

# **CLAVES PRÁCTICAS**

FRANCIS LEFEBVRE

**Sentencias de Despido  
Colectivo y Conflicto  
Colectivo:  
Individualización y  
Ejecución Colectiva**

Actualizado a 24 de mayo de 2017

Esta monografía de la Colección  
**CLAVES PRÁCTICAS**  
es una obra editada por iniciativa y bajo  
la coordinación de  
**Francis Lefebvre**

**RICARDO BODAS MARTÍN**  
*Magistrado Presidente Sala Social Audiencia Nacional*

© Francis Lefebvre  
Lefebvre-El Derecho, S. A.  
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.  
Fax: 91 210 80 01  
[www.efl.es](http://www.efl.es)  
Precio: 29,12 € (IVA incluido)  
ISBN: 978-84-16924-76-9  
Depósito legal: M-16183-2017  
Impreso en España por Printing'94  
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

## Plan general

	<u>Nº marginal</u>
<b>Capítulo 1. Regulación histórica del conflicto colectivo</b> .....	100
1. Regulación histórica del conflicto colectivo.....	140
2. Naturaleza jurídica de la sentencia de conflicto colectivo.....	180
3. Procedimiento ejecutivo tradicional de las sentencias declarativas de conflicto colectivo.....	220
4. Balance crítico sobre la eficacia y eficiencia del proceso de conflicto colectivo.....	255
<b>Capítulo 2. Distintas versiones del conflicto colectivo en la LRJS</b> .....	300
1. Conflicto colectivo y la ejecución colectiva en la versión original de la L 36/2011.....	305
2. Conflicto colectivo y la ejecución colectiva en la versión dada por RDL 3/2012.....	330
3. Conflicto colectivo y la ejecución colectiva en la versión dada por RDL 11/2013.....	340
<b>Capítulo 3. Requisitos para la ejecución colectiva de las sentencias de condena</b> .....	400
1. Requisitos necesarios para la promoción de pretensiones de condena en procesos de conflicto colectivo.....	450
2. Decisiones empresariales de carácter colectivo referidas a la flexibilidad.....	530
3. Acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.....	675
4. Impugnación de las medidas de inaplicación de convenio colectivo estatutario, cuando el período de consultas concluya con acuerdo.....	685
5. Impugnación de las actuaciones empresariales, provocadas por aplicación de convenios ilegales.....	720
6. Balance provisional del rodaje de las pretensiones de condena susceptibles de reclamarse por la modalidad procesal de conflicto colectivo.....	735
7. Límites de la ejecución colectiva de sentencias colectivas.....	905
<b>Capítulo 4. Ejecución de sentencias de conflictos colectivos de condena y demás títulos ejecutivos susceptibles de individualización</b> .....	1000
1. Solicitud de actos preparatorios y diligencias preliminares.....	1025
2. Actos preparatorios: criterios para la individualización de los colectivos de trabajadores afectados por medidas de flexibilidad interna.....	1060
3. Requisitos de la demanda de conflicto colectivo con pretensiones de condena.....	1095
4. Individualización del colectivo genérico afectado: datos, requisitos y características.....	1155
5. Requisitos del título ejecutivo para canalizar su ejecución por el procedimiento de la LRJS art.247.....	1310
6. Consignación de la condena en títulos colectivos.....	1340
<b>Capítulo 5. Procedimiento de ejecución de la LRJS art.247</b> .....	1450
1. Actividad ejecutiva.....	1470
2. Procedimiento ejecutivo de títulos con condenas de hacer, no hacer, o de cantidad, susceptibles de individualización.....	1530
3. Recursos.....	1570

	<b>Nº marginal</b>
<b>Capítulo 6. Ejecución de las sentencias firmes u otros títulos judiciales sobre flexibilidad interna</b> .....	1600
1. Procedimiento ejecutivo de los títulos que afectan a medidas de flexibilidad interna .....	1650
2. Ejecución en sus propios términos. ....	1760
3. Consecuencias del incumplimiento del empresario .....	1820
4. Imposibilidad de reposición de los trabajadores .....	1830
<b>Capítulo 7. Ejecución colectiva de las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo</b> .....	1900
1. Requisitos de la demanda de despido colectivo para posibilitar su ejecución colectiva .....	1920
2. Aspectos generales del proceso de ejecución colectiva de sentencia que declare la nulidad del despido colectivo: Ejecución en sus propios términos. ....	1990
3. Límites de la ejecución colectiva de sentencias que declaren la nulidad del despido .....	2010
4. Actividad ejecutiva: presupuesto habilitante .....	2080
5. Régimen temporal de la ejecución colectiva de los títulos ejecutivos firmes que declaren la nulidad del despido colectivo .....	2095
6. Ejecución colectiva: plazo, órganos y legitimación. ....	2105
7. Fases del procedimiento .....	2140
8. Readmisión. ....	2170
9. Recursos .....	2250
10. Ejecución .....	2260
11. Conclusiones .....	2350
	<b>Página</b>
<b>Tabla Alfabética</b> .....	159

## Abreviaturas

<b>AIP</b>	Acuerdo de Interés Profesional
<b>AN</b>	Audiencia Nacional
<b>art.</b>	artículo
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>CC</b>	Código Civil (RD 24-7-1889)
<b>CCAA</b>	Comunidades Autónomas
<b>CCNCC</b>	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
<b>CC.OO</b>	Comisiones Obreras
<b>EDJ</b>	El Derecho Jurisprudencia
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
<b>INSS</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social
<b>IPC</b>	Índice de Precios al Consumo
<b>IT</b>	Incapacidad temporal
<b>L</b>	Ley
<b>LAJ</b>	Letrado de la Administración de Justicia
<b>LEC</b>	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
<b>LOPJ</b>	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
<b>LPG/12</b>	Ley de presupuestos generales del Estado (L 2/2012)
<b>LPL</b>	Ley de Procedimiento Laboral (RDLeg 2/1995)
<b>LRJS</b>	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
<b>PGE</b>	Presupuestos Generales del Estado
<b>RAE</b>	Real Academia Española
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto-Ley
<b>Rec</b>	Recurso
<b>DPO</b>	Retribución variable por objetivos
<b>RLT</b>	Representación legal de los trabajadores
<b>SIMA</b>	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
<b>TCo</b>	Tribunal Constitucional
<b>TRADE</b>	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ</b>	Tribunal Superior de Justicia

## Capítulo 1. Regulación histórica del conflicto colectivo

1. Regulación histórica del conflicto colectivo .....	140	<b>100</b>
Medidas de flexibilidad interna colectivas .....	180	
2. Naturaleza jurídica de la sentencia de conflicto colectivo .....	195	
3. Procedimiento ejecutivo tradicional de las sentencias declarativas de conflicto colectivo .....	220	
4. Balance crítico sobre la eficacia y eficiencia del proceso de conflicto colectivo .....	255	

La inclusión de las pretensiones de condena en el proceso de conflicto colectivo, introducida por la LRJS, supuso un cambio radical para estos procesos, limitados tradicionalmente a resolver pretensiones declarativas, cuya realización obligaba a promover litigios individuales, en los que el **pronunciamiento colectivo** desplegaba efectos de cosa juzgada. Consiguientemente, las pretensiones declarativas, propias de las demandas de conflicto colectivo, no eran ejecutables colectivamente, salvo contadas excepciones, lo cual limitaba sustancialmente la eficacia del derecho colectivo del trabajo. **105**

El presupuesto obligado, para que el título colectivo sea de condena, requiere que su parte dispositiva contenga una o varias obligaciones concretas, frente a las que no puedan oponerse hechos impeditivos, extintivos o excluyentes. Para alcanzar ese objetivo, el legislador diseñó un procedimiento complejo, regulado en la LRJS art.76.3, 153.1, 157.1.a y 160.3, cuya finalidad es asegurar que el título colectivo contenga los datos, requisitos y características precisos para una posterior individualización de los **afectados** por el objeto del conflicto y **beneficiados** por la condena sin necesidad de nuevo litigio y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado.

La finalidad confesa del legislador era la habilitación de la ejecución de estos títulos por el procedimiento regulado en la LRJS art.247. Así, en su exposición de motivos, se destaca, como novedad relevante en materia de ejecución, la **extensión de los efectos de las sentencias** en materia de conflicto colectivo, reforzando su eficacia real, 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. **110**

**PRECISIONES** En las reformas posteriores se ha extendido la ejecución al resto de medidas colectivas de flexibilidad interna, así como a los títulos que declaran la nulidad del despido colectivo.

La **nueva regulación de los conflictos colectivos**, con la novedosa promoción de las pretensiones de condena, susceptibles de ejecución individual, invitaba a pensar que se generalizarían dichas reclamaciones, así como su ejecución por el procedimiento específico regulado en la LRJS art.247, lo cual habría supuesto lógica- **115**

mente, que las pretensiones declarativas, típicas del conflicto colectivo tradicional, se convertirían en marginales. Esa generalización, de haberse producido, habría modificado profundamente el modo de resolver la litigiosidad laboral, puesto que sus manifestaciones conflictivas más importantes se habrían resuelto colectivamente y se habrían llevado a efecto colectivamente.

Ese **itinerario colectivo** habría asegurado:

- a) la rápida resolución de estos conflictos, con su consiguiente pacificación;
- b) el abaratamiento de sus costes;
- c) la reducción sustancial de la litigiosidad individual, que sobrecarga anormalmente nuestros juzgados y tribunales, lo cual habría incidido positivamente en mejorar el servicio público de la Administración de Justicia, así como la competitividad de nuestra economía.

Más de cinco años después de la entrada en vigor de la LRJS, es tiempo de hacer un balance sobre el cumplimiento de dicha previsión, lo que nos permitirá constatar si la nueva regulación del conflicto colectivo se ha desplegado con éxito o, por el contrario, no ha alcanzado las expectativas previstas, en cuyo caso debería abrirse una profunda reflexión entre los interlocutores sociales y especialmente entre los operadores jurídicos sobre las razones de ese fracaso, así como sobre las posibles vías de solución del problema.

- 120** Si nos atenemos a los **aspectos cuantitativos**, comprobamos que los conflictos colectivos ocupaban en 2011, al momento de entrar en vigor la LRJS, un 4,85% del conjunto de la litigiosidad laboral de los Juzgados de lo Social.

En los años siguientes los conflictos colectivos se han incrementado significativamente: 6,32% (2012); 6,66% (2013); 10,31% (2014) y 12,70% (2015), lo cual significa que se haya triplicado prácticamente en el período transcurrido desde la entrada en vigor de la LRJS.

Ese incremento es más relevante, si cabe, por cuanto esos procesos han afectado a grandes colectivos de trabajadores y han resuelto los **grandes conflictos entre empresas y trabajadores**, especialmente durante el período de crisis económica, en los que han tenido que resolver masivamente las impugnaciones de las medidas de flexibilidad interna y externa.

Ahora bien, aunque la inmensa mayoría de esos conflictos colectivos podría haberse articulado como pretensiones de condena, como quería el legislador, la realidad es que en estos cinco años los conflictos colectivos se han continuado articulando del **modo tradicional**, puesto que los demandantes se han limitado a la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto, pero no han consignado de modo generalizado:

- ni los datos,
- ni los requisitos,
- ni las características precisas para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto,
- ni han reclamado el cumplimiento de la sentencia respecto de ellos, aunque se trataba habitualmente de pretensiones de condena que, si bien estaban referidas a un colectivo genérico de trabajadores, eran susceptibles de individualización posterior sin necesidad de un nuevo litigio.

- 125** La **consecuencia inmediata de dicha omisión** comporta que los títulos correspondientes, que podrían haber sido de condena, continúen siendo títulos declarativos, lo cual provoca, a su vez, que no proceda la consignación de la condena para la formalización de los recursos, ni quepa consiguientemente su ejecución

provisional colectiva, ni tampoco su ejecución definitiva, cuando alcancen firmeza, lo que obligará a formular demandas individuales a los trabajadores beneficiados por el título, como si no se hubiera producido la reforma procesal.

Así, se ha mantenido por la jurisprudencia, que sólo los títulos, que estimen pretensiones de condena en demanda de conflicto colectivo, podrán ejecutarse por el procedimiento de la LRJS art.247, cuando cumplan todos los requisitos del art.160.3 (TS 29-9-15, EDJ 221053).

Dicho estado de cosas nos sitúa nuevamente en la casilla de salida, puesto que la inmensa mayoría de las sentencias de conflicto colectivo se limitan a realizar declaraciones de derecho, cuya realización obliga a las correspondientes reclamaciones individuales, lo cual provoca una **devaluación objetiva del derecho colectivo del trabajo**, que queda limitado, de este modo, a la aplicación e interpretación de normas generales, ya sean estatales o convencionales, así como las decisiones o prácticas de empresa, que coincidan con el interés general del grupo, cuando podrían haber impuesto el cumplimiento de obligaciones concretas, lo que solo será posible cuando el título contenga la determinación de todos los elementos fácticos que constituyen esa obligación, lo cual comporta, a su vez, la inexistencia de los hechos impeditivos o extintivos que pueden excluirla.

Por estas razones, el objetivo de estas páginas es la realización de un **balance**, siquiera provisional, sobre el rodaje de estas herramientas procesales, lo que obliga necesariamente a examinar la evolución del procedimiento de conflicto colectivo, con especial dedicación sobre el despliegue de las pretensiones de condena colectivas y su previsible evolución, así como las experiencias de ejecución colectiva, regulada en LRJS art.247.

130

---

## I. Regulación histórica del conflicto colectivo

Se disponía por el LPL que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa (LPL art.151.1).

Por consiguiente, las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo requerían **dos elementos**:

1. **Subjetivo**, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiéndose por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad.

2. **Objetivo**, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros (TS 7-10-15, EDJ 221037).

El conflicto colectivo resolvía, por tanto, conflictos jurídicos actuales, que afectaban a un colectivo genérico de trabajadores, unidos por un interés común, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros, lo cual excluía necesariamente:

- a los conflictos jurídicos plurales;
- a los conflictos de intereses.

140



- 145** La jurisprudencia ha estudiado la adecuación del proceso de conflicto colectivo, su naturaleza y la competencia para conocer del mismo por parte de los tribunales y ha identificado los **requisitos** siguientes (por todas, TS 26-5-09, EDJ 134909):
- La existencia de un conflicto actual.
  - El carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses (TS 30-1-17, EDJ 11104).
  - Su índole colectiva, que le distinguía del conflicto plural.
- Así pues, el **elemento constitutivo**, para la promoción de un conflicto colectivo, era la concurrencia de la nota finalista contenida en la LPL art.151, la cual marcaba la frontera entre el:
- conflicto colectivo jurídico, y
  - conflicto colectivo de reglamentación, económico o de intereses.
- 150** La distinción entre una y otra figura cobra especial interés porque determina la **competencia del orden social**, a quien corresponde conocer solamente de los primeros (TS 6-4-15, EDJ 117114), pero no de los segundos (TS 5-1-02, EDJ 32086).
- De este modo, el conflicto colectivo actúa sobre controversias que pueden ser solventadas interpretando y/o aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la Ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (TS 23-9-09, EDJ 245805; 15-4-11, EDJ 91327 y 30-1-17, EDJ 11104).
- 155** Consiguientemente, se puede reclamar por esta vía que la empresa cumpliera su compromiso de no externalizar servicios, pactado en acuerdo que puso fin a la huelga (TS 22-1-10, EDJ 10050), pero se ha descartado la viabilidad de promover conflictos colectivos:
- cuando su objetivo es resolver una mera consulta, formulada para decidir sobre **temas** ya **no litigiosos jurídicamente**, porque dicha circunstancia acreditaba propiamente que no se trataba de un conflicto actual (TS 14-7-09, EDJ 225188);
  - al igual que requerir que el tribunal realice una interpretación sobre unos acuerdos, que sus firmantes ya había interpretado pacíficamente sin que concuiera ningún tipo de controversia (TS 7-4-09, EDJ 63158), o
  - cuando se pretende una distribución de la masa salarial, que viene determinada legalmente (TS 20-2-09, EDJ 25629).
- 160** Sin embargo, sí se ha admitido la **concurrencia de conflicto jurídico actual**, cuando:
- el conflicto colectivo pretendía despejar si el concepto de IPC previsto ha de equipararse al parámetro utilizado en la L 2/2008 de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en donde, si bien no hay declaración formal sobre incremento anual del IPC, que no se produce desde la L 23/2001 de Presupuestos Generales del Estado para 2002, se pone en evidencia una previsión en relación a la revalorización de pensiones públicas (TS 15-4-11, EDJ 91327);

b) se pretendía despejar si la aceptación o denegación de solicitudes de adhesión al plan de empleo en la empresa vulneraba el derecho de igualdad (TS 18-1-11, EDJ 8569);

c) el conflicto afectaba a todos los empleados que en el desempeño de sus funciones conduzcan un vehículo de la empresa demandada, siempre que realicen determinadas funciones, teniendo, además, todos ellos un interés general en la solución del conflicto, consistente en que se determinen las condiciones de acceso al complemento salarial controvertido (TS 17-1-11, EDJ 5254).

Por el contrario **no se ha admitido** la promoción de conflictos colectivos en los que: **165**

– faltando la nota objetiva, afectaban diferenciadamente a los trabajadores, tratándose, por tanto, de conflictos plurales (TS 9-11-09, EDJ 300312), lo cual concurriría, cuando se reclamaba colectivamente un derecho, cuya concesión requería examinar caso por caso (AN 17-1-11, EDJ 4523);

– ni tampoco cuando la cuestión litigiosa está vinculada al reconocimiento de los trienios por sentencias individuales firmes que no son coincidentes al atenderse a las circunstancias particulares de cada caso (TS 25-9-12, EDJ 228924), y

– también cuando se reclama la concesión de más días de vacaciones, con base a la realización de determinados turnos de trabajo, porque la resolución del litigio obliga a comprobar trabajador por trabajador (TS 18-10-16, EDJ 197726).

Se excluían también los **conflictos de intereses o regulatorios**, entendiéndose como tales: **170**

a) aquellos cuya resolución exige una nueva regulación, lo que sucedería si el tribunal se pronunciara sobre **la incidencia de la IT** en la distribución irregular de la jornada por la empresa, que no se contempló en el convenio (TS 9-2-11, EDJ 14032), así como

b) pretender dar nueva redacción a un artículo del convenio colectivo, a fin de que se disponga la forma en que han de ser retribuidos los agentes vendedores en la **jornada de crédito sindical**, por la venta de productos periódicos con venta anticipada y de la lotería instantánea (TS 26-5-09, EDJ 134909), o

c) encuadrar a los trabajadores en una **categoría nueva** no regulada en el convenio (TS 18-1-11, EDJ 11863), o

d) cuando se impugnaba una circular por la que se reguló la validez, suspensión y revocación de las habilitaciones del personal relacionado con la **seguridad en la circulación**, que no modificó lo pactado en el preacuerdo de desconvocatoria de huelga, y no existía impedimento expreso alguno para la regulación que con la misma se opera, pues las cuestiones que contempla no estaban reguladas en la empresa (TS 8-6-11, EDJ 140385).

Ahora bien, 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, como muestra claramente lo dispuesto en el LPL art.158.3, de manera que: **175**

- si el conflicto afectaba a un colectivo genérico de trabajadores, concretamente los que prestan servicios para las dos empresas privatizadas, era irrelevante que pudieran identificarse individualmente (TS 3-5-10, EDJ 102721).
- Por el contrario, cuando se acredita que los 27 trabajadores afectados por el conflicto tienen el derecho, siempre que cumplan determinados requisitos, el procedimiento era inadecuado, porque obligaba a constatar si cada trabajador cumplía o no dichos requisitos (TS 31-1-12, EDJ 19268).

**180 Medidas de flexibilidad interna colectivas** Aunque la normativa no contemplaba la impugnación de las medidas de flexibilidad interna colectivas, reguladas en el ET art.40 y 41 (LPL art.151), la LPL art.138.3 permitía impugnar dichas medidas mediante conflicto colectivo, en cuyo caso las demandas individuales quedaban suspendidas hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, cuya sentencia era directamente ejecutiva y desplegaba efectos de cosa juzgada sobre las demandas individuales, que versen sobre idéntico proceso (a tenor con la LPL art.158.3).

Por consiguiente, como la sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto, la parte dispositiva de la sentencia individual debía asumir la contenida en la sentencia de conflicto colectivo con idéntico objeto (TS 19-12-11, EDJ 337702).

Naturalmente, el presupuesto, para impugnar estas medidas de flexibilidad interna por el procedimiento de conflicto colectivo, era que afectasen a un número de trabajadores, que superaran los umbrales del ET art.40 o 41, puesto que, si no los superaban, la medida no era propiamente colectiva y su impugnación debía efectuarse individualmente (TS 28-9-12, EDJ 237605).

**185** Así pues, cuando se impugnaba una modificación colectiva que, superando los umbrales mencionados, afectaba a un colectivo genérico de trabajadores, procedía impugnarla por el procedimiento de conflicto colectivo.

a) De este modo, cuando la empresa **modificó unilateralmente el bono**, sin promover el período de consultas regulado en el ET art.41.4, comunicándose dicha medida a los representantes de los trabajadores, concurrían todas las notas para la promoción del conflicto colectivo (TS 8-7-10, EDJ 153383).

b) Se ha entendido, de la misma manera, que la sustitución del sistema de mejora de prestaciones pactado en el **Reglamento de Régimen Interior de la empresa** debe realizarse por convenio, pudiendo impugnarse por conflicto colectivo:

- cuando la empresa negocia la sustitución de la mejora voluntaria con cada uno de los trabajadores afectados (TS 26-11-13, EDJ 302848);
- al igual que la alteración unilateral de una condición más beneficiosa (TS 21-5-13, EDJ 103121), y también,
- cuando la empresa reduce el salario bruto anual de la mayoría de los trabajadores, aunque no lo hiciera con alguno de ellos (TS 16-10-12, EDJ 232758).

---

## 2. Naturaleza jurídica de la sentencia de conflicto colectivo

**195** La naturaleza jurídica de las sentencias de conflicto colectivo era normalmente declarativa, por lo que no se admitía su ejecución (de conformidad con LEC art.517), en relación con el LPL art.135. Eran sentencias meramente declarativas, porque el **objeto del conflicto colectivo** (la aplicación e interpretación de una nor-

ma general de una norma estatal, convenio colectivo..., o una decisión o práctica de empresa) coincidía también con el interés general del grupo, que afectaba de manera indiferenciada a los trabajadores incluidos en el ámbito del conflicto colectivo y su certeza concluye con la situación jurídica que deriva de la propia declaración (TS 11-10-11, EDJ 282295), siendo esta la razón por la que no se admitía normalmente la ejecución de estos títulos.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional ha admitido la ejecución 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 ejecución (TCo 92/88 y 178/96). En concordancia con la doctrina constitucional, la jurisprudencia, estableció que la condena sólo es posible en los denominados **conflictos colectivos indivisibles**, 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 (por todas, TS 28-5-02, EDJ 26619).

Se ha mantenido esa distinción porque, 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, propio del conflicto colectivo, la sentencia de condena no se detiene en este elemento interpretativo de carácter general, sino que impone el cumplimiento de obligaciones concretas, lo cual exige la determinación de todos los **elementos fácticos** que constituyen esa obligación, lo cual comporta, a su vez, la inexistencia de los hechos impositivos o extintivos que pueden excluirla.

Así pues, la distinción entre la sentencia meramente declarativa y la sentencia de condena se ha establecido por la doctrina científica 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. **200**

Por consiguiente, para que la declaración general, contenida normalmente la sentencia colectiva, pueda transformarse en un pronunciamiento de condena ejecutable, sería necesario que en el título se precisen los elementos necesarios, tanto en el plano subjetivo como en el objetivo, que determinen claramente la **existencia de una obligación exigible**, en cuyo caso concurrirían los elementos necesarios para la existencia de una condena que puede ser ejecutada.

Por estas razones, ante las dificultades existentes para que las sentencias de conflicto colectivo pudieran resolver sobre todos los elementos fácticos necesarios para definir obligaciones concretas, frente a las que no quepa oponer hechos impositivos o extintivos, las sentencias de conflicto colectivo, salvo aquellas que comporten obligaciones indivisibles, tenían **naturaleza jurídica declarativa**. Es así, porque 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, determinen la existencia de una obligación exigible. Sólo cuando concurren esos elementos existe una condena que puede ser ejecutada (TS 15-11-12, EDJ 284093). **205**

**PRECISIONES** 1) La sentencia es declarativa, puesto que no contiene ni condena de hacer o de no hacer, pues se limita a declarar que la empresa demandada no puede asignar a los pilotos posicionamientos o posicionales aislados y añade que se la condena a estar y pasar por tal declaración, siendo obvio que no transforma la naturaleza declarativa del fallo en un pronunciamiento de condena, pues no se impone a la empresa una obligación concreta y determinada en todos sus elementos subjetivos y objetivos que pueda, por tanto, ser objeto de una realización forzosa a través de la ejecución (TS 11-10-11, EDJ 282295).

2) Se ha considerado que es una acción declarativa y no de condena, que la empresa pública debe abstenerse de realizar descuento y debe reintegrar lo descontado, pero ni se determina lo ya descontado para cada uno de los trabajadores afectados, ni se conoce lo que será en el futuro objeto de descuento (TS 15-12-11, EDJ 284093).

3) Se ha mantenido, que no es título ejecutivo, si se limita a declarar que los servicios prestados por los trabajadores en razón a **contratos temporales**, sea cual sea la razón de su temporalidad, son computables a efectos de la antigüedad en la empresa, no habiendo en el fallo ninguna obligación determinada que puede ser objeto de realización forzosa, sino simplemente un criterio general en atención al cual, y entre otros, ha de procederse a establecer la antigüedad de los trabajadores que hayan prestado servicios a través de contratos temporales (TS 20-3-12, EDJ 65444).

4) Se ha descartado, por las mismas razones, ejecutar una sentencia que reconoció el derecho de los trabajadores a que se computaran los períodos trabajados mediante contratos temporales a efectos del complemento de antigüedad y otros complementos salariales (TS 26-6-12, EDJ 195802).

5) Por el contrario, se ha entendido que la sentencia no es meramente declarativa, sino que contiene una condena de no hacer, en tanto que declara el **derecho de los empleados** de la entidad demandada que, al mismo tiempo, sean clientes de la misma, a que no se les cobre ningún tipo de comisión, gasto o similar cuando usen servicios como compra de entradas o transferencias al extranjero, así como el derecho a que la concesión de ayudas de estudio para cursar estudios de master o de post-grado no quede sometida a la discrecionalidad de la empresa. Por lo tanto, al tratarse de todos los empleados sin distinción, no puede imponerse a la parte a que siga un nuevo proceso vinculado al pronunciamiento colectivo, sino que se trata de un pronunciamiento de condena claramente ejecutable (TS 28-3-12, EDJ 131564).

6) El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores; y 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 (TS 8-6-16, EDJ 83009).

---

### 3. Procedimiento ejecutivo tradicional de las sentencias declarativas de conflicto colectivo

- 220 Una vez sentado que las sentencias de conflicto colectivo eran generalmente declarativas, puesto que no contenían normalmente todos los elementos necesarios para que la obligación quede perfectamente determinada, la regla general

era que no podían ejecutarse, salvo aquellos supuestos excepcionales en que el **fallo colectivo** contuviera la imposición de una obligación con todos los elementos necesarios para que quede determinada y pueda hacerse efectiva mediante la ejecución, lo cual sucedía únicamente con las condenas indivisibles.

Así, se ha mantenido en otras muchas sentencias, por todas TS 15-11-12, Rec 251/11, que descartó la **conurrencia de condena**, aunque se condenó a la empresa pública a no descontar el 5% de las retribuciones a su personal, así como a proceder a devolver las cantidades indebidamente descontadas, porque se estableció genéricamente.

Se ha descartado, del mismo modo, la ejecutividad de sentencia que admitió que las **horas extraordinarias** debían abonarse con arreglo a la retribución ordinaria, puesto que debe determinarse, caso por caso, qué conceptos afectan a cada trabajador (TS 21-5-13, EDJ 111333, entre otras muchas), subrayándose, en todas ellas, que el presupuesto constitutivo e insoslayable para la ejecución colectiva, es que se trate de una sentencia de condena, que contenga obligaciones indivisibles.

El **sistema de realización práctica** (que no ejecución) de la sentencia colectiva se establecía 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, de manera que el único modo de hacer cumplir las sentencias de conflicto colectivo, era mediante la promoción de los correspondientes procesos individuales, en los que el pronunciamiento colectivo desplegaba efectos de cosa juzgada (LPL art.158.3). **225**

Se descartaba, por tanto, la ejecutividad de las sentencias de conflicto colectivo, porque la sentencia meramente declarativa no era suficiente por sí misma para determinar una obligación empresarial concreta, cuya determinación requería la identificación de otros elementos en el título que pudieran ser controvertidos. Esa era la razón, por la cual la solución legal pasaba por un nuevo proceso de declaración que estaba vinculado por el pronunciamiento colectivo en cuanto regulación general de la decisión, pero que tendrá que concretar si esa regulación se ha cumplido o incumplido en el caso concreto (TS 20-3-12, EDJ 65444). Dicho de otro modo, ordinariamente la sentencia dictada en el proceso de Conflicto Colectivo por su propia naturaleza, se limita a la declaración de la **existencia o inexistencia de una relación o situación jurídica controvertida**, conteniendo como fin autónomo una declaración de la certeza de la protección de la ley y cuyos efectos quedan reducidos a la certidumbre del derecho declarado (TS 17-4-12, EDJ 70602).

Era así, porque la ejecución de la sentencia colectiva no podía ser utilizada para complementar la sentencia, introduciendo elementos no debatidos ni resueltos por el título ejecutivo, por cuanto ello supondría exceder lo ejecutoriado (TS 20-3-12, EDJ 65444), donde se concluyó que una sentencia, que se limitó a declarar que los servicios prestados por los trabajadores en razón a contratos temporales, sea cual sea la razón de su temporalidad, son computables a efectos de la **antigüedad en la empresa**, no constituye título ejecutivo suficiente para su ejecución colectiva, porque en el fallo no se contiene ninguna obligación determinada que puede ser objeto de realización forzosa, sino simplemente un criterio general en atención al cual, y entre otros, ha de procederse a establecer la antigüedad de los trabajadores que hayan prestado servicios a través de contratos temporales, no siendo posible, por consiguiente, resolver en ejecución si los **230**

contratos formativos deben considerarse temporales, ni tampoco el cálculo del bienio, ni la fecha de efectos, por cuanto no estaban resueltos en el fallo del título ejecutado.

Así pues, el procedimiento adecuado para el cumplimiento de las sentencias declarativas de conflicto colectivo, pasaba obligatoriamente por las correspondientes **reclamaciones individuales** de los trabajadores incluidos en el ámbito del conflicto colectivo, cuya designación general debía estar reflejada en el fallo de la sentencia colectiva (LPL art. 155), que desplegaba efectos de cosa juzgada en los litigios individuales, que versaran sobre idéntico objeto (según LPL art. 158.3).

- 235** De modo excepcional podían ejecutarse directamente las sentencias colectivas, que contuvieran **pronunciamientos de condena indivisibles**, porque en su ejecución no cabía alegar hechos impeditivos, extintivos o excluyentes para su cumplimiento. Consiguientemente, se podían ejecutar directamente condenas de hacer o no hacer indivisibles, así como condenas de cantidad que, por su propia naturaleza fueran indivisibles.

**PRECISIONES** **1)** Declarado el derecho de los empleados de la entidad demandada que, al mismo tiempo, sean clientes de la misma, a que no se les cobre ningún tipo de comisión, gasto o similar cuando usen servicios como compra de entradas o transferencias al extranjero, así como el derecho a que la concesión de **ayudas de estudio** para cursar estudios de master o de post-grado no quede sometida a la discrecionalidad de la empresa. Por lo tanto, al tratarse de todos los empleados sin distinción, no puede imponerse a la parte a que siga un nuevo proceso vinculado al pronunciamiento colectivo, sino que se trata de un pronunciamiento de condena claramente ejecutable (TS 28-3-12, EDJ 131564).

**2)** Se ha considerado propio de este procedimiento que, si lo pretendido y solicitado, es la declaración de que determinados periodos de tiempo (de comida; de toma y deje) tiene la consideración de tiempos de presencia u otra calificación, que igualmente se demande como corolario que tales **lapsos temporales** sean retribuidos con arreglo a la naturaleza que se les atribuye (TS 16-11-12, EDJ 277769).

**3)** Se ha descartado también, que la sentencia contuviera una condena de no hacer, pues se limita a declarar que la empresa demandada no puede asignar a los pilotos posicionamientos o posicionales aislados y añade que se la condena a estar y pasar por tal declaración, siendo obvio que no transforma la naturaleza declarativa del fallo en un pronunciamiento de condena, pues no se impone a la empresa una obligación concreta y determinada en todos sus elementos subjetivos y objetivos que pueda, por tanto, ser objeto de una realización forzosa a través de la ejecución (TS 11-10-11, EDJ 282295).

**4)** No es posible reclamar, por el procedimiento de conflicto colectivo, cantidades concretas para cada trabajador afectado por el complemento de atención continuada, porque se trata de una pretensión plural (TS 14-6-94, EDJ 5327; 4-7-95, EDJ 4796).

- 240** **5)** Se ha defendido que solamente cuando el interés general del colectivo de trabajadores afectados por el conflicto se presente como indivisible, es decir, como **no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros**, puede dar lugar a una sentencia de condena, en la medida en que ésta es capaz de satisfacer ese interés mediante un pronunciamiento que establece para el demandado una obligación ya definida en todos sus elementos y, por tanto, ejecutable. Pero lo normal es que la propia configuración práctica del interés colectivo como un interés que corresponde, a la vez, a la esfera de los trabajadores individualmente considerados y al grupo en su conjunto, determine que aquél sea divisible o individualizable entre