



AUDIENCIA NACIONAL - SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 28079 24 4 2012 0000307M 01101

Nº AUTOS: DEM 0000294 /2012

Nº EJECUCION: 0000004 /2013

MATERIA: CONFLICTO COLECTIVO

Auto nº 52/13

A U T O

ILMO SR.

PRESIDENTE

RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES.

MAGISTRADOS

MANUEL POVES ROJAS

MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZUCCONI

En Madrid, a veintiuno de mayo de dos mil trece.

Dada cuenta, examinadas las actuaciones, habiendo sido ponente el Ilmo Sr. Magistrado D. RICARDO BODAS MARTÍN procede dictar resolución con arreglo a los siguientes

H E C H O S

PRIMERO. - El 17-012013, en el procedimiento 294/2012, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos:

"Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT y CCOO, por lo que declaramos que se han incumplido las obligaciones contenidas en las acciones novena (analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres) y parcialmente la décima (homogeneización de la uniformidad de los mandos) y condenamos a EL CORTE INGLÉS, SA, FASGA y FETICO a estar y pasar por ambas declaraciones, lo que les obligará a cumplir las obligaciones citadas, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda".

En su hecho probado vigésimo dijimos lo siguiente:

"El 19-11-2012 se reúne la comisión de seguimiento, entregándose por la empresa la información de retribuciones, definiendo los conceptos retributivos existentes, así como la reestructuración del salario y la política retributiva superior al convenio, con arreglo a los parámetros siguientes: complemento personal de cualificación profesional (retribución pactada en el momento de la contratación; por razón del puesto de trabajo o de las condiciones de prestación del servicio; por el puesto de trabajo, cuando se realizan funciones distintas; complemento por cambio de residencia; complemento de desplazamiento temporal sin cambio de residencia; complemento de itinerancia; complemento de flexibilidad



horaria (mandos); complemento por cambio de jornada planificada (colaboradores); complemento por modificación voluntaria de jornada; responsabilidad; estructura de mandos y complemento de desempeño”.

Dicha sentencia es firme en la actualidad

SEGUNDO. - En la reunión de 19-11-2012, reproducida parcialmente en el hecho probado vigésimo de la sentencia recurrida, se establece expresamente que a partir de la nómina de enero 2013 se incluirán en la misma por su denominación todos los conceptos retributivos, reflejados en el Anexo I del acta, que se tiene por reproducido. - Se establece, así mismo, que el denominado complemento personal pasará a denominarse en el recibo de salarios complemento persona 311212, contemplándose que podrá ser objeto de compensación y absorción en los mismos términos que hasta ese momento.

TERCERO. - En la nómina de enero de 2013 se dio cumplimiento a lo pactado en el acta citada anteriormente.

CUARTO. - El 8-02-2013 se reunió la comisión de seguimiento del Plan para valorar la sentencia dictada por la Sala, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida. - En la citada reunión la empresa manifestó lo siguiente:

“La representación de la Empresa, una vez trasladadas las distintas manifestaciones, informa que una vez Implantada esta medida esencial de la restructuración del recibo de salarios, efectuada el pasado mes de enero de 2013 y, tras la petición realizada se compromete en la línea de mejora solicitada a efectuar, una vez terminado el primer trimestre del año 2014, una evaluación de la implantación de la medida, estudiándose cuantías por concepto y género. Dicha Información se trasladará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad”.

En la misma reunión se debatió sobre la materia de uniformidad, reclamándose por los sindicatos que se promoviera con la mayor urgencia posible.

QUINTO. - El 7-05-2013 se reúne nuevamente la comisión de seguimiento, donde se acordó, previa la realización de un sondeo entre el grupo de mandos sobre la pertinencia de uniformar a los hombres o retirar la uniformidad a las mujeres, que se uniformaría a los hombres a partir del primer semestre del presente año, proporcionándoles dos trajes, tres camisas y tres corbatas. - CCOO mostró su disconformidad con dicha propuesta, por cuanto consideró que en dos meses habría plazo suficiente para su ejecución.

TERCERO. - En la reunión de 19-11-2012 se acordó modificar el recibo de salarios, de manera que aparezca en el mismo la tipología de todos los conceptos retributivos.

Dicha modificación se llevó a cabo a partir de la nómina de enero de 2013, donde ya aparece la descripción y tipología de cada concepto retributivo.

La mayoría de la comisión de seguimiento acordó que se realizaría una evaluación de los resultados a partir del segundo trimestre de 2014.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - La Sala de lo Social es competente para conocer de la presente ejecución, de conformidad con lo dispuesto en el art. 237.2 LRJS, puesto que fue quien dictó la sentencia, cuya ejecución se pretende.

SEGUNDO. - De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS los hechos declarados probados se han deducido de los siguientes medios de prueba:

- a. - El primero de la sentencia citada, que obra en la descripción 36 de autos. - La firmeza de la sentencia es conforme.
- b. - El segundo del acta de la reunión citada, así como de su anexo I, que obran como documento 29 de CCOO (descripción 104 de autos), que fue reconocida de contrario.
- c. - El tercero se admitió por doña Carmen Calvo Yunquera, a preguntas de FASGA.
- d. - El cuarto del acta citada, que obra como documento 1 del CORTE INGLÉS (descripción 34 de autos), que fue reconocida de contrario.
- e. - El quinto del acta citada, que obra como documento 4 del CORTE INGLÉS (descripción 37 de autos), que fue reconocida de contrario. - CCOO admitió pacíficamente que propuso un plazo de dos meses para ejecutar la medida relacionada con la uniformidad de los mandos.

TERCERO. - La sentencia de conflicto colectivo será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse, de conformidad con lo dispuesto en el art. 160.4 LRJS.

Conviene aclarar en primer término que si bien la ejecución, promovida inicialmente por CCOO, era provisional, porque la sentencia no era firme en aquel momento, los ejecutantes solicitaron su ejecución definitiva en el acto del juicio, al haber alcanzado firmeza la sentencia reiterada, no oponiéndose ninguno de los ejecutados, por lo que procede despejar, en primer término, si la sentencia es o no ejecutable y si la respuesta es afirmativa, pasaremos a analizar, a continuación, si los demandados cumplieron o no con el contenido del fallo.

La jurisprudencia, por todas STS 11-10-2011, rec. 187/2010, ha descartado con carácter general la ejecución de las sentencias meramente declarativas, del modo siguiente:

"La sentencia colectiva es normalmente una sentencia meramente declarativa que, como tal, no admite la ejecución, pues sólo las sentencias de condena firmes pueden ser objeto de ésta (art. 517.1 de la LEC en relación con el art. 235.1 de la LPL)". Ahora bien, el Tribunal Constitucional en sus sentencias 92/1988 y 178/1996 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, lo cual, según señala nuestra sentencia de 28 de mayo de 2002 , en principio, "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". A diferencia de lo que ocurre con las sentencias meramente declarativas que pueden tener por objeto "la aplicación e interpretación de una norma general de una norma estatal, convenio colectivo (...) o una decisión o práctica de empresa" desde una perspectiva general que coincide con el interés también general del grupo, la sentencia de condena no se detiene en este elemento interpretativo de carácter general, sino que, al imponer el cumplimiento de la obligación en el caso concreto, parte del cumplimiento de todos los elementos fácticos que constituyen esa obligación y de la inexistencia de los hechos impeditivos o extintivos que pueden excluirla.

Cierto es que, como señalábamos en la sentencia de 11 de octubre de 2011 (Rec. 187/2010), " el sistema de realización práctica -que no ejecución- de la sentencia colectiva se establece en el art. 158. 3 de la LPL 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 ", y en el caso allí examinado se entendió que se estaba ante una sentencia meramente declarativa que en virtud de lo dispuesto en los arts. 158.2 y 301 de la LPL - no se transformaba en una sentencia de condena. El supuesto allí examinado no es comparable con el presente, en que la ejecución de la sentencia puede llevarse a cabo sin necesidad de nueva decisión judicial".

Del mismo modo, en STS de 20 de marzo de 2012 (Rec. 18/2011), se señaló que: " Es cierto que la doctrina constitucional (STC 92/1998 y 178/1996) ha admitido la ejecución de sentencias colectivas, pero, como señala nuestra sentencia de 28 de mayo de 2002 , "se trata de una excepción que sólo rige en aquellos supuestos en los que el fallo colectivo contiene la imposición de una obligación con todos los elementos necesarios para que quede determinada y pueda hacerse efectiva mediante la ejecución", algo que, en principio, "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". A diferencia de lo que ocurre con las sentencias meramente declarativas que pueden tener por objeto "la



aplicación e interpretación de una norma general de una norma estatal, convenio colectivo (...) o una decisión o práctica de empresa" desde una perspectiva general que coincide con el interés también general del grupo, la sentencia de condena no se detiene en este elemento interpretativo de carácter general, sino que, al imponer el cumplimiento de la obligación en el caso concreto, parte también del cumplimiento de todos los elementos fácticos que constituyen esa obligación y de la inexistencia de los hechos impeditivos o extintivos que pueden excluirla". En este sentido se afirma también que "para que la declaración general que contiene normalmente la sentencia colectiva pueda transformarse en un pronunciamiento de condena ejecutable sería necesario que se precisaran los elementos necesarios que en plano subjetivo y objetivo determinan la existencia de una obligación exigible. Sólo cuando concurren esos elementos existe una condena que puede ser ejecutada".

(...) 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".

Por consiguiente, la regla general es la inejecutabilidad de las sentencias de conflicto colectivo. - La excepción a la no ejecutabilidad de las sentencias de conflicto colectivo ha sido admitida en supuestos excepcionales en que el fallo colectivo contiene la imposición de una obligación con todos los elementos necesarios para que quede determinada y pueda hacerse efectiva mediante la ejecución.

Centrándonos en el primer interrogante, anticipado más arriba, debemos precisar si la sentencia es meramente declarativa, en cuyo caso no procedería despachar ejecución contra la misma, a tenor con lo mandado por el art. 521 LEC, como defendieron los ejecutados o, por el contrario contiene obligaciones con todos los elementos necesarios para su determinación y pueda hacerse efectiva mediante la ejecución, sin necesidad de dividirla por cada uno de los trabajadores beneficiarios de la misma, en cuyo caso sí procedería despachar ejecución.

La Sala considera que la simple lectura del fallo de la sentencia ejecutada permite constatar que contiene dos obligaciones de hacer claramente indivisibles, puesto que su cumplimiento no exige determinar específicamente sus efectos trabajador por trabajador. - Así, se declara, por una parte, que se ha incumplido la obligación contenida en la acción novena - analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación



progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres - y por otra, aunque de modo parcial, la décima, consistente en la homogeneización de la uniformidad de los mandos. - A continuación se condena a EL CORTE INGLÉS, SA, FASGA y FETICO a estar y pasar por ambas declaraciones, precisando que dicha condena les obligará a cumplir las obligaciones citadas, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

No cabe duda, por tanto, que estamos ante obligaciones de hacer indivisibles, que pueden ejecutarse por el procedimiento regulado en el art. 705 y siguientes de la LEC. - Así lo ha defendido la jurisprudencia, por todas STS 28-03-2012, rec. 48/2012.

CUARTO. - Acreditado, que la mayoría de la comisión de seguimiento acordó, previa consulta entre los trabajadores sobre si procedía la uniformidad general o excluir toda uniformidad para el colectivo de mandos, optándose finalmente por uniformar a los mandos con dos trajes, tres camisas y tres corbatas, lo que les equipara a las mujeres que ostentan dicha condición, que ya trabajaban uniformadas, se hace evidente, a nuestro juicio, que el cumplimiento de dicha decisión exige necesariamente un tiempo, puesto que comporta tomar medidas y confeccionar las prendas citadas para un gran número de mandos de la empresa, como admitió la propia ejecutante, quien propuso que el tiempo de despliegue fuera de dos meses.

La Sala entiende razonable, para la ejecución de la medida, el plazo de seis meses acordado por la mayoría de la comisión de seguimiento, de manera que, si se cumple en el tiempo acordado, consideraremos que la sentencia se ha llevado a efecto en sus propios términos.

QUINTO. - La acción novena del Plan de Igualdad definía los objetivos siguientes:

"Analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos", que obligaba a compartir en la comisión en el primer trimestre del tercer año desde la aprobación y entrada en vigor del Plan, el análisis de la estructura salarial y de los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales, con la finalidad de proponer medidas que puedan aplicarse anualmente de forma progresiva para el cumplimiento del objetivo: corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres".

En el fundamento jurídico décimo tercero de la sentencia citada, ya advertimos que la empresa aportó el análisis de la estructura salarial, así como los criterios utilizados para su determinación, en la reunión de 19-12-2012 (hecho probado vigésimo), superando de modo sustancial los plazos pactados, por lo que entendimos que dicho incumplimiento constituía una clara infracción de lo pactado, por cuanto retrasó de modo



grave la segunda obligación, consistente en proponer anualmente medidas para corregir las diferencias existentes. - Allí resaltamos que dicho incumplimiento tenía gran relevancia, por cuanto la equiparación de las retribuciones entre hombres y mujeres constituyen una herramienta estratégica para la consecución de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres, que no puede resolverse de modo inmediato, siendo necesario, como convinieron los negociadores del Plan, un proceso acumulativo de cambios, cuya cadencia anual debe respetarse, por cuanto exige la búsqueda de soluciones acumulativas en pro de los objetivos previstos, que ya no podrán cumplirse en los términos pactados, por cuanto el Plan perderá su vigencia en el mes de mayo próximo.

Por consiguiente, habiéndose probado que en la nómina de enero del presente año se han introducido modificaciones concretas, que permiten identificar concepto retributivo por concepto retributivo, así como su naturaleza jurídica, debemos concluir que dicha medida constituye un instrumento útil para comprobar si se retribuye igual salario por igual trabajo a las mujeres con respecto a los hombres, tal y como se convino en el plan de igualdad. - Consideramos, sin embargo, que la medida reiterada no constituye por si misma una medida correctiva para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres, que es exactamente el contenido de la condena, ni se colma, porque los miembros de la comisión de seguimiento se emplacen, nada menos que a partir del segundo trimestre de 2014, para hacer una evaluación, ya que evaluar no significa corregir, que es exactamente lo exigido por la sentencia ejecutada. - Creemos, por lo demás, que las partes han tenido tiempo más que suficiente como para comprobar donde se quiebra el principio de igual salario por igual trabajo entre mujeres y hombres en el plazo transcurrido, en el que se ha perdido un tiempo precioso para avanzar en la dirección adecuada.

Concluimos, por tanto, que la sentencia no se ha cumplido en sus propios términos, por lo que requerimos a los condenados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 705 LEC, para que un plazo máximo de tres meses introduzcan medidas correctivas para la equiparación de las retribuciones entre hombres y mujeres, que puedan aplicarse en este mismo año, tal y como pactaron en la acción nueve y se les condenó en nuestra sentencia, que no han cumplido en este aspecto, que es indudablemente uno de los más importantes para que el denominado Plan de Igualdad promueva efectiva y no formalmente la igualdad entre hombres y mujeres.

Se advierte a los condenados, que si no se cumplimentara en el plazo antes dicho, la obligación citada, se procederá, de conformidad con lo dispuesto en el art. 241 LRJS, a imponer los apremios pecuniarios correspondientes, sin perjuicio del derecho de los ejecutantes a reclamar el resarcimiento de los



correspondientes daños y perjuicios, tal y como dispone el art. 706.1 LEC.

VISTAS las normas citadas y demás de general y concordante aplicación

PARTE DISPOSITIVA

LA SALA ACUERDA: Estimar parcialmente la ejecución de la sentencia dictada por esta Sala el 17-01-2013, en su procedimiento 294/2012, promovida por CCOO, a la que se adhirió UGT y requerimos a EL CORTE INGLÉS, SA, FASGA y FETICO para que en el plazo máximo de tres meses desplieguen medidas destinadas a reducir las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres que puedan desplegarse en el año 2013, advirtiéndoles que, si no se cumplimentaran en el plazo citado, se les impondrán los correspondientes apremios pecuniarios, sin perjuicio de las acciones por resarcimiento de daños, que pueda promover la parte ejecutante

Notifíquese el presente auto a las partes advirtiéndoles que contra el mismo se puede interponer Recurso de Reposición, en plazo de cinco días, a partir del siguiente a la recepción de la notificación, ante este mismo órgano previa constitución, de un depósito por importe de 25 euros que deberá ingresar en la subcuenta que esta Sala tiene abierta en Banesto, sucursal de calle Barquillo nº 49, con el nº 24190000 00 0000 0294 12, excepto en los casos previstos en la ley

Incorpórese el original al libro de autos, dejando certificación del mismo en el procedimiento de su razón.

Así por este Auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo ordenado, enviando a los afectados, un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo la copia del auto, de conformidad con el artículo 56 L.P.L. Doy fe.