene la obligación de que “tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.” Añade la sala que para el caso de las sentencias de condena de los despidos colectivos nulos no son predicables las exigencias derivadas del artículo 160. 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pues si bien en las demandas de conflictos colectivos susceptibles de ejecución individual se exige la concreción de los datos, características y requisitos precisos para la posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena, en las

demandas de despido colectivo ninguna de estas exigencias se establecen en el art. 124 de la misma ley (en el mismo sentido se pronuncian nuestra sentencia de 29 de abril de 2015, R. 341/2014 y nuestros autos de 14 de septiembre de 2016, R. 16/2016, y de 9 de febrero de 2017, R. 40/2016).”

STS de 23 de marzo de 2017 - ROJ:STS 1423/2017. ECLI:ES:TS:2017:1423. Sala de lo Social. Nº de Resolución: 254/2017. Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER. Nº Recurso: 150/2016.

DOCTRINA: “es evidente que el art. 247.1, letra h) de la LRJS debe interpretarse a la vista del art. 206.4 de la LRJS, limitando los autos dictados en el procedimiento de ejecución colectivo no susceptibles de recurso en casación ordinario a los autos de ejecución propiamente dichos, sin llegar a la conclusión de que ningún auto dictado en un procedimiento de ejecución colectiva puede ser recurrido en casación”.

STS de 4 de diciembre de 2015 - ROJ:STS 5829/2015.ECLI:ES:TS:2015:5829. Sala de lo Social. Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ. Nº Recurso: 149/2015.

DOCTRINA: “4.- (...) cabe una eventual ejecución provisional de la sentencia colectiva de despido nulo, puesto que con el pronunciamiento de condena, no meramente declarativo, de nulidad del despido colectivo y condenadas las demandadas a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación, en el contexto de un proceso respecto de cuya demanda la Ley no exige la fijación concreta de los elementos de cálculo de estos salarios, pero del que sí contempla su ejecución en términos imperativos, resultarían de aplicación coordinada el artículo 247 LRJS. y el artículo 297.2, que ninguna distinción lleva a cabo sobre la ejecución provisional de un pronunciamiento de despido nulo en relación con su origen en un proceso individual o colectivo, distinción que por otra parte, carecería de una justificación razonable y objetiva desde la perspectiva del principio de igualdad y de la tutela judicial efectiva y se alejaría de la finalidad que en último término tiene la ejecución provisional, sobre la que el Tribunal Constitucional en las SSTC 234/1992, 191/2000 y 266/2000, si bien referidas a la ejecución provisional del despido nulo individual, afirma que “... tiene por objeto proteger al trabajador en atención a su cualidad de parte más débil, agravada por la falta de empleo y salario, que lo hace más vulnerable a actuaciones abusivas o de mala fe que pudieran venir de la parte procesal contraria ...” todo ello desde la perspectiva del carácter autónomo de ese procedimiento, unido estrechamente con el derecho

al cumplimiento de las resoluciones judiciales (artículos 24, 117.3 y 118 CE), aunque, como afirma también la jurisprudencia constitucional, el derecho a la ejecución provisional de las sentencias es de configuración legal.

5.- Como conclusión entonces tal y como se acaba de razonar, esta sala de lo Social del Tribunal Supremo comparte plenamente los razonamientos del auto recurrido en cuanto que admitió la ejecución provisional de su sentencia de 12 de junio de 2.014, basándose para ello no en una interpretación constitucional anclada en el artículo 24, en relación con el 118 CE, sino en la previsión específica del artículo 124.11, en el que se establece que si se declarase la nulidad del despido por alguna de las causas legalmente prevista para ello, “... la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley”, y de los términos de estos dos apartados del precepto, como antes se dijo, referidos a los salarios de tramitación y a la readmisión, se desprende que existe la base de la previsión normativa del aseguramiento de la condena y también de su ejecución provisional, desde el momento en que nos encontramos ante un pronunciamiento específico de condena, cuya ejecución provisional entraría dentro de la literalidad del artículo 297 LRJS (...).

QUINTO.- Cerramos ahora los razonamientos que han de conducir a la desestimación íntegra del recurso de casación haciendo referencia, como se acaba de afirmar en el anterior fundamento, a los estrictos parámetros a los que ha de ajustarse la ejecución provisional de un despido nulo, sea individual o colectivo, que han de venir normalmente referidos a esos dos exclusivos puntos - reincorporación o no y salarios- (...).

De tales razonamientos cabe desprender entonces que habiéndose limitado con acierto el auto recurrido a examinar con detalle y precisión en la ejecución provisional únicamente el alcance de aquellas dos obligaciones que se imponían en la parte dispositiva de la sentencia de instancia, el recurso de casación debería rechazarse también no sólo por los motivos ya expresados, sino también por la constatación de que no se produjo en absoluto ese desbordamiento de los límites de la ejecución provisional a que se refiere el número 3 del artículo 303 LRJS, y cuya evidencia resultaría imprescindible para la prosperabilidad del recurso de casación”.

STS de 9 de junio de 2015 - ROJ:STS 3463/2015. ECLI:ES:TS:2015:3463. Sala de lo Social. Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNÁNDEZ. N° Recurso: 25/2014.

DOCTRINA: “TERCERO.- Con arreglo a tales criterios -normativos y jurisprudenciales- resulta claro que la sentencia de autos no puede amparar su ejecutabilidad en el art. 247 LRJS, porque no cumple -ni por aproximación- los requisitos legales de concreción a que antes hemos hecho referencia, siendo así que se condena a las demandadas a «cumplir las obligaciones» consistentes en (a) «analizar los complementos retributivos» según las categorías y departamentos, (b) «promover medidas anuales correctivas» para lograr la progresiva equiparación retributiva entre sexos, y (c) proceder a la «homogeneización de la uniformidad de los mandos (...)”.

CUARTO.- “(...) la decisión recurrida confunde el título ejecutivo con la forma de ejecución. En efecto, ciertamente dispone el art. 237.1 LRJS que «[l]as sentencias firmes y demás títulos, judiciales o extrajudiciales, a los que la presente Ley otorga eficacia para iniciar directamente un proceso de ejecución, se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias y títulos constituidos con intervención judicial, con las especialidades previstas en esta Ley». Pero si bien este mandato legal comporta la innegable aplicabilidad del art. 705 LECiv, ello únicamente cabe hacerlo en tanto que «forma» para ejecutar «obligaciones de hacer» que se hayan impuesto en un «título» que legalmente tenga reconocida ejecución, pero en manera alguna puede entenderse que el precepto citado -el art. 705 LECiv- habilite por sí mismo la ejecución colectiva de un título que legalmente no está dotado de ella. Y éste es el caso, pues la obligación de hacer que es objeto de condena por la SAN 17/01/13 [proc. 294/12], no es ejecutable por prescripción del art. 247 LRJS -precepto regulador de la ejecución colectiva- y tampoco puede obtener ejecutividad por aplicación de una norma -el art. 705 LECiv- que sólo regula la forma en que se han de ejecutar las obligaciones de tal clase contenidas en títulos legalmente susceptibles de ejecución, pero que bajo ningún concepto puede aplicarse a títulos carentes de tal virtualidad ejecutoria. (...)”.

STS de 20 de abril de 2015- ROJ:STS 1717/2015. ECLI:ES:TS:2015:1717. Sala de lo Social. Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ. N° Recurso: 354/2014.

DOCTRINA: “Ciertamente que en este tipo de demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena, la propia Ley obliga a que en la demanda (art. 160 .3 LRJS) se concreten esos datos, características y requisitos precisos para la posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena, además de especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Sin embargo en las demandas de despido colectivo ninguna de estas exigencias se establecen en el art. 124 LRJS, seguramente porque en estos casos está en manos de la empresa determinar no solo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en consignados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas.

Por ello, la ausencia de tales parámetros de cuantificación en la sentencia que declara nulo el despido colectivo y la obligación de readmisión y abono de salarios no debe generar la imposibilidad de su ejecución y la inexigibilidad de la consignación de éstos, y ello por cuanto : 1) La previsión de ejecución contemplada en el art. 247 LRJS in fine no ha ido seguida de una modificación correlativa y directa de las exigencias de la demanda de despido colectivo, lo que podría significar que el legislador no ha considerado indispensable hacer plenamente extensiva la previsión del art. 160.3 de la LRJS a las demandas del 124, por más que así pudiera deducirse del contenido del art. 247; 2) Muy probablemente la razón de ello es que, a diferencia de las demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena - con lo variadas que pueden ser-, las de despido colectivo con petición de nulidad, como se dijo en el inciso final del párrafo anterior, presentan un contenido de condena directamente identificable en cuanto a los sujetos, fácilmente determinable en su cuantía y cuyos elementos clave son factores manejados por la empresa y los representantes de los trabajadores desde el primer momento de la negociación ordenada por la ley, en tanto que en ese ámbito es necesario tener presentes los datos de antigüedad y salario de los trabajadores afectados por el despido así como el lugar de prestación de servicios y categoría profesional para poder determinar las consecuencias del despido colectivo y el régimen de ofertas y contraofertas propias de toda negociación, siendo esos -precisamente- los datos claves de toda demanda de despido para poder proceder a completar los pronunciamientos que sobre la calificación del despido ordena la Ley; 3) La falta de cuantificación de los salarios de tramitación no es argumento a tomar en cuenta, puesto que en las sentencias de despido individual declarado nulo nunca han resultado cuantificados exactamente

por el órgano judicial, y ello no ha sido impedimento para aceptar su ejecución; 4) Además, y si bien es verdad que en los casos recién referidos la sentencia -al menos- sí fijaba el importe de los salarios mensuales con prorrata de pagas de cada trabajador, y no acontece así de ordinario en los procesos de despido colectivo, en todo caso, el art. 247 de la LRJS regula un proceso incidental para la ejecución que pone de manifiesto, en lo que a condenas dinerarias se refiere, que la ejecutada tiene la obligación de que “tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.” Asistimos así a una obligación de la condenada prevista legalmente, lo que excluiría exigir a los demandantes, como desacertadamente sostiene la empresa, que hubieran acudido ellos a las medidas cautelares previstas en el artículo 76 LRJS.

Precisamente esto es lo sucedido en el presente caso. La Audiencia Nacional ha declarado nulo el despido colectivo y condenado a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación, en el contexto de un proceso respecto de cuya demanda la Ley no exige la fijación concreta de los elementos de cálculo de estos salarios, pero respecto del que sí contempla su ejecución en términos imperativos. Corresponde pues a la empresa -en atención a esos parámetros (salario mensual, antigüedad, categoría y puesto de trabajo de cada trabajador) conocidos por ella perfectamente como antes argumentamos- efectuar los cálculos del importe de esos salarios para proceder a su consignación para recurrir, como así ha hecho, sin perjuicio de que en una posterior ejecución se pueda matizar, discutir y cuantificar con mayor precisión si fuera necesario dicho importe, de conformidad con la fórmula contenida en el art. 247 letras c, d, e, f y g de la LRJS. Conclusión de todo lo expuesto, es que en los despidos colectivos en los que la sentencia del Tribunal de instancia declara la nulidad del despido, la empresa recurrente debe consignar el importe de los salarios de tramitación, consignación que garantizará la ejecución futura.”

AAN de 20 noviembre 2014 - ROJ:AAN 290/2014. ECLI:ES:AN:2014:290A.
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA. N° Recurso: 13/2014.

DOCTRINA: “Esta remisión a las normas sobre la ejecución definitiva ha de servir como pauta para la ejecución provisional (que no es otra cosa que un anticipo de aquélla y difícilmente puede sobrepasar

sus límites propios) y en este caso nos lleva hasta el artículo 247.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, lo que significa:

a) Que están legitimados para pedir la ejecución los representantes legales o sindicales de los trabajadores, pero no los trabajadores individuales, incluso agrupados, si bien debe considerarse como sujeto legitimado en cuanto representante legal de los trabajadores la comisión ad hoc del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores que intervino en el periodo de consultas.

b) Que la ejecución ha de pedirse en favor de trabajadores concretos e identificados, debiendo acreditarse por el órgano de representación legal o sindical de los trabajadores que cuenta con autorización individual de cada uno de aquellos trabajadores para los que pida la ejecución. La autorización debe documentarse ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato u órgano de representación unitaria, haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos. Si se trata de un sindicato y en relación con sus afiliados, la autorización se puede acreditar en la firma establecida en el artículo 20 de la Ley de la Jurisdicción Social.

c) Los trabajadores que, pudiendo resultar beneficiados por la sentencia, no quieran autorizar a un órgano representativo, en la forma antes indicada, para que ejercite en su favor la acción ejecutiva en el proceso de ejecución colectivo, pueden, si lo estiman oportuno, formularla individualmente a través del proceso declarativo que corresponda, que en este caso sería el procedimiento de despido, para lo cual habrán de esperar a la firmeza de la sentencia del despido colectivo, lo que implica necesariamente una renuncia a la ejecución provisional”.

STS de 18 de junio de 2013 - ROJ:STS 4037/2013. ECLI:ES:TS:2013:4037. Sala de lo Social. Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ. Nº Recurso: 108/2012.

DOCTRINA: “(...) entendemos que los precedentes requisitos [exigibles para ejecutar la sentencia colectiva] se cumplen suficientemente en el caso que tratamos (aunque innegablemente hubiere sido deseable una mayor concreción), puesto que la demanda presentada y la sentencia dictada no se limitan a reclamar y declarar -respectivamente- la procedencia de una regulación salarial y la obligación empresarial

de abonar las diferencias habidas por tal concepto, sino que al hacer referencia a los concretos trabajadores afectados por la normalización económica reclamada (los que prestan servicios en el área de producción), al período al que la regulación se ciñe (año 2011) y a la cuantía abstracta de la diferencia a retribuir (diferencia entre el «plus desplazamiento» abonado y el de la hora extraordinaria que debió haberse satisfecho), la simpleza aritmética de la operación a realizar por quien -la empresa demandada- tiene documentada y exacta constancia de todos los días en que abonó el plus con determinado importe y -de acuerdo a la sentencia ahora confirmada- los debió haber remunerado como si tratasen de horas extraordinarias, así como de los concretos trabajadores afectados, esta facilidad ejecutiva -propia de los conflictos colectivos susceptibles de ejecución es precisamente la que justifica que en la actual regulación procesal -Art. 247 LRJS- los legitimados para instar la ejecución [...] se limiten a instarla, y que sea la empresa -a requerimiento del Secretario judicial- la que proceda a la cuantificación individualizada; mandato legal que sería ciertamente innecesario si la exigencia de expresión de concreción de datos de la demanda y en sentencia (ejecutable) hubiese de ser entendida en los tan minuciosos términos (horas exactas de plus de «desempeño» por cada trabajador) que la recurrente pretende, porque con la misma demanda y sentencia -tal como la recurrente pretende- ya estaría hecha la cuantificación. [...] (F.D. 4º)».

SAN de 10 de enero de 2013 - ROJ:SAN 76/2013. ECLI:ES:AN:2013:76. Nº de Resolución: 2/2013. Ponente: RICARDO BODAS MARTIN. Nº Recurso: 291/2012.

DOCTRINA: “El nuevo art. 153.1 LRJS introduce una nueva modalidad de conflicto colectivo, que viabiliza las pretensiones de condena, en cuyo caso el colectivo genérico, afectado por la pretensión colectiva de condena, deberá ser susceptible de determinación individual, puesto que esa precisión permitirá su identificación en el fallo en las sentencias de condena, que podrán ser ejecutadas colectivamente, lo cual constituye la principal novedad de la LRJS en materia de conflictos colectivos, conforme a su exposición de motivos y permitirá canalizar colectivamente un gran número de litigios, que se tramitan actualmente de modo individual o plural, lo que atasca los juzgados y dificulta la búsqueda de soluciones homogéneas y rápidas, reclamadas por empresarios y trabajadores a la jurisdicción laboral, ante la gravísima crisis económica actual. La sentencia de conflicto colectivo de condena exigirá, conforme dispone el art. 160.3 LRJS, que sea susceptible de ejecución individual, lo

que le obligará a concretar en el fallo los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por su condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado, previniéndose, a continuación, que deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente, lo cual no era posible con las sentencias meramente declarativas, que en la regulación anterior eran las sentencias colectivas normalizadas.”

