

NOTAS SOBRE LA REVISION JURISDICCIONAL DE LAS DECISIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE MOVILIDAD GEOGRAFICA*.

Santiago Collado Luis

Departamento de Derecho de la Empresa
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

SUMARIO

1. Introducción.-2. Objeto de la modalidad procesal.-3. Procedimiento individual: a) La acción: prescripción. Nacimiento. Acumulación de acciones y autos; b) Actividad preprocesal; c) Demanda: Plazo. Legitimación. Contenido y pretensiones; d) Características del proceso; e) Sentencia: contenido; f) Irrecorribilidad de la sentencia; g) Ejecución.-4. Procedimiento colectivo: a) Objeto y ámbito del conflicto colectivo; b) Carácter colectivo de las partes; c) Actividad preprocesal. Demanda: requisitos; d) Sentencia: la cosa juzgada en los procesos de conflicto colectivo; e) Terminación por transacción; f) Recursos.

1. Introducción .

La reforma del mercado de trabajo realizada a través de la modificación del ET¹, supone un cambio fundamental en el régimen jurídico de la movilidad geográfica, sobre todo desde una óptica flexibilizadora² de los contenidos del contrato de trabajo referidos

*El presente trabajo se corresponde con la comunicación presentada a las Primeras Jornadas Tarraconenses de Derecho Social celebradas en la Universidad Rovira y Virgili los días 16 y 17 de junio de 1994.

¹ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social (BOE de 23 mayo de 1994, núm. 122).

² SALA FRANCO, T., define certeramente el significado del concepto flexibilidad, "la demanda de flexibilidad laboral, ha sido históricamente una reivindicación empresarial, identificable con una explícita solicitud de menores costes sociales y mayor gobernabilidad del factor trabajo y para ello, en lo jurídico laboral, de una mayor flexibilidad normativa concretable en una reducción del garantismo legal, reglamentario y convencional", *"El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el Derecho del Trabajo"* en AA.VV.: La flexibilidad laboral en España, Instituto de Relaciones Laborales. Fac. de Derecho. Universidad de Zaragoza, 1993, pág. 40.

concretamente a la movilidad de la fuerza de trabajo. En todo caso, la modificación actuada en el art. 40 del ET, va dirigida fundamentalmente a reconducir la temática de la movilidad geográfica en sus distintas versiones dentro del poder efectivo de modificación³ por parte del empresario de los contenidos contractuales, como vía más adaptada para realizar una flexibilización de las condiciones referentes al lugar de ejecución de la prestación de trabajo.

La reforma de la institución que consideramos, se centra en dos aspectos fundamentales que obviamente repercuten en la delimitación el objeto de estudio. Nos referimos, concretamente y en primer lugar, a la distinción entre traslados individuales y colectivos que repercute necesariamente en el régimen jurídico aplicable; en segundo lugar, se suprime la autorización administrativa previa para los traslados y la posterior en los desplazamientos, cuestiones ambas dos centrales en la regulación modificada y que trae consigo importantes consideraciones en torno a la emergencia del control jurisdiccional de las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica.

2. Objeto de la modalidad procesal.

En los novedosos términos del art. 40 ET, una vez notificada la decisión empresarial y "Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente -obviamente la laboral, art. 2 a) de la LPL⁴-. Una cuestión fundamental que tenemos que plantearnos, se conecta con los motivos que pueden justificar la decisión impugnatoria del trabajador. En esa dirección, podemos indicar tanto motivos de fondo como motivos de forma:

A. Traslados individuales.

Los motivos deberán hacer referencia a las razones que aduce el empresario para proceder al traslado. Así, en los términos del art. 40.1 ET, el trabajador podrá esgrimir, en

³ Vid., MONTOYA MELGAR, A.: "*Poder empresarial y movilidad laboral*", REDT, nº 38, 1989, pág. 165.

⁴ A través de la modalidad procesal correspondiente instituida por el art. 137 bis LPL. En todo caso, es plausible pensar que quedan fuera de la adecuación de la modalidad todas aquellas cuestiones que no estén estrictamente contempladas en el mencionado artículo, aunque se conecten con decisiones en materia de movilidad geográfica; en esa dirección, pero refiriéndose a la modalidad procesal de vacaciones, vid. SALA FRANCO, T., en AA.VV: *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios al R.D. Legislativo 521/1990*, de 27 de abril, Deusto, Bilbao, 1990, pág. 320-321.

primer lugar, el no acaecimiento de las razones económicas, técnicas, organizativas y productivas o contrataciones referidas a la actividad empresarial -conceptos jurídicos indeterminados que inducen a un alto grado de discrecionalidad y subjetividad por parte del empresario- y por otra parte, la adecuación entre la justificación y la decisión de traslado de un trabajador concreto para solucionar las necesidades empresariales. En esa línea⁵, se ha añadido en la tramitación parlamentaria un nuevo párrafo al proyecto de reforma original, estableciendo las siguientes precisiones: "Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda ". Vistas así las cosas, se hace necesaria la aportación al proceso de los documentos económicos-elementos probatorios fundamentales- relativos a los aspectos financiero, productivo, comercial y organizativo de la empresa, así como los balances y cuentas de pérdidas y ganancias, referidos a los períodos inmediatamente anteriores a toma de la decisión- que prueben la realidad que se aduce como justificadora del traslado⁶.

En segundo lugar, también tenemos que considerar como motivo de oposición, la no corrección de la decisión empresarial de traslado. Así, concretamente, no preavisar con antelación al trabajador; no conceder la opción prevista, entre aceptar el traslado con compensación de gastos o extinguir el contrato con derecho a indemnización, o no precisando el plazo de incorporación. Cuestiones todas ellas, que producen un importante grado de indefensión en la persona del trabajador -en definitiva, se alude a la corrección en tiempo y forma de la decisión empresarial de traslado- .

En tercer lugar, alegar la oportunidad en la elección de un determinado trabajador respecto a otros, que de igual forma hubiera podido solucionar los problemas empresariales esgrimidos por el empresario para justificar el traslado.

⁵ Parecida precisión, respecto al ordenamiento laboral francés, A.JEAMMAUD: "*EL Derecho del Trabajo en 1988: un cambio de orientación más que una crisis*", T.L, nº 14,1989, pág. 37-38.

⁶ Advertase, que las consideraciones esgrimidas derivan la cuestión debatida hacia el campo de la prueba en el proceso laboral. Sobre el régimen jurídico de la prueba en la ley rituarial laboral, véase recientemente, GARCÍA PERROTE, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*. Cívitas, Madrid, 1994, págs. 117 y ss. y 161 y ss..

En cuarto lugar, hacer valer la condición de representante de los trabajadores con el objetivo de cumplir las prioridades de permanencia que le otorga el propio art. 40.5 ET.

En quinto lugar, aducir conducta antisindical⁷ en la actuación empresarial, demandando del magistrado, la declaración del traslado como discriminatorio ,arbitrario y en definitiva nulo, en la medida de que la decisión empresarial no obedece a los motivo especificados en el primer párrafo del art.40 ET.

En sexto lugar, aducir indefensión, por falta de notificación previa, tanto al propio trabajador como a sus representantes -cuestión, esta última, que si se contempla de forma más clara en los traslados colectivos-.

En séptimo lugar, la oposición al traslado puede venir dada en poner de manifiesto la conducta del empresario como fraude de ley, al intentar vehicular como individuales, despidos que por el número de trabajadores afectados-diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores- y teniendo en cuenta también el período de tiempo referenciado -en períodos sucesivos de noventa días-tienen en los términos legales la consideración de traslados colectivos.

B. Traslados colectivos.

La oposición de los trabajadores a los traslados de índole colectiva, se puede fundamentar en algunos en los motivos señalados para los traslados individuales, - especialmente, la no concurrencia de las causas justificadoras de la medida o a adecuación entre la medida adoptada y la solución de la problemática empresarial- añadiéndole otros motivos que tienen relación directa con el carácter colectivo del traslado.

Así, en primer lugar, la realización de la notificación del traslado sin cumplir los requisitos legales establecidos al efecto, concretamente la necesidad de abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, - de duración no inferior a quince días,

⁷ En ese sentido, VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: *Antisindicalidad y relaciones de trabajo (un estudio de la conducta antisindical en la empresa)*, Cívitas, Madrid, 1994, pág. 141.

cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o, de un periodo de noventa días, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, comprenda un número trabajadores fijado en el n° 2 del Art. 40 ET- o la falta de comunicación a la autoridad laboral de la apertura del citado período de consultas.

En segundo lugar, pretender la invalidez de los acuerdos colectivos-también en los individuales- sobre traslados por entrar en juego las causas que determinan la invalidez de los contratos -art. 1265 C.c- o el principio de irrenunciabilidad de derechos -art. 3.5 ET- y reparar en consecuencia los perjuicios que se pueden irrogar para los trabajadores derivados de su situación de inferioridad contractual⁸.

En cuanto a los desplazamiento, podríamos realizar observaciones similares a las ya planteadas, puesto que el párrafo 3° del art. 40.4 ET nos remite directamente al recurso establecido en el art. 40.1 ET para los traslados y en la medida de que ambos supuestos de movilidad -traslados y desplazamientos- se reconducen dentro del ámbito organicista del empresario⁹.

3. Procedimiento individual.

Los aspectos procedimentales de la reforma operada, se concretan en la adición de una sección cuarta dentro del capítulo quinto del Título II del Libro II de la LPL , configurando una nueva modalidad procesal por razón de la materia que complementa la regulación sustantiva contenida en el art. 40 ET.

a) La acción para revisar la decisión empresarial de traslado o desplazamiento se debe presentar en el plazo de los veinte días hábiles siguientes a la notificación u decisión de traslado en los términos del art. 137bis 1 LPL "El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, que deberá presentarse en el plazo de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la decisión". Determinación, la anterior que

⁸ En esa dirección, ROJAS RIVERO, G.P.: *EL derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo*, Cívitas, Madrid, 1994, pág. 127.

⁹ Vid., infra, nota, núm. 11.

se vuelve a repetir en el art. 59.4 ET indicándonos asimismo que el plazo es de caducidad a todos los efectos- remitiéndonos al contenido del art. 59.3 ET-.

En los términos del art. 27 y ss. de la LPL, cabe plantearse por hipótesis la coincidencia, y por tanto la posibilidad de acumular acciones en supuestos de traslados, desplazamientos y suspensiones por idéntica causa o justificación empresarial; salvo la posibilidad de acumular a los supuestos indicados, los procedimientos de extinción por prohibición expresa del art. 27.2 de la LPL. Con la misma lógica y justificación se puede apuntar la posibilidad de acumulación de autos en los términos del art. 29 y ss LPL.

Por otra parte, al mencionar la acción revisoria de las decisiones empresariales de movilidad geográfica, es necesario mencionar dos cuestiones que pueden incidir en el transcurso de la acción. En primer lugar, la situación que se produce cuando una vez iniciado el proceso se demanda en conflicto colectivo contra la decisión empresarial. En ese caso, el art. 137 bis 3 LPL. ordena la suspensión del proceso individual hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo. Esta última cuestión, nos deriva hacia otra problemática que no se contempla ni en el art. 40 ET ni en el art. 137 bis LPL- en consecuencia, nos remitiremos a la regulación contenida en el art. 157.3 LPL-. Concretamente, nos referimos a los efectos que el contenido de la sentencias dictadas en proceso de conflicto colectivo produce sobre los procesos individuales todavía no resueltos, o en otras palabras, determinar si recae sobre los procesos individuales iniciados los efectos de cosa juzgada¹⁰.

b) Por lo que se refiere, a la actividad preprocesal hay que señalar que no se indica nada al respecto, por tanto se hace preciso acudir a la regulación general del proceso a efectos de determinar si el trámite de la conciliación o en su caso de reclamación administrativa previa es pertinente o no. Del examen de los preceptos que regulan los temas de la actividad preprocesal y dada la naturaleza de la institución y el objeto del proceso que estamos comentando, concluimos la necesidad de su presentación antes de iniciar la demanda -salvo que el proceso, se haya iniciado a instancia de parte por comunicación de la autoridad laboral-, con los efectos que la interposición supone respecto a la suspensión de la caducidad de la

¹⁰Vid., infra, págs. referentes al análisis del procedimiento de conflicto colectivo.

acción. A la conclusión anterior, llegamos al constatar que el art. 64 de la LPL no ha sido reformado a efectos de incluir este proceso de los supuestos exceptuados de cubrir el trámite de conciliación. En cualquier caso, dado el objeto de la pretensión, los convenios colectivos, pueden contener cláusulas que obligen a presentar la reclamación previa a la vía jurisdiccional ante órganos extrajudiciales previstos en las propias normas colectivas -comisiones paritarias de los convenios colectivos o procedimientos institucionalizados a partir de acuerdos interprofesionales en base al art. 83.2 ET-. Situación, por otra parte, perfectamente posible al amparo de lo prevenido en el art 63 LPL.

c) La incoación del proceso, se realiza mediante demanda que se deberá interponer, como hemos señalado en el párrafo anterior, en el improrrogable plazo de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la decisión empresarial de traslado.

En lo que respecta a las cuestiones de legitimación, hay que significar que la legitimación activa corresponde al trabajador afecto por la decisión de traslado o desplazamiento y la legitimación pasiva corresponde al empresario y también cuando el objeto del pleito verse sobre las preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos, también deberán ser demandados -art. 137.2 LPL-.

d) En el número 4 del art. 137.bis LPL, se instituyen por otra parte, las notas relevantes de una modalidad procesal caracterizada por la urgencia y preferencia en su tramitación. Concretamente el acto de la vista deberá señalarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda.

e) Respecto al contenido de la sentencia, los posibles pronunciamientos judiciales se establecen en el art. 137. bis 5 LPL, en concordancia con la regulación sustantiva establecida en el art. 40 ET. Concretamente cabe decretar tres pronunciamientos al respecto:

a) Declarar justificada la decisión empresarial, en la medida que quede acreditada la concurrencia de la causa o justificación alegada para proceder a la movilidad geográfica del trabajador .

b) Declarar injustificada la medida adoptada por el empresario, al no quedar acreditada la causas alegada para proceder a la movilidad geográfica, reconociendo en consecuencia

también el pronunciamiento judicial, el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo.

c) Declarar nula la decisión empresarial por fraude de ley, cuando el empresario realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en los umbrales establecidos en el 40.2 ET, sin que existan causas que lo justifiquen. En consecuencia, dicha decisión empresarial no surte ningún efecto, lo que supone asimilar las consecuencias de la decisión de nulidad a las de la movilidad injustificada. Puesto que, en todo caso, la decisión empresarial es ejecutiva y no se configura un derecho expreso de resistencia por parte del trabajador, por tanto habrá que reintegrar al trabajador a su situación anterior a la notificación empresarial declarada nula.

Por su parte, el número 4 del art. 137 LPL, se contemplan una serie de características importantes de la sentencia: en primer lugar, la nota de ejecutividad; en segundo lugar, precisar que deberá ser dictada en el término de 10 días.

f) Finalmente, indicar que contra la misma no cabe recurso. Cuestión esta última, que efectivamente disminuye las garantías del trabajador en orden a la posibilidad de obtener una satisfacción en su derecho a través del correspondiente recurso, a diferencia de lo que ocurría en la regulación anterior, al poder recurrir tanto la corrección autorización administrativa, como la adecuación de la actuación empresarial a los requisitos del art. 40 ET, aunque en jurisdicciones diferentes, pero ambos con los correspondientes recursos.

Ahora bien, es verdad que solo existe el derecho a interponer los recursos que la ley reconozca y en la medida, en los casos y con el alcance que la ley configura¹¹ -STC 109/87, entre otras muchas-; pero sin embargo, lo que no es posible, es desconocer la semejanza del supuesto analizado con la regulación de otras instituciones en el ET que contemplan una opción indemnizatoria -véase, vgr. art. 50 ET- en base a considerar sustanciales las modificaciones operadas¹² en el contenido contractual y que producen efectivos perjuicios

¹¹ Sobre el derecho a los recursos como contenido de tutela judicial efectiva, véase, ROJAS RIVERO, G.P: "*El derecho del trabajador...*", cit., págs. 45-46.

¹² Nótese, en todo caso, que la desaparición de la intervención administrativa en materia de traslados, no implica su reconducción dentro de la esfera del poder de dirección del empresario. En otras palabras, la modificación del lugar de la prestación de trabajo, para que constituya manifestación del poder de dirección del empresario, no debe afectar de forma sustancial la posición jurídica del trabajador, en esa dirección, véase, SALA FRANCO, T.: "*Movilidad geográfica*", en *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo VIII, Edersa, Madrid, 1992, págs. 80-81, y ROMAN DE LA TORRE, M.D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, ed. Grapheus, Valladolid, 1992, pág. 204.

para el trabajador¹³; contemplando, para los supuestos indicados, la posibilidad de recurso contra el fallo de la sentencia de instancia. Por otra parte, en la misma línea argumental, hay que valorar negativamente la brevedad del plazo otorgado al trabajador para recurrir las notificaciones sobre movilidad-la acción caducará a los 20 días contados a partir del día siguiente a la fecha de la notificación (art. 59.3 y 4.)-, puesto que colocan al trabajador ante una cierta situación de indefensión. En consecuencia, se podría sostener que se perjudica derivadamente los derechos reconocidos al trabajador tanto a nivel constitucional como legal-art. 24. 1 y 2 CE y art. 4.2.g) ET-.

g) Por su parte, el art. 137 bis 6 considera los supuestos concretos de no reintegración del trabajador a sus anteriores condiciones de trabajo -cuando la sentencia declara injustificada la decisión empresarial- o lo hiciere de forma irregular; contemplando en los supuestos indicados, la posibilidad de solicitar la ejecución del fallo ante el juzgado de lo social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el art. 50.1.c) del ET y de conformidad a lo establecido en los arts. 276, 277 y 278 de la LPL -capítulo III, relativo a la ejecución de sentencias firmes de despido-. En consecuencia, y a efectos de solventar las posibles dudas sobre la consideración de los supuestos de no reintegración o de reintegración irregular como justas causas para solicitar la extinción del contrato de trabajo¹⁴, se modifica el art. 51.1.c) ET, con el siguiente tenor, " Serán justas causas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: ..c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo 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"

¹³ Aunque nos encontramos en el supuesto del art. 40.1 ET, ante una dimisión indemnizada que repara las consecuencias negativas que para el trabajador se derivan de una actuación empresarial ajustada a derecho, en ese sentido, VIQUEIRA PEREZ, C.: *La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario*, Civitas, Madrid, 1994, pág.24.

¹⁴ A propósito, de la inclusión como justa causa del art. 50.1.c) ET de los supuestos de traslado irregulares, véase las distintas posiciones doctrinales y jurisprudenciales recogidas por DE MIGUEL LORENZO, ANA M^a: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*", Civitas, Madrid, 1993, págs. 102-104.

4. Procedimiento colectivo.

a) Contra las decisiones colectivas sobre movilidad que pretenda el empresario, cabe la posibilidad de reclamar en conflicto colectivo. Por tanto el art. 40 ET -al no realizar ninguna indicación al respecto- nos remite directamente al proceso regulado en los artículos 150 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral¹⁵.

Respecto al objeto del proceso, nos remitimos a lo señalado respecto al proceso individual. En este momento, solo vamos a analizar aquellas peculiaridades que se derivan estrictamente de su carácter colectivo.

b) En materia de legitimación activa, nos remitimos al art. 151 LPL, por tanto estarán legitimados para incoar el proceso los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el art. 152 respecto a la legitimación de los sindicatos más representativos, cuando se trate de conflictos de empresa o ámbito inferior, como es el caso que nos ocupa, puesto que la movilidad a que nos referimos es una movilidad entre centros de trabajo de una misma empresa. En relación a la legitimación pasiva, puesto que se trata de traslado colectivos, el art. 137.2 LPL indica que es preciso demandar también a la representación de los trabajadores.

c) El proceso se iniciará mediante la demanda con los requisitos establecidos en el art. 154 LPL, con identificación de las partes del conflicto y las pretensiones que deducen, previo el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o, en su caso, a través de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a los que se refiere el art. 83 del ET, además de los convenios colectivos ordinarios -Comisiones Paritarias-.

El proceso de conflicto colectivo tiene también, en todo caso, un carácter urgente, que se concreta en la preferencia de su despacho respecto otros asuntos, salvo los de tutela de la libertad sindical y derechos fundamentales, en los términos del art. 156 LPL.

¹⁵ Al respecto, de forma general, véase, BAYLOS GRAU, A./CRUZ VILLALON, J./FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta, Madrid, 1991, págs. 222 y ss.; también, recientemente, ROMAN VACA, E.: *El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*, Cívitas, Madrid, 1992; ALFONSO MELLADO, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

d) Por otra parte, la sentencia se dictará en el término de los 3 meses siguientes a la presentación de la correspondiente demanda; además, será ejecutiva desde el mismo momento en que se firme, sin perjuicio de los recursos que procedan. Por otra parte, una cuestión importe a tratar, se refiere al efecto de cosa juzgada sobre los procesos pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre objeto idéntico. En ese sentido, el art. 40.2 ET establece que la interposición del conflicto colectivo suspende o paraliza el transcurso de las acciones individuales, lo cual induce a concluir lógicamente que la sentencia colectiva, determina el contenido de los recursos individuales, puesto que el carácter colectivo del proceso -su objeto deberá versar sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal o pactada, decisión o práctica de empresa-, determina necesariamente la eficacia erga omnes de la resolución -art. 157.3 LPL-. En consecuencia, no es posible someter lo resuelto en un proceso de conflicto colectivo a un nuevo proceso individual y obliga, por otra parte, al órgano judicial correspondiente que conozca a posteriori procesos individuales a resolver conforme a la sentencia dictada en conflicto colectivo . En los ya iniciados, y pendientes de resolución se podrá plantear la excepción de litispendencia. Por otro lado, en la sentencia colectiva la condena será genérica, puesto que el conflicto afecta a un grupo genérico de trabajadores. Por ello, es preciso un proceso posterior de individualización de esa condena en trabajadores y empresarios concretos, entendiendo la jurisprudencia¹⁶ y la doctrina¹⁷ que dicha individualización no puede realizarse en fase de ejecución de sentencia, sino que es preciso que se realice mediante un nuevo proceso de cognición, ahora a nivel individual y teniendo en cuenta la eficacia de cosa juzgadas que sobre el mismo ejerce la sentencia colectiva.

e) De otro lado, cabe señalar que junto a la conclusión del proceso por sentencia, la LPL establece la posibilidad de finalización del pleito mediante transacción. Así, establece claramente el art. 159 LPL que el juzgado o tribunal que reciba comunicación de las partes de

¹⁶ Vid. SSTCT de 23 de diciembre , 2 de diciembre y 10 de noviembre de 1987, 8 de octubre de 1984 y 21 de diciembre de 1990.

¹⁷ BAYLOS GRAU, A/CRUZ VILLALON,J./FERNANDEZ LOPEZ, M.F.: "*Instituciones*", op.cit., pág. 243; ROMAN VACA, E.: "*El proceso especial.....*", op.cit., págs. 180-183; ALFONSO MELLADO, C.L.: "*Proceso de conflicto colectivo.....*", op.cit. págs. 289-295.

haber quedado solventado el conflicto, procederá al archivo de las actuaciones. Como consecuencia de lo anterior, es posible, dada la complejidad de los supuestos de movilidad geográfica colectiva que el hipotético acuerdo con los representantes de los trabajadores se dilate en el tiempo, incluso más allá del inicio del proceso correspondiente.

f) Finalmente, hay que hacer referencia a los recursos que proceden contra las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos y que son los previstos con carácter general en los arts. 183 y ss LPL, estando en función del ámbito de los conflictos, correspondiendo en consecuencia el recurso de suplicación, casación o unificación de doctrina dependiendo del juzgado o tribunal que haya dictado la primera sentencia.