

**JOSÉ JAVIER MIRANZO DÍEZ**

*Doctor en Derecho*

*Profesor Titular E.U. de Derecho del Trabajo y Seguridad  
Social. Universidad de Castilla-La Mancha*

**Extracto:**

EL nuevo marco normativo en materia de modificación de condiciones de trabajo surgido de la Reforma Laboral de 1994 supuso ante todo un cambio en el sistema de control de las decisiones modificativas empresariales. A tal efecto, y desaparecido cualquier tipo de control previo de carácter administrativo, se introdujo en nuestro ordenamiento una nueva modalidad procesal regulada en el artículo 138 LPL a través de la cual el trabajador afectado puede impugnar la decisión empresarial a fin de que ésta sea declarada por el órgano judicial justificada, injustificada o nula.

Uno de los aspectos clave de esta modalidad procesal, y que constituye el objeto del presente estudio, es precisamente el relativo a la ejecución de la sentencia recaída en el proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Su análisis nos lleva a explorar en primer término las alternativas reales que se le ofrecen al trabajador frente al eventual incumplimiento por la empresa de la obligación de reposición en las anteriores condiciones de trabajo contenida en la sentencia que declare injustificada la decisión empresarial, siendo esenciales en este punto las aportaciones doctrinales existentes en relación a los problemas interpretativos que plantea la atípica y confusa redacción del artículo 138.6 LPL. Las conclusiones que se extraen muestran la notoria fragilidad de la posición del trabajador frente a la negativa empresarial de cumplir *in natura* el contenido de la sentencia.

La remisión en bloque de esta materia a los trámites del despido improcedente cuando el empresario ha optado por la readmisión genera igualmente no pocos problemas aplicativos. El primero de ellos es la determinación del plazo de ejercicio de la acción ejecutiva, sobre todo teniendo en cuenta que el artículo 138 LPL no establece fecha alguna para la reposición del trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo. Pero junto a éste, existen otros derivados de la limitación del objeto de debate en la ejecución o de la propia singularidad de la materia que nos ocupa. A su estudio se dedica la segunda parte del trabajo.

---

## *Sumario:*

---

- I. Consideraciones preliminares.
  
- II. Opciones del trabajador frente al incumplimiento empresarial.
  - 1. Ejecución de la sentencia que declare injustificada la modificación.
    - 1.1. Interpretación del artículo 138.6 LPL.
    - 1.2. La posible afectación del principio de tutela efectiva.
    - 1.3. La extinción indemnizada del contrato: especialidades del proceso de ejecución.
  
  - 2. Ejecución de la sentencia que declare la nulidad de la decisión empresarial.

## I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Es bien sabido que el proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo encuentra su razón de ser en los cambios introducidos en el artículo 41 ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo <sup>1</sup>. Se trata de una modalidad procesal, ubicada en el artículo 138 del Texto Refundido de la LPL, que venía exigida por el cambio en el sistema de control de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y cuyo objeto específico no es otro que la impugnación por el trabajador disconforme con la decisión empresarial de la medida modificativa a fin de que ésta sea declarada por el órgano judicial justificada, injustificada o nula (arts. 40.1 ET y 138.5 LPL).

En su versión original, la Ley 11/1994 contenía como única referencia a la ejecución de la sentencia de modificación sustancial la incorporada en el artículo 137.6 bis LPL, hoy artículo 138.6 TRLPL, e indirectamente lo dispuesto en el artículo 50.1.c ET. Según el primero de ellos, una vez declarada injustificada la orden empresarial, y ante la negativa de la obligación a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, podría el trabajador «solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores conforme a lo establecido en los artículos 276, 277 y 278 de la presente ley». Por su parte, el artículo 50.1.c ET, al que remitía el anterior, establece como causa de resolución del contrato a instancia del trabajador «la negativa empresarial a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados».

La confusa y atípica redacción del artículo 137.6 bis se atribuyó a la propia génesis del precepto. Inicialmente, la Ley 11/1994 no preveía mandato alguno sobre la ejecución de la sentencia que declarara injustificada la decisión empresarial. Sólo tras su paso por el Senado, el legislador debió tener presente que lo dispuesto en el artículo 50 ET, aisladamente considerado, podía conducir a que se entendiera que para extinguir la relación laboral era preciso ejercitar la acción resolutoria del contrato por el cauce del procedimiento ordinario, incorporando a tal efecto la regla establecida en el antiguo artículo 137.6 bis LPL <sup>2</sup>. El hecho cierto, sin embargo, es que dicha previsión, lejos de resultar clarificadora, planteaba serios interrogantes sobre las opciones –si las hubiere– del trabajador frente al incumplimiento empresarial.

La desafortunada redacción del precepto, explicable quizá por lo que se acaba de señalar, y la ausencia de previsión respecto a la ejecución de las sentencias que declarasen la nulidad de la medida empresarial, imposibilitaba conocer con certeza cuáles eran las posibilidades reales que se ofrecían al trabajador frente al eventual incumplimiento del empresario de su obligación, derivada del artículo 41.3

ET, de reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo. En este contexto, era lógico entender, como así se hizo mayoritariamente en la época <sup>3</sup>, que ante la negativa empresarial de dar cumplimiento a lo ordenado por la sentencia que declaraba injustificada la medida, se le brindaba al trabajador una doble opción: solicitar la ejecución del fallo en sus propios términos; o alternatively, optar por la extinción del contrato con el abono de la indemnización prevista en el artículo 50.1.c ET. Al fin y al cabo, vistos los preliminares de la reforma, el uso de la conjunción copulativa en el enunciado del texto no era un elemento interpretativo determinante para negar dicha opción, de tan graves consecuencias para el trabajador y alterar así en la práctica la declaración que de modo terminante contenía el precepto sobre los efectos de la sentencia que declare la injustificación de la medida.

No obstante, el propio *iter* parlamentario de la norma auguraba que lo que realmente pretendía evitar el legislador era el cumplimiento *in natura* de la sentencia <sup>4</sup>. El panorama «flexibilizador» que envolvía la Reforma de 1994 podía inducir a entender también que el artículo 137.6 bis, tal como venía redactado, no reconocía en favor del trabajador ningún derecho de opción, sino que la negativa empresarial a cumplir la sentencia, en sus propios términos, se traducía irremediabilmente en la extinción indemnizada del contrato <sup>5</sup>. Esta opción interpretativa generaba, sin embargo, serias dudas sobre el acomodo constitucional del precepto, por cuanto podía llevar a la conclusión que se vulneraba el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 CE, en la medida que este derecho comporta también el derecho a la ejecución de la sentencia en sus propios términos.

No resulta casual, pues, que poco más tarde la Ley 42/1994, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social <sup>6</sup>, añadiera un nuevo apartado al artículo 137 bis relativo a los efectos de la declaración de nulidad, que se trasladó al Texto Refundido actualmente vigente (art. 138.7 LPL), donde se especifica que la ejecución de la sentencia que declare la nulidad «*se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior*».

El resultado final, sin embargo, lejos de resultar satisfactorio, no despejaba todas las dudas abiertas en torno al régimen de ejecución de las sentencias de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

## II. OPCIONES DEL TRABAJADOR FRENTE AL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL

### 1. Ejecución de la sentencia que declare injustificada la modificación.

#### 1.1. Interpretación del artículo 138.6 LPL.

Volviendo al origen de los problemas interpretativos que venimos comentando, esto es, al análisis del artículo 138.6 LPL, es claro que su dicción literal puede resultar distorsionadora, cuando no simplemente contradictoria <sup>7</sup>. Por una parte, la propia norma, en su apartado precedente, señala cuál

ha de ser el contenido de la sentencia que declare injustificada la decisión empresarial, no dejando lugar a dudas de que en este caso se deberá reconocer «*el derecho del trabajador a ser repuesto en sus condiciones de trabajo*». Ello, en rigor, debería suponer en principio la posibilidad de exigir al empresario el cumplimiento específico de la obligación derivada de la sentencia, es decir, la reposición de sus condiciones de trabajo.

A continuación, sin embargo, de forma un tanto sorprendente, se dice que cuando el empresario no cumpla voluntariamente lo declarado en el título, o lo hiciera de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo y la extinción del contrato. Dada la construcción acumulativa del mismo, el precepto parecería querer indicar que el trabajador no tiene opción alguna, sino que la única alternativa que se le brinda es la extinción indemnizada del contrato. En otras palabras, aunque incorrectamente formulado, en último término da la impresión que se está afirmando que al trabajador, frente al incumplimiento empresarial, únicamente le cabe la posibilidad de proceder a la ejecución de la sentencia a través la extinción indemnizada del contrato.

Aun así, tal y como aparecía en la redacción originaria del artículo 137 bis, quedaba margen para sostener lo contrario, entendiendo que efectivamente el trabajador tenía esa opción <sup>8</sup>, pues el precepto, ciertamente equívoco, lo cierto es que afirmaba y sigue afirmando que el trabajador podrá instar la ejecución del fallo.

Tras la modificación operada por la Ley 42/1994, cambia notoriamente el panorama, mostrándose con mayor claridad el propósito del legislador. El diferente tratamiento que se otorga a la ejecución de las sentencias que declaren injustificadas las medidas (art. 138.6 LPL) y a las que declaren su nulidad (art. 138.7 LPL), viene a confirmar, a nuestro juicio, y en opinión de la mayoría de la doctrina, la primera de las tesis expuestas <sup>9</sup>. En el artículo 138.7 LPL parece reservarse dicha opción entre la extinción contractual y el cumplimiento de fallo *en sus propios términos* exclusivamente para los supuestos en los que se declare la nulidad de la decisión empresarial. De forma que sólo en estos casos, frente a la negativa empresarial de reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, podrá éste optar por exigir el cumplimiento *in natura* de la obligación o por la extinción de su contrato con la indemnización correspondiente.

Por el contrario, ante una modificación que hubiera sido declarada injustificada no cabe tal opción. La única posibilidad que le queda al trabajador será solicitar la ejecución de la sentencia por los trámites previstos en los artículos 277, 278 y 279 LPL, lo que conduce, en definitiva, a la extinción indemnizada de la relación laboral. Desde esta perspectiva, se puede decir que el régimen de ejecución definitiva de las sentencias sobre modificación de condiciones, cuando declara injustificada la medida empresarial, se asemeja bastante al de las sentencias firmes del despido improcedente, quedando a elección del empresario la opción entre la reposición de las condiciones del trabajador y la extinción de la relación contractual <sup>10</sup>.

De este modo, en la práctica, como he tenido oportunidad de advertir en otra ocasión <sup>11</sup>, puede producirse un rechazo del trabajador a impugnar judicialmente las decisiones del empresario en tanto la alternativa real que se le ofrece es, bien aceptar la alteración de sus condiciones de trabajo, bien

impugnar la medida empresarial, lo que en la inmensa mayoría de los casos se traducirá en un perjuicio aún mayor: la extinción de su contrato. Quizás por ello, no han faltado tampoco opiniones que proponen interpretaciones superadoras del tenor literal de la norma <sup>12</sup>.

En esta línea se inserta el Auto del Juzgado de lo Social núm. 2 de Albacete, de 13 de septiembre 1999 <sup>13</sup>. En él, en efecto, se afirma que cabe una interpretación del artículo 138.6 LPL en el sentido de que en el mismo se reconoce un derecho de opción entre la ejecución de la sentencia en sus propios términos, o la solicitud de la extinción indemnizada del contrato, rechazando así una interpretación literal de dicho precepto «que permite al ejecutado incumplir una resolución judicial firme, y que puede conducir, en definitiva, «a convertir la sentencia en una mera declaración sin alcance o contenido alguno» <sup>14</sup>, atrayendo al trabajador, pese a haber obtenido un pronunciamiento favorable, a una situación de pasividad frente al incumplimiento voluntario del fallo por el empresario. Según esta interpretación <sup>15</sup>, lo que el artículo 138.6 y 7 LPL estaría posibilitando en definitiva, «es la acumulación de la acción ejecutiva tendente al cumplimiento de la obligación de hacer o no hacer contenida en la sentencia cuya ejecución se pretende, con la acción sobre extinción del contrato de trabajo por concurrencia de la causa prevista en el artículo 50.1.c ET».

A la vista de todo lo expuesto, no parece sin embargo que tal criterio pueda imponerse finalmente en sede judicial por encima de las consecuencias que se extraen de una interpretación armónica e integradora de ambos apartados y que, como ha quedado dicho, conduce a entender que, frente a la negativa empresarial de reposición, no queda otra opción que la extinción contractual con el abono de la indemnización establecida para el despido improcedente. Así lo apuntaba ya la STSJ de Cantabria, de 30 de diciembre de 1995 <sup>16</sup>, y en esta misma dirección parece que se mueven las resoluciones judiciales más recientes. Tal es el caso de la sentencia del Juzgado de lo Social de Granada núm. 5, de 6 de noviembre de 2001 <sup>17</sup>, en la que tras estimarse injustificada la modificación operada y al no haberse planteado en la demanda ni en el juicio la nulidad de la decisión empresarial, se declara con rotundidad que al trabajador «sólo le cabría la vía de extinción del contrato prevista en el artículo 138.6 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y no la ejecución en sus propios términos».

### *1.2. La posible afectación del principio de tutela efectiva.*

Ciertamente no se desconoce tampoco que existen argumentos poderosos para rechazar la interpretación literal que impone el juego combinado de los núms. 6 y 7 de los artículos 138 LPL y 50 del ET, sobre todo si se tienen en cuenta los perniciosos efectos que para el trabajador producen. De entre ellos, una objeción de peso, según nuestro parecer, resultaría de la posible afectación del artículo 118 CE <sup>18</sup>, que obliga al cumplimiento de las resoluciones judiciales, y del principio de tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 CE <sup>19</sup>, del que deriva igualmente la obligación de dar cumplimiento a las sentencias dictadas por Jueces y Tribunales en los términos en que haya sido dictada. Mandato de satisfacer *in natura* el derecho reconocido en la sentencia que sólo habría de ceder en caso de imposibilidad de cumplimiento de lo ordenado en el título de ejecución, en cuyo caso la obligación se transforma en su equivalente pecuniario. En este sentido, es obvio que el artícu-

lo 138.6 LPL, de entenderse correcta la interpretación apuntada, no garantiza la reposición de condiciones, tal y como exige el artículo 138.5 LPL, desde el momento en que la decisión empresarial injustificada es convalidada por la vía del abono de una indemnización.

Sin embargo, no parece tampoco que pueda avanzarse mucho por esta vía, pues de todos es conocida la tibieza del Tribunal Constitucional al perfilar el derecho reconocido en el artículo 24 CE<sup>20</sup>, habiendo afirmado en reiteradas ocasiones que la tutela judicial efectiva es igualmente satisfecha si la ley prevé la transformación de la obligación en su equivalente pecuniario<sup>21</sup>. Para el TC, por tanto, la consagración constitucional del derecho a la tutela jurisdiccional «no alcanza a cubrir las diferentes modalidades que puede revestir la ejecución de una sentencia», por lo cual si bien la transformación en equivalente pecuniario podrá ser más o menos acertada en el plano de la interpretación de la legalidad, no genera por sí sola una violación del artículo 24 de la CE.<sup>22</sup>

### *1.3. La extinción indemnizada del contrato: especialidades del proceso de ejecución.*

De forma expresa, el artículo 138.6 LPL remite al trabajador que quiera instar la ejecución del fallo que ha declarado injustificada la medida empresarial al denominado incidente de no readmisión regulado en los artículos 277 y siguientes. Con ello desde el punto de vista procedimental se opta por reconducir la ejecución de la sentencia que declare la medida injustificada por los trámites del despido improcedente cuando el empresario ha optado por la readmisión y ésta no se ha producido o se hizo de forma irregular<sup>23</sup>.

Con carácter previo a cualquier otra consideración es preciso determinar si ésta es la única vía procesal para solicitar la extinción del contrato, o por el contrario, a tenor de lo dispuesto en el artículo 50.1.c ET, puede el trabajador instar la resolución de su contrato a través del proceso ordinario. Una interpretación integradora de ambos preceptos lleva a concluir que la extinción del contrato debe solicitarse en la fase de ejecución<sup>24</sup>. Esta conclusión no sólo es conforme con la finalidad que, según vimos, pretendía cumplir el tan mentado artículo 138.6 LPL, sino que además es la más lógica si se tiene en cuenta que el fundamento de la causa de extinción del artículo 50.1.c ET no es otro que la negativa empresarial de reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones<sup>25</sup>. Estando destinadas ambas acciones al mismo fin, en virtud del principio de economía procesal, parece oportuno, en efecto, que la misma siga los trámites establecidos en los preceptos mencionados.

El plazo de ejercicio de la acción ejecutiva viene determinado en el artículo 277 LPL, en el cual se superponen dos plazos distintos<sup>26</sup>. Uno facultativo de 20 días, durante el cual el trabajador si lo desea puede solicitar la ejecución, y otro de 3 meses a contar desde que adquirió firmeza la sentencia<sup>27</sup>. La cuestión que mayor interrogantes suscita consiste en dilucidar si el trabajador debe esperar la comunicación empresarial mediante la que se le notifique la reposición en sus anteriores condiciones, y en caso afirmativo, cuál ha de ser ese dicho plazo de espera para entender incumplida la sentencia judicial. Resulta de interés la solución que se adopte por cuanto el día inicial del cómputo para el primero de ellos varía en el despido en atención, entre otros factores<sup>28</sup>, a la fecha señalada

para la reincorporación del trabajador, que viene señalada en el artículo 276 LPL, y por la repercusión que el ejercicio de la acción en dicho plazo pudiera tener en la cuantía de los salarios de tramitación a percibir a los que alude el artículo 279 c) LPL <sup>29</sup>, esto es, desde la fecha de la notificación de la sentencia hasta la del auto que sustituye la obligación de reposición por la extinción de la relación laboral.

Aquel precepto, como es conocido, concede un plazo al empresario de diez días desde que le sea notificada la sentencia para comunicar al trabajador la opción por la readmisión. Aunque en los supuestos de modificación de condiciones no se determina fecha alguna para la reposición del trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, pues el artículo 138 LPL en ningún momento remite al mismo, y en tanto no puede considerarse tampoco usual la práctica de que la misma se especifique por el órgano judicial <sup>30</sup>, por analogía con el régimen del despido, tal vez pudiera considerarse el referido en el artículo 276 LPL, esto es, diez días a contar en este caso desde el día en que sea notificada la sentencia firme a ejecutar <sup>31</sup>, en cuyo caso no generaría duda la posibilidad de percibir los salarios de tramitación desde la firmeza de la sentencia <sup>32</sup>. Téngase en cuenta que lo normal será que el trabajador, con buen criterio, antes de instar la ejecución espere un tiempo, con el límite de los diez días indicados, a verificar la voluntad empresarial de no reponerle en sus condiciones de trabajo, sin que parezca que esta actitud prudente deba acarrearle consecuencias negativas en orden a los referidos salarios de tramitación.

A efectos del cómputo de dichos plazos, ambos procesales y de prescripción <sup>33</sup>, debe entenderse que no han de computarse los días inhábiles. Además, deben quedar excluidos los días del mes de agosto <sup>34</sup>, pues el artículo 43.4 LPL declara hábil el mes de agosto exclusivamente para aquellas actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que si no son adoptadas, pudieran provocar un perjuicio de difícil reparación, supuesto en el que no están incluidos los procesos de ejecución <sup>35</sup>.

En cuanto al procedimiento son de aplicación en su totalidad los trámites previstos para el despido <sup>36</sup>. Por consiguiente, éstos se reducen en esencia a la celebración de una comparencia en la que se dará audiencia a las partes sobre los hechos determinantes de incumplimiento, circunstancia por lo demás que deberá ser acreditada por el trabajador, y en la que podrán aportarse «únicamente las pruebas que puedan practicarse en el momento y que el juez estime pertinentes», debiendo dictar auto el juez dentro de los tres días siguientes <sup>37</sup>.

Merece la pena, sin embargo, detenernos un instante en el comentario de alguno de estos trámites por la singularidad que pudieran revestir referidos a la ejecución de una sentencia sobre modificación sustancial.

En primer lugar, por lo que se refiere a la limitación del objeto de debate en la comparencia, conviene ahora traer a colación la conveniencia –más bien necesidad– de hacer constar en la demanda circunstancias como el salario y antigüedad del trabajador. Son datos ambos imprescindibles para fijar la cuantía de la indemnización que corresponde al trabajador, y por esta causa en el despido (art. 104 LPL) han de constar necesariamente en la demanda. Al no preverlo así el artícu-

lo 138 LPL, son cuestiones que no tienen por qué haber sido decididas en el título ejecutivo. Por tanto, si no se hizo con anterioridad, dichos datos deberán ser aportados en este momento y podrán constituir un elemento adicional de cognición en esta fase <sup>38</sup>.

Los sujetos intervinientes en el proceso de ejecución son aquellos que vengan designados en el título ejecutivo como deudor y acreedor de la obligación cuya efectividad se pretende <sup>39</sup>. Por este motivo, aunque el artículo 138 LPL contempla en el proceso de impugnación individual dos posibles supuestos de litisconsorcio pasivo necesario, reconociendo legitimación pasiva a los representantes de los trabajadores cuando hayan prestado expresamente su conformidad a la medida empresarial, y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por resolución judicial por constituir el objeto del debate las preferencias atribuidas a unos u otros trabajadores, éstos en principio no pueden considerarse parte en el proceso de ejecución al carecer de interés en el objeto de la ejecución <sup>40</sup>.

En cuanto al auto que pone fin al incidente, el artículo 279.2 LPL dispone que se dictará dentro de los tres días siguientes a la comparecencia. En el caso de que estime acreditado el incumplimiento empresarial (o el cumplimiento regular) contendrá un triple pronunciamiento: a) declarará extinguida la relación laboral con efectos desde la fecha de esta resolución; b) acordará el abono al trabajador de una indemnización similar a la prevista en el artículo 56.1.a ET para el despido improcedente, esto es, «cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades»; y c) condenará al empresario a abonar los salarios de tramitación desde la fecha de notificación de la sentencia hasta la fecha del auto.

En principio, no parece que existen grandes obstáculos para aplicar en materia de modificación sustancial la indemnización adicional que también aparece el citado artículo 279.2.b LPL en atención «a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados» por el incumplimiento empresarial <sup>41</sup>. Ahora bien, dicha indemnización que se cuantifica en el equivalente de hasta 15 días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, es de apreciación discrecional por el juez, si bien ha de entenderse que su fundamento no reside en indemnizar el incumplimiento empresarial, sino la concurrencia de concretas circunstancias que, en principio, parecen hacer referencia a una actuación empresarial especialmente reprochable <sup>42</sup>. Aunque no es descartable a tal fin la consideración en exclusiva de las circunstancias subjetivas del trabajador <sup>43</sup>.

Finalmente, cabe cuestionarse si el auto resolutorio del incidente es susceptible de recurso. Debe recordarse al respecto que el artículo 189 LPL concede a las partes la posibilidad de recurrir el auto siempre que la sentencia hubiere sido susceptible de recurso cuando hayan resuelto puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado, limitación esta última que tiene su razón de ser en la necesidad de evitar que por vía de ejecución se puedan variar los derechos reconocidos en la sentencia. En atención a ello, podría considerarse que estamos ante un supuesto en el que el auto decide cuestiones no controvertidas en el proceso declarativo, en tanto que como se ha visto el juez tendrá que fijar por vez primera el salario y antigüedad del trabajador a efectos de concretar las indemnizaciones correspondientes, y de ahí concluir que es posible la interposición de recurso <sup>44</sup>.

La cuestión, sin embargo, es sumamente compleja <sup>45</sup> habida cuenta de que por principio las sentencias de modificación sustancial de las condiciones de trabajo no son susceptibles de recurso, si bien no menos es cierto que se viene admitiendo pacíficamente por la doctrina judicial y científica la posibilidad de interponer el recurso de suplicación por quebrantamiento de forma. Tampoco es posible extraer de las resoluciones judiciales de los Tribunales Superiores de Justicia un criterio al respecto, aunque en algún caso se observa que efectivamente ha sido admitido el recurso contra el auto de ejecución en materia de traslados <sup>46</sup>.

Quizá la solución pase por entender con alguna doctrina que no concurren en el supuesto que comentamos la urgencia del enjuiciamiento que justifica la irrecorribilidad de las sentencias en determinadas modalidades procesales, y considerar, dado el similar tratamiento que recibe en este punto de la extinción de la relación laboral por la vía ejecutiva y el despido improcedente, que debe posibilitarse el recurso <sup>47</sup>.

## 2. Ejecución de la sentencia que declare la nulidad de la decisión empresarial.

Como es natural, la nulidad de la medida empresarial ha de comportar la reposición del trabajador en las condiciones anteriores, consecuencia que, como hemos visto, se predica también de la sentencia que declare injustificada la modificación. La diferencia reside en que ahora el artículo 138.7 confiere expresamente al trabajador la posibilidad de solicitar la ejecución *in natura* del fallo.

En este sentido, el precepto no añade nada nuevo, limitándose a posibilitar la específica realización de lo ordenado en la sentencia dictada en el juicio de cognición. A pesar de que no se indica cuál ha de ser el procedimiento adecuado para ello, parece evidente que resultan aplicables las reglas de los artículos 281 y 282 LPL reguladoras de la ejecución de sentencias que declaren el despido nulo <sup>48</sup>, así como, en la medida que mediante éste se trata de compeler al empresario al cumplimiento forzoso de la obligación de hacer <sup>49</sup>, la imposición de multas coercitivas y apremios pecuniarios que establece el artículo 239 LPL <sup>50</sup>.

En todo caso, el artículo 138.7 LPL también reconoce al trabajador favorecido por la sentencia que declare la nulidad de la medida empresarial, la posibilidad de instar «*la ejecución prevista en el párrafo anterior*», esto es, la extinción indemnizada de la relación laboral por el cauce de los artículos 277, 278 y 279 LPL, restableciendo así un derecho de opción del trabajador que para los supuestos del artículo 138.6 LPL había sido neutralizado, e introduciendo un elemento de equilibrio, aun mínimo, en una regulación –la del art. 41 ET–, claramente descompensada en la actualidad en favor de uno de los sujetos de la relación laboral.

## NOTAS

<sup>1</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 122, 23 de mayo de 1994).

- <sup>2</sup> Ésta es la explicación que proporciona SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo», en AA.VV. (Dir. SAMPEDRO CORRAL) *Problemas procesales de la reforma laboral*. Cuadernos de Derecho Judicial, CGPJ, Madrid, 1994, págs. 51-52. Sin embargo, no es ésta la lectura más extendida de la incorporación *in extremis* del núm. 6 del artículo 137 bis. Así, para SENRA BIEDMA, R. se trataba simplemente de evitar que la ejecución de la sentencia transcurriera por los trámites de la ejecución ordinaria («Promoción profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial», *RL*, núm. 6, 1995, págs. 44-45). En el mismo sentido, SÁNCHEZ PEGO, F.J. «El proceso sobre la movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *AL*, núm. 20, 1996, pág. 1.556.
- <sup>3</sup> Las primeras lecturas de la Ley 11/1994 fueron en esta dirección. Así, CRUZ VILLALÓN, J. «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994», *RL*, núms. 17-18, 1994, pág. 165, afirmaba: «*La oscuridad de la norma me lleva a inclinarme, a elección del trabajador, entre la resolución contractual y la exigencia de efectiva reposición a las condiciones laborales precedentes. Ante todo, porque la condena judicial en cognición lo es a la reposición a las condiciones de trabajo anteriores, como recoge tanto el artículo 41.3 Párr. 3 ET como el artículo 137 bis LPL*»; ALFONSO MELLADO, C.L. «Novedades en el proceso laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 13, 1994, pág. 109; LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. «Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. La Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas complementarias*, Edersa, T. I, vol. 2, 1994, pág. 342, para quien, aunque el precepto admitía al menos dos interpretaciones, era evidente que concedía el derecho de opción al trabajador.
- <sup>4</sup> Esta previsión sobre la ejecución de la sentencia fue incluida precipitadamente, tras pasar el texto por el Senado, ante el temor de que los Tribunales «*podrían inclinarse por la aplicación del artículo 238 TALPL y obligar a la ejecución en sus propios términos de la sentencia*» (SENRA BIEDMA, R. «Promoción profesional, movilidad funcional, movilidad geográfica...», cit., págs. 44-45.).
- <sup>5</sup> Tempranamente también, RÍOS SALMERÓN, B. «Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994», *AL*, núm. 24, 1994, pág. 36, comentaba que aunque tras una primera lectura cabría pensar en la atribución de una doble alternativa «*en el contexto de la norma parecía más plausible la segunda opción: extinción indemnizada del contrato*».
- <sup>6</sup> Ley 42/1994, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre de 1994).
- <sup>7</sup> En cuanto no puede pretenderse la reposición de condiciones y al tiempo la extinción indemnizada del contrato. En este sentido, CRUZ VILLALÓN, J. «El artículo 41 del ET tras la...», cit., pág. 165; y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, CES, Madrid, 1996, pág. 174.
- <sup>8</sup> ALFONSO MELLADO, C.L. «Novedades en el proceso laboral», cit., pág. 109.
- <sup>9</sup> Opinión, como decimos, compartida por un amplio sector doctrinal. Así, entre otros, DESDENTADO BONETE, A. «La modalidad procesal para la impugnación de las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo», en CACHÓN VILLAR y DESDENTADO BONETE, *Reforma y crisis del proceso laboral (1994-1996)*, Aranzadi, Pamplona, 1996, pág. 15; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, CGPJ, Madrid, 1998, pág. 936, pues si el apartado 7 contiene la ejecución *in natura* «*¿a qué otra podría hacer referencia el apartado 6 si no es a la indemnización?*»; GARCÍA MURCIA, J. *Traslados y desplazamiento en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 129 para quien el modo de ejecución «*se conecta indisolublemente con la extinción del contrato*»; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «Puntos críticos de la nueva regulación sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo», en AA.VV. *Puntos críticos de la reforma laboral*, Ceura, Madrid, 1996, pág. 129; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y RIERA VAYREDA, R. «La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: problemas jurisprudenciales», *AL*, núm. 46, 1997, pág. 1.122, para quien frente al incumplimiento empresarial «*la única alternativa que la ley le ofrece al trabajador es aquietarse o solicitar al Juez la ejecución del fallo y la extinción de la relación laboral...*»; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *El Régimen Jurídico de la Modificación Sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona, 1999, pág. 285, señalando que en estos casos sólo habrá lugar a la reposición «*si el empresario así lo dispone voluntariamente por considerarlo conveniente para sus intereses, cabiendo en caso contrario únicamente la extinción indemnizada del contrato*». En fin, para VIDA SORIA, J. «El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en AA.VV. *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, Madrid, 1995, pág. 105, «*el trabajador puede solicitar ante el Juzgado de lo Social la ejecución del fallo de la sentencia, y consecuentemente, debe entenderse la extinción del contrato...*».
- <sup>10</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F. *Instituciones de Derecho Procesal del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1995, pág. 370; GALDÓS LOYOLA, E. «La ejecución de las sentencias en materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *AL*, núm. 43, 1997, pág. 1.076.

- <sup>11</sup> Vid. MIRANZO DÍEZ, J.J. «El proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Comentarios al artículo 137 bis del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral», en AA.VV. *La reforma laboral de 1994* (Coord. BAYLOS GRAU), Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 1996, pág. 169. Si bien es cierto que el trabajador puede instar primero que el empresario cumpla voluntariamente la sentencia, y posteriormente, de no acatarse el mandato judicial, solicitar la indemnización sustitutoria. (En este sentido, BEJARANO HERNÁNDEZ, A. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación*, Civitas, Madrid, 2000, págs. 183-184), pero teniendo en cuenta que no existe posibilidad de utilizar medidas coercitivas para obligar al cumplimiento *in natura*. Entender que sólo el trabajador tiene reconocido el derecho a instar la ejecución de la sentencia (en contra de esta opinión, SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal...», cit., págs. 57-58, con cita de las SSTC 61/1992, de 23 de abril, y 187/1993, de 14 de junio), no parece que solución gran cosa dado que la decisión empresarial es inmediatamente ejecutiva y por tanto se habrá hecho efectiva.
- <sup>12</sup> Para VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. debe posibilitarse una interpretación coherente y finalista de la norma pues de otra forma «impidiendo al empresario que, pese a la declaración de injustificación de la modificación, evite de hecho dar justo cumplimiento a la obligación de restitución», aunque seguidamente se reconoce que dicha interpretación se ve dificultada por la redacción del artículo 138 LPL (*La modificación sustancial de condiciones...*, cit., págs. 174-175). Desde la perspectiva de los perjuicios del trabajador se sitúan las críticas de ESPINOSA CASARES, I. «Aspectos procesales de la movilidad funcional, geográfica y de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en AA.VV. (Coord. BODAS MARTÍN) *El poder de dirección del empresario*, Ibídem, Madrid, 1997, págs. 188-189, afirmando que tal interpretación «comporta que el trabajador que quiera conservar su puesto de trabajo se vea forzado a aceptar, sin compensación, las modificaciones injustificadas de las condiciones de trabajo impuestas por el empresario». Ésta es la razón por la que para SANTIAGO REDONDO, K.M. se trata de un despido provocado [«Movilidad geográfica», en AA.VV. *La reforma del mercado de trabajo* (Dir. VALDÉS-DAL RÉ), Lex Nova, Valladolid, pág. 356]. En cualquier caso, ofrecer un derecho de opción al trabajador tampoco impediría la extinción indemnizada del contrato por la vía de los artículos 277, 278 y 279 LPL. Salvo que pudiera entenderse que «la remisión se entiende realizada únicamente a efectos de tramitar el supuesto de resolución de contrato», y la ejecución *in natura* los trámites de la ejecución ordinaria, lo que parece altamente improbable. Sobre el particular, *vid.*, *in extenso*, los comentarios de FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MATÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *El Derecho del Trabajo tras...*, cit., pág. 936.
- <sup>13</sup> Un comentario del mismo en GABINETE DE ESTUDIOS JURÍDICOS CC.OO. «Ejecución en sus propios términos de las sentencias recaídas en procedimientos sobre impugnación de traslados y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. (A propósito del Auto del Juzgado de lo Social número 2 de Albacete de 13 de septiembre de 1999)», *RDS*, núm. 7, págs. 181 y ss.
- <sup>14</sup> *Ibídem*, págs. 186-187.
- <sup>15</sup> *Vid.* en la doctrina, SALINAS MOLINA, F. «Modificación de las condiciones de trabajo. Aspectos procesales», en AA.VV. *La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1995, págs. 378 y ss; y GABINETE DE ESTUDIOS JURÍDICOS DE CC.OO. «Ejecución en sus propios términos...», cit., pág. 185. En contra, BEJARANO HERNÁNDEZ, A. *Modificación sustancial...*, cit., pág. 181, calificando esta opción de algo voluntarista.
- <sup>16</sup> STSJ Cantabria de 30 de diciembre de 1995 (Ar. 4647).
- <sup>17</sup> S. Juzgado de lo Social de Granada núm. 5 (Ar. 4046).
- <sup>18</sup> SÁNCHEZ PEGO, F.J. «El proceso sobre movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo...», cit., pág. 1.556 para quien «el derecho del trabajador a ser repuesto en sus condiciones de trabajo no puede ser incumplido por el empresario sin quiebra del principio de obligatorio cumplimiento de las resoluciones firmes establecido en el artículo 118 CE». Al que parece aludir también ESPINOSA CASARES, I. «Aspectos procesales...», cit., pág. 188, dado que el título ejecutivo contiene una condena a la reposición de las condiciones de trabajo.
- <sup>19</sup> SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en AA.VV. *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos* (Coord. BARRAJO DACRUZ), pág. 233: «Aunque de la literalidad de este precepto pudiera deducirse que la única pretensión que puede actuar el trabajador es la ejecución del fallo y la extinción del contrato, ello no debe ser así, pues lógicamente, y en virtud del principio de tutela efectiva (...) el trabajador puede instar judicialmente que el empresario cumpla voluntariamente la sentencia...».
- <sup>20</sup> BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., para quienes con este tipo de resoluciones se ha perdido parte de la agudeza del problema que supone el no dar cumplimiento en sus propios términos a las resoluciones judiciales. (*Instituciones...*, cit., 1991, pág. 459).

- 21 STC 463/1982: «... tan constitucional es una ejecución en la que se cumple el principio de la identidad total entre lo ejecutado y lo estatuido en el fallo como una ejecución en la que, por razones atendibles, la condena sea sustituida por su equivalente pecuniario». Vid. también SSTC 26/1983, de 13 de abril; 205/1987, de 27 de diciembre.
- 22 STC 69/1983, de 26 de julio (BOE de 18 de agosto).
- 23 De ahí que GONZÁLEZ VELASCO, J. señale que se ha creado «un innominado derecho de opción empresarial» («Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y la reforma procesal (II)», *AL*, núm. 34, 1995, pág. 601). Nótese que con ello se obvian los supuestos en los que el afectado sea un representante de personal, en cuyo caso la opción en el despido es reconocida a éstos, lo que a juicio de SENRA BIEDMA, R. podría acarrear la inconstitucionalidad del precepto («Promoción profesional, movilidad funcional...», cit., pág. 45). No obstante lo anterior, parece más correcto entender que si se acredita el móvil discriminatorio, debería sancionarse la medida empresarial con la nulidad (BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F. *Instituciones...*, pág. 371).
- 24 BLASCO SEGURA, B. «La eficacia del acto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el tratamiento procesal de la institución», *Tribuna Social*, núm. 72, 1996, pág. 25; DESDENTADO BONETE, A. «La modalidad procesal para la impugnación de las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial...», cit., pág. 137; RÍOS SALMERÓN, B. «Aspectos procesales de la reforma laboral de 1994», *RL*, núm. 24, 1994, pág. 36; SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad...», cit., pág. 228; VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *La modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas...*, cit., pág. 179.
- 25 GALDÓS LOYOLA, E. «La ejecución de las sentencias en materia...», cit., pág. 1.074.
- 26 Plazos que son de aplicación en toda su extensión a la ejecución de las sentencias sobre modificación de condiciones (MARÍN CORREA, J.M. «La nueva movilidad geográfica», *AL*, núm. 24, 1995, pág. 424).
- 27 BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F. *Instituciones...*, cit., pág. 574.
- 28 *Vid.*, los diferentes supuestos contemplados en el núm. 1 del artículo 277 LPL.
- 29 Ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 277.2 LPL: «No obstante, y sin perjuicio de que no se devenguen los salarios correspondientes a los días transcurridos entre el último de cada uno de los plazos señalados en los párrafos a), b) y c) y aquel en el que se solicite la ejecución del fallo, la acción para instar esta última habrá de ejercitarse dentro de los tres meses siguientes a la firmeza de la resolución». Vid. también, aunque no altera en nada el tenor de los preceptos mencionados en el texto, Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE 13-12-2002) que reintroduce los salarios de tramitación y modifica el artículo 56 ET, apartados 1 y 2, y el artículo 110.1 LPL.
- 30 SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad geográfica...», en AA.VV. *Problemas procesales...*, cit., págs. 56-57.
- 31 GALDÓS LOYOLA, E. «La ejecución de las sentencias en materia...», cit., págs. 1.072-1.073. Vid. también las consideraciones realizadas por FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F.ª «Ejecución provisional y definitiva en los procesos de despido», en AA.VV. *El régimen del despido tras la reforma laboral* (Ed. BAYLOS GRAU y APARICIO TOVAR). *Ibidem*, Madrid, 1995, pág. 158, en relación con la aplicación al despido nulo del plazo de 10 días previsto en el artículo 276 LPL para solicitar al empresario el cumplimiento voluntario de la obligación.
- 32 En contra, GONZÁLEZ VELASCO, J. «Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales...», cit., pág. 602, para quien «... si la solicitud se hace pasados los 20 días desde que se notificó la sentencia –ya que de ser inmediatamente ejecutiva no hay que esperar ninguna comunicación empresarial para la reposición en las anteriores condiciones de trabajo y, por ello, no resultan aplicables los supuestos de los 3 apartados del artículo 277 LPL–, el trabajador perderá los salarios de tramitación correspondientes a los días que medien entre el 20 y aquel que se inste la ejecución».
- 33 SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad geográfica...», en AA.VV. *Problemas procesales...*, cit., págs. 55-56.
- 34 *Vid.* STC 3 de mayo de 1993 (Ar. 151), considerando hábil el mes de agosto para la ejecución de las sentencias de despido.
- 35 *Vid.* ESPINOSA CASARES, I. «Aspectos procesales de la movilidad funcional, geográfica y de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», en AA.VV. *El poder de dirección...*, cit., pág. 190; y SALINAS MOLINA, F. «Modificación de las condiciones de trabajo. Aspectos procesales», en AA.VV. *La nueva regulación de la contratación temporal. Modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1995, pág. 386.
- 36 En general, *in extenso*, sobre el desarrollo de este incidente en los procesos de despido, *vid.*, por todos, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F.ª «Ejecución provisional y definitiva en los procesos de despido», en AA.VV. *El régimen del despido tras la reforma laboral*, *Ibidem*, Madrid, 1995, págs. 151 y ss.; MARÍN CORREA, J.M. «Puntos críticos en la ejecución de las senten-

- cias de despido», *AL*, núm. 19, 1992; SOMALO GIMÉNEZ, J.A. «Ejecución definitiva de las sentencias firmes de despido», en AA.VV. *La reforma laboral de 1994. Libro homenaje al prof. M. Alonso García*, Madrid, 1995; FOLGUERA CRESPO, J. «Despido disciplinario y reforma laboral: aspectos procesales», *AL*, T. I, 1995, págs. 1 y ss.
- 37 Artículo 278 LPL: «Instada la ejecución del fallo, el Juez citará de comparecencia a las partes dentro de los cuatro días siguientes. El día de la comparecencia, si los interesados hubieran sido citados en forma y no asistiese el trabajador o persona que lo represente, se le tendrá por desistido de su solicitud; si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia».
- 38 Para SAMPEDRO CORRAL, M., el incidente incorpora una fase contradictoria que versará sobre el restablecimiento del trabajador en sus anteriores condiciones («La modalidad procesal...» en AA.VV. *El nuevo Estatuto...*, cit., pág. 234).
- 39 BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup>, F. *Instituciones...*, cit., pág. 512.
- 40 SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad geográfica...», en AA.VV. *Problemas procesales...*, cit., pág. 60.
- 41 En este sentido, por todos, GONZÁLEZ VELASCO, J. «Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales...», cit., pág. 602; y SENRA BIEDMA, R. «Promoción profesional, movilidad funcional...», cit., pág. 45, anticipándose a una posible interpretación contraria a esta indemnización por entender que el artículo 138 LPL sólo hace referencia al artículo 50.1.c ET.
- 42 SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad geográfica...», cit., pág. 63.
- 43 Como por ejemplo, la edad del trabajador, su falta de formación... Así, MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup> «De la ejecución de las sentencias firmes de despido», AA.VV. *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo II, Civitas, Madrid, pág. 1.558.
- 44 ESPINOSA CASARES, I. «Aspectos procesales de la movilidad funcional, geográfica y...», en AA.VV. *El poder de dirección...*, cit., pág. 191.
- 45 Sostienen la irrecurribilidad de auto, entre otros, DESDENTADO BONETE, A. «La modalidad procesal para la impugnación...», cit., pág. 153; GONZÁLEZ VELASCO, J. «Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales...», cit., pág. 602, para quien debe aplicarse la previsión especial del artículo 138.4 en relación con el artículo 189.2 LPL; MARÍN CORREA, J.M. «La nueva movilidad geográfica», cit., pág. 424, por faltar el presupuesto esencial que la sentencia hubiera sido recurrible en suplicación; y SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad geográfica...», en AA.VV. *Problemas procesales...*, cit., pág. 61, señalando además que sería paradójico negar en el proceso principal el recurso y admitirlo en cambio en la vía ejecutiva.
- 46 *Vid.* STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife, 15 de mayo de 1995 (Ar. 3281), resolviendo el recurso de suplicación interpuesto contra el auto del Juzgado de lo Social núm. 3, referido al traslado de un trabajador, y en el que se alega que contiene nuevos hechos que no fueron enjuiciados por la sentencia firme que se pretendía ejecutar.
- 47 MARÍN CORREA, J.M.<sup>a</sup> «La nueva modalidad geográfica», cit. pág. 424. En este sentido, defendiendo una interpretación favorable al recurso, *vid.* también ESPINOSA CASARES, I. «Aspectos procesales de la movilidad funcional...», cit., págs. 190-191; y SALINAS MOLINA, F. «Modificación de las condiciones...», en AA.VV. *La nueva regulación de la contratación...*, cit., págs. 386-387.
- 48 Sobre estos extremos, de nuevo, DESDENTADO BONETE, A. «La modalidad procesal para la impugnación de las decisiones...», cit., pág. 153; GARCÍA MURCIA, J. *Traslados y desplazamientos...*, cit., págs. 129-130; GALDÓS LOYOLA, E. «La ejecución de las sentencias en materia de movilidad geográfica...», cit., pág. 1.077; y SAMPEDRO CORRAL, M. «La modalidad procesal de movilidad geográfica y...», cit., págs. 64-66.
- 49 ALFONSO MELLADO, C.L. «Novedades en el proceso...», cit., pág. 109.
- 50 Sobre las multas coercitivas y apremios del artículo 239 LPL, *vid.*, por todos, BAYLOS GRAU, A. «Obligaciones de hacer: las multas coercitivas (análisis del art. 239 LPL)», en AA.VV. (Dir. RÍOS SALMERÓN). *Puntos críticos en ejecución de sentencias*, CGPJ, Madrid, 1999, págs. 331 y ss.