

BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

Sentencia 1003/2015, de 16 de diciembre de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 543/2014

SUMARIO:

Despido colectivo. Conciliación judicial. Eficacia de cosa juzgada en los procesos individuales. Si la sentencia o el acuerdo de conciliación (ambos con igual valor a estos efectos) declaran desde su respectiva y distinta naturaleza que el despido es ajustado a derecho por concurrir la causa legal esgrimida, esta declaración se proyecta sobre la demanda del despido individual cuya resolución en cuanto a la concurrencia de la causa legal no puede ser distinta llegando a la conclusión de que no existe o de que no está probada. La conciliación judicial no puede expandir el objeto procesal y dotar de eficacia de cosa juzgada en relación con las demandas individuales a circunstancias que nunca pudieron ser parte del objeto del proceso colectivo y por tanto objeto de la sentencia, no ya porque no fueran planteadas en demanda sino porque legalmente no era posible porque no eran competencia del órgano llamado a resolver (la competencia para el enjuiciamiento y determinación de los parámetros individuales corresponde al Juzgado de instancia). No cabe que el acuerdo transaccional reconozca indemnizaciones inferiores a las reconocidas en Convenio Colectivo, pues su contenido no ha respetado los derechos mínimos e indisponibles del trabajador establecidos en un pacto con eficacia normativa. Ello se debe a que el acuerdo transaccional no puede considerarse un convenio colectivo al carecer del mismo valor y eficacia que los pactos de desconvocatoria o fin de huelga, respecto de los cuales la jurisprudencia sí ha predicado su valor de convenio colectivo.

PRECEPTOS:

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 124.13 b) 2.ª.

Código Civil, art. 1.809..

Ley 1/2000 (LEC), arts. 222 y 400.

PONENTE:

Don Manuel Ruiz Pontones.

Magistrados:

Don FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

Don MANUEL RUIZ PONTONES

Don MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección n.º 02 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, 914931969 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34016050

NIG : 28.079.00.4-2012/0029552

Procedimiento Recurso de Suplicación 543/2014-s

ORIGEN:

Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid Despidos / Ceses en general 1449/2012

Materia : Despido

Sentencia número: 1003/2015

Ilmos. Sres

D. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

D. MANUEL RUIZ PONTONES

D. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

En Madrid a 16 de diciembre de dos mil quince habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 543/2014, formalizado por la LETRADO Dña. MARIA JESÚS HERRERA DUQUE en nombre y representación de EDICIONES EL PAIS, S.AL., contra la sentencia de fecha 17 de Febrero de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 29 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 1449/2012, seguidos a instancia de Dña. Azucena y D. Luis Alberto frente a EDICIONES EL PAIS SL y COMITE INTERCENTROS DE EDICION EL PAIS, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL RUIZ PONTONES, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

Segundo.

En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO. La primera demandante, Doña Azucena, ha prestado servicios para la demandada, Ediciones El País SL, desde el 17/03/1986, a jornada completa, con la categoría profesional de Redactora Libre Disposición y con un salario anual bruto de 83.832,87 euros con prorrateo de pagas extras, incluyendo la paga de beneficios del año 2011 percibida en el mes de marzo del año 2012 (79.030,00 euros excluida dicha paga).

El segundo demandante, Don Luis Alberto, ha prestado servicios para la demandada, Ediciones El País SL, desde el 1/03/1990, a jornada completa, con la categoría profesional de Subjefe de Sección y con un salario anual bruto de 92.698,79 euros con prorrateo de pagas extras, incluyendo la paga de beneficios del año 2011 percibida en el mes de marzo del año 2012 (86.879 euros excluida dicha paga).

SEGUNDO. Ediciones El País SL inició periodo de consultas con la representación de los trabajadores dirigida a tramitar un despido colectivo de hasta un máximo de 149 despidos, que terminó en fecha 8 de noviembre de 2012 sin acuerdo.

La empresa comunicó el despido a 129 trabajadores, entre los que estaban los actores, por causas económicas y organizativas y con concreción de criterios de selección, que constan en el punto 13 de la solicitud del despido colectivo ante la DGT.

TERCERO. En fecha 5/12/2012 se presentó demanda frente al despido colectivo por parte de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS y por el COMITÉ INTERCENTROS DE EDICIONES EL PAÍS, SL ante la Sala Social de la Audiencia Nacional. En dicha demanda se solicitaba la nulidad del despido colectivo o subsidiariamente la improcedencia, alegando, entre otros, los siguientes motivos de impugnación: no se ha negociado de buena fe al no respetarse lo previsto en el Convenio Colectivo (Disposición Adicional 2ª y Anexo II. Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica, suscrito 10 meses antes del ERE extintivo) y se vulneran dos pactos colectivos con valor de convenio (uno como final a la huelga de todo el Grupo PRISA de 2011 y uno anterior de subrogación de 2009).

CUARTO. En diciembre de 2012 los representantes de trabajadores -Comité Intercentros de Ediciones El País SL- y la empresa iniciaron negociaciones y llegaron a un preacuerdo, previo a la vista del juicio oral, que los representantes sometieron a Asamblea de trabajadores y aquella votó, aceptando el preacuerdo.

Antes de la celebración del Juicio Oral ante la Audiencia Nacional, se alcanzó un Acuerdo conciliatorio en fecha 14 de enero de 2013, cuyo contenido es el que se transcribe en lo esencial, remitiéndonos al texto en integridad en la documental: "Primero- Las partes reconocen la existencia, actualmente, de las causas económicas, productivas y organizativas alegadas por la empresa.

Con el fin de reducir el impacto en el número de trabajadores afectados por el despido de manera forzosa, se acuerda abrir un plazo de adscripción voluntaria durante los siete días siguientes a la firma del presente acuerdo a las medidas que se detallan en el apartado tercero. Dicho procedimiento de ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA se regirá por las siguientes reglas: (cuestiones sobre elección del personal adscrito voluntariamente).

En tercer lugar, se describen las consecuencias del despido colectivo dependiendo de los años del trabajador (trabajadores con 58 años y el resto). Para el resto de trabajadores se acuerda una indemnización de 38 días por año trabajado como máximo 24 mensualidades. "Adicionalmente se abonará una indemnización complementaria equivalente a la mitad del salario mensual fijo del trabajador en la fecha de extinción del contrato"; se establece tope de suma de indemnizaciones. La empresa abonó las indemnizaciones a los trabajadores despedidos, siempre que no pusieran tacha al documento de finiquito e indemnización; y negó el pago a los que pretendían firmar con no conformidad.

QUINTO. Se instó la ejecución del acuerdo de conciliación por los representantes de los trabajadores, ante el condicionante opuesto por la empresa y se resolvió mediante Auto de la Audiencia Nacional de fecha 30 de mayo de 2013, que estimó parcialmente la demanda de ejecución requiriendo a la demandada a que abone lo pactado en conciliación siempre que estos demandantes lo reciban sin tacha; y en el caso de que pretendan plantear disconformidad la empresa deberá consignar las cantidades pactadas.

Ambos demandantes percibieron las indemnizaciones en ejecución del Acta de Conciliación, percibiendo Dª Azucena la cantidad de 166.495 euros suscribiendo documento acreditativo del pago y recepción de la indemnización junto con la empresa. Don Luis Alberto no firmó ningún documento, procediendo la empresa a consignar a su favor la indemnización en la cuenta de depósitos y consignaciones de la Sala Social de la Audiencia Nacional por importe de 141.330 euros.

SEXTO. Los demandantes recibieron sendas cartas de comunicación de la extinción de sus respectivos contratos de trabajo en fecha 12 de noviembre de 2012, como consecuencia del despido colectivo basado en causas económicas, organizativas y productivas, que obran en autos al haber sido adjuntadas con las dos demandas y se dan por reproducidas en aras a la brevedad.

SÉPTIMO. En fecha 22 de noviembre de 2011 se firmó el acta final de la negociación del I Convenio Colectivo de Ediciones El País, SL (2011-2013), en cuyo artículo 3 se disponía la distribución del salario: "Para toda la plantilla, a partir del 1 de enero de 2012, el salario se abonará en 14 pagas iguales: 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias en junio y diciembre. Además, en 2012, a efectos de liquidar el anterior sistema, el personal procedente de Diario El País con 16 pagas anuales, percibirá la paga de marzo correspondiente al ejercicio 2011 antes del 20 de marzo de 2012".

Y en la cláusula 11 denominada Estabilidad en el Empleo (Disposición adicional del Convenio publicado, disposición adicional 2ª) se dispone:

11- Estabilidad del empleo

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes entienden que es una prioridad la defensa del empleo en la empresa, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible del mismo.

En particular, y durante el tiempo de vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se establecen los siguientes criterios de actuación:

En el caso de ser necesarias medidas de reajuste de plantillas, éstas se realizarán a través de las vías legalmente previstas, pero en todo caso con la apertura previa de un período de negociación con la representación

de los trabajadores en el que se debatirán las soluciones que permitan minimizar el impacto en el empleo de las medidas que se adopten.

Las reestructuraciones colectivas de plantilla que puedan ser necesarias se abordarán dando particular importancia a las medidas no extintivas de contratos, tales como suspensiones de contratos, reducciones de jornada, movilidad geográfica y funcional, etc., sin perjuicio de los acuerdos individuales que puedan alcanzarse entre la empresa y el trabajador.

Las entidades promoverán la formación de sus empleados con el objeto de que puedan realizar tareas distintas de las que habitualmente han venido desarrollando, con el fin de facilitar la movilidad y readaptación en caso de producirse reestructuraciones de plantilla.

La Comisión Paritaria y el Comité de Empresa conocerá de la evolución del empleo en la empresa.

OCTAVO. En fecha 27 de febrero de 2009 se pactó un acuerdo de garantías de subrogación para los trabajadores que, pertenecientes a la plantilla de Diario El País, SL, que han pasado o pasarán a integrarse en cada una de dichas sociedades (Agrupación de Servicios de Internet y Prensa AIE, Ediciones El País, SL, Pressprint, SL y Box News Publicidad SL), se remite a que las empresas se subrogarán en todos los derechos y obligaciones que afecten al colectivo transferido...con reconocimiento de las actuales condiciones laborales... .

"Diario El País SL garantiza a los trabajadores afectados por la subrogación empresarial, que mientras exista la cabecera de El País, ya sea en papel, digital o cualquier otro soporte, el producto será realizado por al menos dichos trabajadores en las condiciones establecidas contractualmente entre las empresas resultantes. Estos trabajadores podrán realizar tareas para otros productos contratados por las sociedades antes indicadas."

NOVENO. El pacto fin de Huelga de 20 de mayo de 2011, ratificado en posterior pacto con las distintas representaciones de los trabajadores de fecha 14-6-2011, entre las Empresas filiales o participadas que se han considerado integradoras del "Grupo PRISA" y la representación de los trabajadores (Comité de Huelga de todas ellas), puso de manifiesto entre otras cuestiones previas, "CUARTO: "Los firmantes consideran oportuna la conveniencia de establecer líneas básicas, principios orientadores, criterios de referencia y, en su caso mínimos con el fin de que sirvan de guía sobre los procesos que se desarrolle en las distintas Unidades Empresariales, desde el más amplio respeto a la autonomía de la voluntad colectiva y legitimada en sus respectivos ámbitos por las representaciones legales de los trabajadores, y de las facultades de interpretación, seguimiento, control y verificación que corresponden a la Comisión de Seguimiento que ambas partes acuerdan constituir"; y ACUERDAN que en caso de necesidad se comprometen a acometer proceso de reestructuración que pueda afectar al volumen de empleo a través de cauces de diálogo y negociación, con plena observancia de los principios de buena fe, eficacia y legalidad.

Segundo: constituirá un elemento prioritario y previo, para cualquier supuesto de extinción colectiva de contratos de trabajo, la obligación empresarial de definir, concretar y causalizar la existencia y necesidad de los posibles excedentes laborales, tal como está previsto en la legislación laboral española.

CUARTO. Ambas partes convienen en establecer como método regulador de baja indemnizada, a los efectos de desvinculaciones, los siguientes criterios: las desvinculaciones se cubrirán acudiendo, previamente, a los procesos de voluntariedad comprometidos en el punto anterior.

Se acuerda establecer como módulo indemnizatorio de referencia el abono de 45 días por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades.

Se podrán establecer factores correctores o variabilidad en cada unidad empresarial...

Otro capítulo referido a "Medidas de mantenimiento de empleo" (colaboración entre empresas, concentración de servicios etc.)

Y los procedimientos de externalización deben acreditar su utilidad y eficacia ante la comisión de seguimiento.

Se establece que la vigencia de aplicación y desarrollo de este Acuerdo sea hasta la finalización de los compromisos adquiridos."

DÉCIMO. Con fecha 8 de enero de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el Procedimiento de despido colectivo n.º 73/2012, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y de Dª Adoracion, D. Leoncio, D. Roque (como integrantes de la Comisión "ad hoc" elegida en el Expediente de Regulación de Empleo), contra Promotora de Informaciones S.A., Prisa Brand Solutions S.L., y Estructura Grupo de Estudios Económicos S.A., en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos estimar y estimamos en parte, la demanda formulada por el Sr. Letrado D. RAMON ENRIQUE LILLO PEREZ, en nombre y representación de Dª Adoracion, D. Leoncio, D. Roque y FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, contra PROMOTORA DE INFORMACIONES, S.A. (PRISA), PRISA BRAND SOLUTIONS S.L., ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONOMICOS, S.A., se declara no ajustada a derecho la decisión extintiva, cuyas consecuencias jurídicas y

condiciones en materia indemnizatoria deben ser las contenidas en los Pactos de fechas 20 de mayo de 2011 y 14 de junio de 2011: abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año; y debemos condenar y condenamos a PROMOTORA DE INFORMACIONES S.A. (PRISA) a estar y pasar por esta declaración así como a todas las consecuencias que de ello se deriven."

Por sentencia de la Sala Social del TS de fecha 30-10-2013 (Recurso de Casación ordinaria n.º 47/2013) se desestimó el recurso de casación interpuesto por PRISA, confirmando la sentencia recurrida.

UNDÉCIMO- Por sentencia del TSJM de fecha 30-12-2013, dictada al resolver recurso de suplicación n.º 1935/2013, en procedimiento de despido individual promovido por EDICIONES EL PAIS SL, contra la sentencia de fecha, 16/04/2013 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 18 de Madrid en sus autos Despido n.º 57/2013, seguidos a instancia de D./ Daniel frente a EDICIONES EL PAIS SL, COMITE DE EMPRESA DE EDICIONES EL PAIS SL y COMITE INTERCENTROS DE EMPRESA DE EDICION EL PAIS, siendo la sentencia de instancia estimatoria del despido improcedente, recayó el siguiente Fallo: "Estimando parcialmente el recurso de suplicación formulado por EDICIONES EL PAÍS S.L. contra la sentencia n.º 190/13 de fecha 16 de abril de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 18 de los de Madrid en autos 57/13 seguidos a instancia de D. Daniel debemos revocar y revocamos parcialmente la citada resolución, declarando la procedencia del despido acordado por la empresa el día 30 de noviembre de 2012 al amparo del art. 51.1 del ET por despido colectivo, confirmándose el resto de pronunciamientos de la sentencia de instancia. Sin costas y con devolución al recurrente del depósito, dándose a la consignación el destino legal". No consta la firmeza de dicha sentencia.

DUODÉCIMO- Los demandantes no han ostentado la cualidad de representante legal ni sindical de los trabajadores en el último año anterior a la notificación de las respectivas extinciones de sus contratos de trabajo.

DECIMOTERCERO- En fecha 10-12-2012 se presentó por la Sra. Azucena la papeleta de conciliación por despido ante el SMAC y se celebró el acto de conciliación previa con la empresa Ediciones El País SL en fecha 2-1-2013 sin avenencia.

DECIMOCUARTO- En fecha 26-11-2012 se presentó por el Sr Luis Alberto la papeleta de conciliación por despido ante el SMAC y se celebró el acto de conciliación previa con la empresa Ediciones El País SL en fecha 17-12-2012 sin avenencia.

Tercero.

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que, estimando las demandas acumuladas promovidas por D^a Azucena y Don Luis Alberto frente a la empresa Ediciones El País SL, siendo parte el Comité Intercentros de Ediciones El País SL, declaro la improcedencia de la comunicación extintiva de los contratos de trabajo de los demandantes, de fecha 12-11-2012, y condeno a la empresa demandada a optar, en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la presente Sentencia, entre su readmisión con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de esta sentencia o la extinción de los contratos de trabajo con el abono de la suma de 273.650,82 euros a D^a Azucena y de 257.346,06 euros a Don Luis Alberto en concepto de indemnización.

En el caso de que la empresa demandada no efectúe opción expresa en los términos antedichos, se entenderá que opta por la readmisión de los dos trabajadores demandantes.

En caso de opción por la readmisión, la empresa deberá proceder al pago de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de esta sentencia a razón de 229,68 euros diarios a D^a Azucena y de 253,97 euros diarios a Don Luis Alberto y los demandantes habrán de devolver las indemnizaciones percibidas, una vez que esta sentencia sea firme y la readmisión efectiva.

En caso de optar la empresa por la extinción, procederá la compensación de las cantidades anteriormente abonadas y/o bien consignadas ante la Audiencia Nacional a favor de los demandantes, que ascendieron, en el caso de D^a Azucena a la cantidad de 166.495 euros y en el caso del Sr Luis Alberto a la suma de 141.330 euros, y su deducción de las indemnizaciones respectivamente fijadas para cada uno de ellos en esta sentencia."

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandada EDICIONES EL PAIS SL, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

Sexto.

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 16 de diciembre de 2015 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

Frente a la sentencia de instancia que declara la improcedencia de la comunicación extintiva de los contratos de trabajo de los demandantes, de fecha 12/11/2012, y condena a la demandada a optar, en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, entre la readmisión con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o la extinción de los contratos de trabajo con abono de la suma de 273.650,82 € a Azucena y de 257.346,06 € a Luis Alberto, en concepto de indemnización, la representación letrada de Ediciones El País SL interpone once motivos de recurso destinados a la nulidad de actuaciones, revisión fáctica y censura jurídica. El recurso ha sido impugnado.

En el primer motivo, al amparo del artículo 193 a) de la LRJS y subsidiariamente con amparo en el artículo 193 c) de la LRJS, alega vulneración del artículo 218.1 de la LEC, en relación con el artículo 97.2 de la LRJS y el artículo 24 de la CE . En síntesis solicita que se repongan las actuaciones al momento anterior a dictarse sentencia al considerar que se ha producido una incongruencia omisiva que le produce indefensión, por no haber resuelto el Juzgado, ni contemplado, la eficacia de cosa juzgada y total vinculación del Acuerdo Colectivo de conciliación judicial, alcanzado el 14/01/2013 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la empresa y la representación social en el proceso de impugnación del despido colectivo, que fue esgrimida en defensa de los intereses de la parte recurrente.

El motivo se desestima porque la cuestión planteada fue resuelta en el quinto fundamento de derecho de la sentencia recurrida que se remite al criterio de la sentencia dictada por esta Sala en fecha 30/12/2013, recurso n.º 1935/2013, por lo tanto no existe indefensión alguna.

Segundo.

Al amparo del artículo 193 b) de la LRJS, interesa:

1-En el segundo motivo que se adicione al hecho probado tercero la siguiente frase:

"y la inexistencia de las causas motivadoras del expediente despido colectivo planteado".

2-En el tercer motivo la revisión del hecho probado quinto proponiendo la siguiente redacción:

"Se instó la ejecución del acuerdo de conciliación judicial por la representación de los trabajadores y se resolvió mediante Auto de la Audiencia Nacional de fecha 30 de mayo de 2013 que se tiene por íntegramente reproducido y que estimó parcialmente la demanda de ejecución requiriendo a la demandada a que abone lo pactado en conciliación siempre que estos demandantes lo reciban sin tacha; y en el caso de que pretendan plantear disconformidad la empresa debe consignar las cantidades pactadas; y todo ello, por entender que el cumplimiento del Acuerdo en sus propios términos no contiene obligaciones indivisibles y por ello es posible el fallo en esos términos.

Remitiéndonos al texto íntegro del Auto, se razona que el Acuerdo ante la Secretaría de la Sala despliega efectos de cosa juzgada frente a las demandas individuales, "igual que si se tratase de sentencia firme", como ocurriría con los acuerdos y período de consultas; lo contrario, de obligar a la empresa a acreditar uno por uno en cada procedimiento individual las causas, la conciliación no tendría eficacia alguna, y desvirtuaría la negociación de buena fe de las partes, la legitimación y vinculación de los sujetos legitimados legalmente para el acto, la vinculación del mismo, etc., y cómo no la convalidación que efectúa el órgano judicial .".

Los dos motivos deben prosperar al no existir oposición de la parte actora.

Tercero.

Al amparo del artículo 193 b) de la LRJS, interesa:

1-En el cuarto motivo la adición de un nuevo hecho declarado probado con el ordinal sexto bis del siguiente tenor literal:

"Como parte integrante de la preceptiva documentación aportada durante el período de negociación y consultas la Empresa Ediciones El País aporta la Memoria explicativa y el Informe técnico elaborado por un consultor externo (CMC) que lo ratifica en el acto de juicio oral y se tiene por íntegramente reproducido documento 8 del ramo de prueba de la parte actora en los que se describen las causas económicas, productivas y organizativas que le llevan a iniciar el procedimiento de despido colectivo y se dan por íntegramente reproducidas."

La adición no puede tener favorable acogida porque, en este procedimiento, no se cuestiona que hayan existido defectos de forma en la tramitación del despido colectivo.

2-En el quinto motivo la adición de un nuevo hecho probado con el ordinal sexto bis uno del siguiente tenor literal:

" La Empresa Ediciones El País S.L. ha experimentado una disminución de ingreso y una caída del resultado de explotación que en 2011 pasa a ser de 6,6 millones de euros respecto al ejercicio anterior que fue de 6,6 millones de euros siendo el resultado del ejercicio de 12.239.000 euros frente a los 18.959.000 euros en 2010. Asimismo existe en el segundo trimestre de 2012 ha existido una disminución del nivel de ingresos de 50.739.000 € frente a los 60.561.000 € del segundo trimestre del año anterior y un 30,6 % inferiores a los alcanzados en el segundo trimestre de 2010; en el primer trimestre del 2012 ha existido una disminución del nivel de ingresos de 56.035.000 € frente a los 68.796.000 € del primer trimestre del año anterior y un 14,1 % inferiores a los alcanzados en el primer trimestre de 2010 y en el último trimestre de 2011 ha existido una disminución del nivel de ingresos de 61.675.000 € frente a los 72.128.000 € del último trimestre del año anterior, es decir un 14,5 % inferiores a los alcanzados en el último trimestre de 2010.

Asimismo obra aportada durante la negociación del expediente de despido colectivo, folio 628, la cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa que arroja un resultado negativo del ejercicio de pérdidas por importe de 2.070.000 euros".

La revisión no puede tener favorable acogida porque la declaración de improcedencia de la extinción del contrato de cada uno de los demandantes se ha efectuado por " la manifiesta insuficiencia de las indemnizaciones respectivamente abonadas y consignada, que no puede ser amparada en error excusable de la empresa ".

3-En el sexto motivo la revisión del hecho probado séptimo proponiendo la siguiente redacción:

" En el I Convenio colectivo de la empresa Ediciones El País S.L., que obra en autos y se da por íntegramente reproducido, vigente para los años 2011, 2012 y 2013, se acordó y estableció (Artículo 35) que a partir del 1 de enero de 2012, el salario se abonaría en 14 pagas iguales: 12 pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias en junio y diciembre. Asimismo y con la finalidad de liquidar el anterior sistema, se estableció que en 2012 el personal procedente de Diario El País, con 16 pagas anuales, percibiría la paga de marzo correspondiente al ejercicio 2011 antes del 20 de marzo de 2012, como percepción única y no consolidable, desapareciendo tal concepto, siendo la distribución del salario correspondiente a partir del año 2012 en: Salario Fijo Base, contenido en la tabla salarial para cada categoría profesional, complemento personal que a cada trabajador en catorce pagas, doce pagas ordinarias (de enero a diciembre), que consistirán en 1/14 parte de Salario Fijo Base anual más el Complemento Personal, y dos de carácter extraordinario, durante los meses de junio y diciembre ".

El motivo se desestima porque los convenios colectivos, no son documentos en sí mismos, sino textos legales que, por ostentar el carácter de norma jurídica constituyen una fuente jurídica en sentido propio, carecen de eficacia revisora de los hechos, y constituyen una cuestión de derecho que influyen en la fundamentación jurídica.

Cuarto.

Al amparo del artículo 193 c) de la LRJS:

1-En el séptimo motivo alega infracción del artículo 1816 del Código Civil, en relación con el artículo 222.1, 2 y 4 de la LEC y el artículo 124.13,b) de la LRJS y el artículo 51 del ET por interpretación errónea de los mismos e indebida aplicación de éste último, así como del auto de 30/05/2013 dictado por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento n.º 347/12. En síntesis expone que la Magistrado " a quo " no ha entrado

a resolver sobre la excepción de cosa juzgada alegada y que no puede entenderse que lo haga por la transcripción que efectúa en el fundamento de derecho quinto de la sentencia de esta Sala dictada el 30/12/2013; que la conciliación alcanzada produce efecto de cosa juzgada sobre los procesos individuales

2-En el octavo motivo denuncia infracción de los artículos 82 y siguientes del ET, del artículo 82.4 del ET y 87 ET, en relación con el artículo 124 de la LRJS y de la jurisprudencia. En síntesis señala que el Acuerdo alcanzado el 14/01/2013 tiene naturaleza jurídica de convenio colectivo estatutario, adquiere la validez y eficacia de éste, y no puede cuestionarse porque las condiciones pactadas posteriormente puedan ser inferiores a las precedentes.

3-En el noveno motivo denuncia infracción por inaplicación del artículo 51 del ET, en relación con el artículo 122.1 y 3 al que remite el artículo 124.13 de la LRJS . En síntesis señala que las causas esgrimidas existen lo que debe conducir a la declaración de procedencia del despido.

4-En el décimo motivo alega infracción de los artículos 26.1 del ET y del artículo 26.2 de la indicada norma en relación con el artículo 35 del I Convenio colectivo de la empresa Ediciones El País S.L. de aplicación y en relación con el artículo 53 ET . En síntesis señala que la paga de beneficios se corresponde con el devengo de esa paga en el año 2011 y es abonable en marzo del año siguiente y que al corresponder al año 2011 al mismo ha de ser imputado y más aún cuando el propio convenio colectivo suprimió el régimen establecido hasta entonces de 16 pagas y como en el año 2012 se ha pasado al sistema de 14 pagas claramente se puede comprobar que el salario fijo de los actores se ha visto incrementado al ser distribuido el importe total en vez de en dieciséis pagas en catorce y que entender que esa paga de beneficios que liquida la correspondiente a 2011 y el sistema anterior ha de computarse implicaría claramente un enriquecimiento injusto no admitido en derecho, siendo el salario de la Sra. Azucena de 79.030 euros /año y del Sr. Luis Alberto de 86.879 euros/año.

5-En el undécimo motivo denuncia infracción por inaplicación del artículo 51 del ET, en relación con el artículo 53.1.b) y 5,b) de la referida norma . En síntesis expone que la empresa cumplió con la obligación de puesta a disposición de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades y que cumplió con lo acordado en conciliación judicial y abonó al trabajador la indemnización específicamente pactada con la representación social en el proceso de impugnación de despido colectivo y no hay insuficiencia respecto al cálculo de la indemnización porque la paga de beneficios de 2011 no procedía integrarla en la base de cálculo y que subsidiariamente sería una cuestión controvertida que no debería determinar la improcedencia del despido por este motivo.

Esta Sala en sentencia de 31/03/2014, recurso n.º 2069/2013, ha señalado:

>> La Sala debe recordar al recurrente que el auto de 30 de mayo de 2013 dictado por la Audiencia Nacional no constituye la jurisprudencia a que se refiere el art. 1.6 CC y, por lo tanto, la alegación de su infracción a través del apartado c) de cobertura es incorrecta. Por lo demás, y en lo que a las cuestiones de fondo planteadas en los motivos noveno y décimo se refiere la Sala debe reiterar, como ya antes anticipamos, las argumentaciones contenidas en los fundamentos quinto y sexto de nuestra sentencia n.º 1102/13, de 30 de diciembre, recurso 1935/13 y que, como consecuencia, hacen innecesario el examen del motivo duodécimo de recurso.

"QUINTO: sobre la eficacia de cosa juzgada del acuerdo de conciliación judicial aprobada por decreto ante la Audiencia Nacional el día 14 de enero de 2013.

El acuerdo logrado en conciliación judicial el 14 de enero de 2013 puso fin al litigio seguido ante la Audiencia Nacional. La voluntad de las partes fue la de finalizar el pleito y poner término a una relación jurídica incierta, como causa de la transacción (art. 1809 CC). La avenencia entonces se logró ante la secretaria judicial que documentó la conciliación y la resolución aprobatoria en la propia acta de comparecencia, dictando posteriormente en la misma fecha decreto aprobando la avenencia. La conciliación alcanzada ante la secretaria judicial y los acuerdos logrados entre las partes en relación con el proceso aprobados por aquella tienen a todos los efectos la consideración de conciliación judicial y se llevan a efecto por los trámites de ejecución de sentencia (art. 84 LJS) por la sencilla razón de que constituyen título ejecutivo y tienen a estos efectos el valor de una sentencia firme porque la conciliación judicial, aunque no es igual, sustituye a la sentencia.

Por otra parte, la demanda formulada por los representantes de los trabajadores en proceso de impugnación de despido colectivo puede resolverse de dos formas: por sentencia y por conciliación que la sustituya (transacción como forma de disposición del objeto del proceso: art. 19 LEC, art. 1809 CC y arts. 120, 102 y 84 LJS). Por consiguiente cuando el art. 124.13 LJS en la redacción aplicable al supuesto de autos establecía que el proceso individual de despido se suspende hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, sin especificar que necesariamente deba producirse por sentencia, y que una vez firme tiene la eficacia de cosa juzgada, debe entenderse que esta eficacia deriva tanto de la sentencia que resuelve la demanda de despido colectivo como del acuerdo de conciliación que sustituye a la sentencia y que también resuelve la demanda de despido colectivo. La conciliación judicial, se insiste, aunque no igual es sustitutiva de la sentencia.

Ahora bien, esta eficacia de cosa juzgada en la relación con el proceso individual de despido solo se proyecta sobre aquello que puede proyectarse: sobre el objeto de la demanda colectiva que delimita el objeto procesal de la controversia judicial conforme a la competencia y materias legalmente atribuidas, se resuelva el objeto por la sentencia o por el acuerdo de conciliación. Si la sentencia o el acuerdo de conciliación (ambos con igual valor a estos efectos) declaran desde su respectiva y distinta naturaleza que el despido es ajustado a derecho por concurrir la causa legal esgrimida, esta declaración se proyecta sobre la demanda del despido individual cuya resolución en cuanto a la concurrencia de la causa legal no puede ser distinta llegando a la conclusión de que no existe o de que no está probada.

Lo anterior no significa que todos y cada uno de los despidos individuales tengan que ser declarados procedentes puesto que en alguno de ellos puede concurrir, por ejemplo, una causa específica de nulidad que no pudo ser planteada en la impugnación del despido colectivo. Ni que a cada uno de los despidos procedentes se deban anudar las consecuencias de lo que allí se pactó. Se reitera que la eficacia de cosa juzgada solo se proyecta sobre lo que puede proyectarse. Después se ahondará más sobre este extremo.

Por otro lado, al igual que esta sección de Sala ha sostenido en sentencia de 9 de octubre de 2013 (rec. 1803/13) que en fase individual no es posible revisar la tramitación del ERE y que cuando la negociación termina con acuerdo no es posible entender que este sea nulo por una causa formal, expresión de una garantía jurídica, que los cubiertos por la misma han convalidado con la manifestación concluyente que evidencia el acuerdo, sostenemos ahora que no es posible cuestionar la causa legal esgrimida cuando la misma se ha convalidado por un acuerdo logrado sobre este extremo por aquellos que tenían legitimación al efecto. El efecto de la transacción es declarativo respecto a la pretensión ejercitada en aquella demanda y esta declaración vincula en el proceso individual, no en forma de su ejecución directa sino como corolario de las reglas de coordinación de ambos procesos (ATS 23 julio 2013) que determinan que en el proceso individual se tengan en cuenta otros parámetros para satisfacer debidamente el derecho del afectado .

Hay que poner igualmente de manifiesto que la identidad del elemento objetivo de la cosa juzgada que produce efecto excluyente en un ulterior proceso puede venir referida a dos aspectos: 1) que el objeto sea idéntico y, 2) si no es estrictamente idéntico, que aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto cuando, aunque los litigantes no sean los mismos -como ocurre en el proceso de despido individual- la cosa juzgada se extiende a ellos por disposición legal, en este caso la previsión del art. 124.13 y su remisión al 160.5 LJS.

No obstante todo lo anterior hemos de convenir, solo en cierta medida puesto que no lo hacemos en sus conclusiones, con lo manifestado en el escrito de impugnación cuando afirma que no es posible extender miméticamente la eficacia de cosa juzgada propia de las sentencias firmes al acuerdo de conciliación judicial. En efecto, este presenta matices que determinan que la "cosa juzgada" opere de diferente manera, no que no opere como se pretende en la impugnación porque, ciertamente, no es lo mismo "ejecutabilidad" que el concepto estricto y tradicional de "cosa juzgada" y no es lo mismo "sentencia" que "conciliación judicial". Su origen y forma de constituirse es diferente y de esa distinta conformación deriva su distinta naturaleza. Aunque la norma (art. 1816 CC) hable de la eficacia de cosa juzgada de la transacción y aunque esta sea homologada judicialmente, cosa juzgada strictu sensu o propia solo puede predicarse de la sentencia firme; de la transacción, incluso judicial, solo puede predicarse lo que podríamos denominar cosa juzgada impropia -porque nada se ha juzgado- o eficacia de cosa transigida.

La conciliación (o transacción) sea extrajudicial o judicial es resultado del acuerdo, de un contrato, y produce el efecto de sustituir una relación jurídica controvertida por otra cierta y no controvertida, extinguiendo los derechos y acciones en que trae causa y originando nuevos vínculos y obligaciones. En cualquier caso, es ante todo y sobre todo un contrato mediante el que las partes sacrifican recíprocamente determinados intereses involucrados en una situación litigiosa con el objeto o causa de extinguir ese estado de litigiosidad (art. 1809 CC).

La excepción de transacción conocida como exceptio pacti tiene un significado semejante pero no idéntico a la cosa juzgada material y puede ser opuesta, no apreciada de oficio, en cualquier proceso. La transacción por otro lado tiene eficacia de cosa juzgada entre las partes conforme al art. 1816 CC procediendo la vía de apremio para el cumplimiento de la judicial.

La eficacia de la cosa juzgada de la conciliación judicial no es sin embargo totalmente idéntica a la de la sentencia firme (y en esto convenimos con el impugnante) porque aquella deriva y tiene que ser conjugada con su naturaleza contractual: la imposibilidad de replantear las cuestiones transigidas o conciliadas no significa que sea invulnerable, ya que su validez y eficacia puede impugnarse por las causas que invalidan los contratos (pudiendo fundamentarse por los terceros perjudicados en ilegalidad o lesividad, art. 84.6 LJS precepto que evidencia su capacidad de producir efectos frente a terceros y que viene a ser la réplica adaptada del art. 1817 CC). También sus cláusulas y términos podrán ser interpretadas conforme a las reglas de interpretación de los contratos, porque es un contrato (art. 1281 y ss. CC). Ahí radican algunas de las diferencias entre la eficacia de cosa juzgada de la sentencia y de la conciliación judicial, pues las sentencias firmes solo pueden ser atacadas en juicio de revisión y no se interpretan como un contrato. Además, la exceptio pacti se hace valer procesalmente de forma y con efectos diferentes a la excepción de cosa juzgada sobre el llamado a resolver: la cosa juzgada se impone como inmutable,

la transacción siempre está expuesta a que se discuta sobre su alcance, aplicación, valor y eficacia, porque es un contrato .

La transacción es ante todo y sobre todo un contrato, aunque se homologue judicialmente. La sentencia, por el contrario, está dictada por un órgano jurisdiccional del Estado en el ejercicio de la potestad jurisdiccional consagrada constitucionalmente (art. 117 CE). La conciliación aprobada mediante decreto por el secretario, en contraste, no es una muestra de ese ejercicio de "juzgar y ejecutar lo juzgado" propio de jurisdicción contenciosa que solo corresponde a Jueces y Magistrados. La vinculación de las partes a la transacción, en la que nada se ha juzgado, no deriva del acatamiento al resultado del ejercicio de la potestad jurisdiccional sino de su vinculación a lo convenido o contrato.

Como señala la STS Civil de 5 de abril de 2010 la transacción judicial presenta una especie de doble naturaleza porque al mismo tiempo que es un contrato, cuando es aprobada por el órgano judicial tiene un carácter procesal: el de poner fin al proceso y hacer posible la ejecución como si de una sentencia se tratase, pero su carácter consensual no se elimina o modifica por el hecho de la homologación judicial y, por tanto, aunque pueda hacerse efectiva por la vía de apremio podrá ser impugnada por las partes mediante el ejercicio de la acción de nulidad y por los terceros perjudicados. En suma, el acuerdo de conciliación judicial homologado tiene eficacia de cosa juzgada si bien la misma aparece matizada por su naturaleza contractual que no elimina la posibilidad de impugnación (arts. 1816 y 1817 CC, art. 84.6 LJS). Además, estas reglas de sujeción al contrato deben ser completadas y coordinadas con otras reglas que puedan resultar de aplicación, en nuestro caso las de la materialización individual de condena de la declaración establecida en el contrato que la transacción es (arts. 120 a 123 LJS)

En el supuesto que examinamos la eficacia frente a los trabajadores afectados deriva además de una previsión legal, no del art. 84 (al prever la afectación a terceros perjudicados), sino específicamente de la remisión que el art. 124.6 en la redacción aplicable contiene al 160 de la LJS. Conforme a estos preceptos, la resolución de la demanda por sentencia firme produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes o potenciales que versen tanto sobre objeto idéntico como sobre objeto en relación de directa conexidad con aquél vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme o su sustitutivo.

Si la conciliación judicial por disposición legal puede sustituir a la sentencia (art. 19 LEC, art. 84 LJS), aquella producirá los mismos efectos sobre los procesos individuales porque, como ya hemos dicho, la demanda también se puede resolver por la conciliación judicial. De nuevo nos encontraríamos ante la eficacia de cosa juzgada impropia o matizada por la naturaleza contractual: eficacia de cosa juzgada a todos los efectos (en el sentido de ya resuelta por transigida, pacífica, no controvertida) porque sustituye a la sentencia pero no intangible. No hay razones para excluir de las previsiones del art. 84 LJS al acuerdo de conciliación dictado en proceso de despido colectivo pero aquellas, en su caso, se deben coordinar con las impugnaciones que resulten de las eventuales demandas de despido individual e incluso, en su caso, con las previsiones del art. 51.6 ET en cuanto a las facultades de impugnación del acuerdo de la autoridad laboral. Es más, el art. 84 debe aplicarse por la remisión que efectúa el 102 LJS.

Tampoco estimamos que la extensión del concepto de cosa juzgada en relación con la pretensión de la demanda que fue declarada en la conciliación judicial a los trabajadores afectados se pueda alegar como lesiva del art. 24.1 CE al considerar que se priva al trabajador individual del derecho a una defensa plena y en libertad de argumento y pruebas. Nótese que con ello lo que se alega es la falta de identidad subjetiva la cual además tiene conexión no solo con el derecho constitucional de acceso a los Tribunales, sino también con la representación y función de los representantes legales de los trabajadores y de los sindicatos con implantación suficiente y con la regulación positiva del propio proceso de conflicto de despido colectivo y de conflicto colectivo en general.

Los sindicatos y los representantes legales tienen legitimación para los procesos colectivos conforme al art. 124.1 y 154 LJS asumiendo así legalmente la defensa de todos los trabajadores afectados por cuanto la ley les otorga una específica capacidad y poder de representación. Se trata, por tanto, de una concepción de representación procesal que es diferente a la que es propia del derecho privado (civil). Esta última es la que se esgrime en el escrito de impugnación cuando se alude a la falta de identidad subjetiva. Sin embargo, aquí nos encontramos con otra representación procesal que surge de la capacidad y el poder de representación de aquellos no solo de los afiliados sino también de todos los trabajadores a los que puede alcanzar el proceso colectivo. Es a través de esta especial representación procesal como se produce el acceso a los tribunales y, por ende, se preserva el art. 24 CE, adquiriendo los trabajadores una peculiar condición de parte.

Así, la demanda promovida por un sujeto colectivo legitimado legalmente extiende sus efectos a la totalidad de los trabajadores afectados pues lo que se produce cuando la ley otorga la legitimación a aquellos (representantes legales y sindicatos con implantación suficiente) es una sustitución procesal en virtud de la cual los interesados/parte a los efectos de la sentencia que recaiga o del acuerdo que se logre no son los legitimados para interponer la demanda colectiva sino los trabajadores (STS 13 octubre 1995). En suma, a los efectos de la cosa juzgada de la sentencia de despido colectivo el elemento subjetivo no viene constituido por la parte directamente interviniente sino por los trabajadores representados. Así lo corrobora el art. 160 cuando afirma que La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o

que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo.

Nada hay en la ley que impida que el acuerdo logrado en conciliación judicial para sustituir a la sentencia por los legitimados para ello porque lo están para interponer la demanda, produzca los efectos de cosa juzgada contractual sobre el otro elemento subjetivo sustituido, los trabajadores representados, pero sobre aquellos aspectos en los que pueda proyectarse, conjugándose ambos aspectos el procesal y el contractual. Buena muestra de este juego de representaciones, sustituciones procesales y carácter contractual es ejemplo la reforma operada en agosto de 2013 por el Real Decreto ley 11/2013 que ha salvado la omisión del acuerdo de conciliación judicial al regular el art. 124.13.b.2^a) en los siguientes términos: La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores .

SEXTO. Sobre el carácter limitado de la eficacia de cosa juzgada del acuerdo de conciliación judicial de 14 de enero de 2013 en el proceso individual.

El objeto del negocio jurídico que toda transacción judicial conlleva viene representado por el objeto del proceso sobre el que se puede disponer y al que se quiere poner término. En suma, su objeto lo constituye el objeto del proceso, es decir, las pretensiones de las partes que se encuentran en conflicto. Por ello, la naturaleza del objeto procesal o los intereses públicos o privados puestos en juego pueden condicionar o limitar el poder de disposición de las partes. Además, siendo esencialmente y ante todo un contrato la transacción siempre está expuesta a que se interprete conforme a las reglas de interpretación de los contratos y se discuta sobre su valor y eficacia o la extensión de sus efectos. Otra circunstancia adicional concurre en el supuesto de autos: el legitimado para interponer la demanda colectiva y para su resolución por acuerdo no es la parte que recibe los efectos; la parte que recibe los efectos de la sentencia o acuerdo (trabajador individual) tiene derecho a examinar en el proceso individual la extensión y aplicación de los efectos a la hora de materializar la condena (arts. 120 a 123 LJS).

Estos efectos cuando se trata de la sentencia de proceso colectivo son simplemente declarativos. Si la transacción se refiere al objeto litigioso o procesal el efecto debe ser igualmente declarativo, como la sentencia. El efecto declarativo se materializa e individualiza en el proceso ante el Juzgado de lo Social. El problema surge porque a la transacción examinada se han añadido elementos ajenos al objeto litigioso propio del proceso de conflicto colectivo pretendiendo que los mismos produzcan necesariamente un efecto constitutivo e incluso sustitutivo en la parte receptora de los efectos (el trabajador) de tal forma que el acuerdo en su totalidad sea la causa y fuente de una nueva relación jurídica que sustituya no solo la precedente en litigio (la colectiva) sino también a la individual y, como consecuencia, sobrepasando los límites del art. 1815 CC, elimine, limite o condicione en sus términos el examen de la demanda individual cuando, en realidad, la resolución del proceso de despido colectivo solo puede producir efectos declarativos: declaración que se superpone a la relación allí discutida, aclarándola (existen las causas para el despido), con efectos ciertos y vinculantes.

El resto de prestaciones extrañas al objeto litigioso del proceso de despido colectivo incluidas en la transacción no son una declaración que se superponga a la relación discutida, aclarándola, sino la creación de un título distinto anexo a aquella declaración, sujeto sin duda a las reglas de interpretación de los contratos y cuyos efectos no son necesariamente ciertos y vinculantes para el Juzgado de lo Social, pues para este solo lo es el efecto declarativo de lo que resulte de la sentencia colectiva o del acuerdo que estrictamente la sustituya en este aspecto.

La transacción es un contrato de eliminación de una controversia, en el caso que examinamos de la controversia judicializada ante la Audiencia Nacional. Las partes allí legitimadas acudieron a la transacción movidas por el temor litis: decidieron abandonar sus dudas con sacrificios y con el objeto de resolver el conflicto pendiente. Este conflicto -objeto procesal- venía delimitado conforme al art. 124 LJS por una demanda de impugnación colectiva del despido que podía fundarse en los siguientes motivos:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal .
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

La sentencia, en su caso, podía tener los siguientes pronunciamientos:

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley

La impugnación colectiva planteada, además, es compatible por ley con la impugnación individual. También es compatible la sentencia dictada o su sustitutivo en el proceso colectivo con la sentencia dictada en el proceso individual o su sustitutivo. Como se recoge en el ATS de 23 de julio de 2013 la ley en la redacción aplicable al supuesto examinado coordinaba ambos procesos, que se dirigen a la misma finalidad última de decidir sobre la pervivencia o no de los contratos de trabajo de las personas afectadas, mediante el mecanismo clásico propio del proceso de conflicto colectivo de separar la parte declarativa de la resolución -en el proceso de impugnación colectiva referida a dictaminar la concurrencia o no de las causas o la nulidad de la decisión colectiva- de la parte de condena dirigida a la realización práctica de lo declarado:

La coordinación se consigue mediante el efecto suspensivo que el proceso de impugnación colectiva ejerce sobre el proceso de impugnación individual, suspendiéndose también el plazo de caducidad para que los afectados puedan ejercitar su derecho y mediante el mecanismo de la vinculación del proceso individual a lo resuelto en el proceso colectivo, que opera como cosa juzgada en sentido positivo.

Pues bien, siendo compatibles ambos procesos, como la declaración de nulidad de la decisión extintiva colectiva no impide que se sigan tramitando las impugnaciones individuales de la extinción de cada contrato de trabajo, la remisión que en el art. 124.11 se hace a los números 2 y 3 del art. 123 de la misma ley no puede entenderse como un efecto de ejecución directa de la simple declaración de nulidad en ese mismo proceso, sino como el corolario de las reglas de coordinación a que hemos hecho referencia, es decir, la remisión se hace a las condenas a readmitir que luego deban producirse en las impugnaciones individuales, como consecuencia de la vinculación que ejerce dicha declaración de nulidad como cosa juzgada en sentido positivo, y es en estos procesos individuales, que contienen parámetros diferentes no tenidos en cuenta en el proceso colectivo, en donde puede satisfacerse cumplidamente el derecho de los afectados.

Estas reglas de coordinación no se ven alteradas por el hecho de que se haya producido una conciliación judicial, es decir, por el hecho de que el proceso haya terminado o el conflicto se haya resuelto por un contrato homologado judicialmente: éste como contrato que es, podrá ser analizado e interpretado en el proceso individual de despido para ver en qué medida es aplicable al sujeto individual y, al mismo tiempo, coordinado con los parámetros específicos y diferentes del proceso individual que no pudieron ser tenidos en cuenta en el proceso colectivo porque, por un lado, la demanda en este proceso no podía versar sobre, por ejemplo, una causa de nulidad personal o la específica indemnización que correspondía a cada trabajador afectado tanto en relación a la antigüedad, al salario, o en relación a la existencia de un pacto que con fuerza de convenio colectivo vinculara a ese trabajador con su empresa; por otro, porque puede ser preciso comprobar si el acuerdo que contempla extremos que no podían ser objeto de la demanda colectiva respeta completamente los límites legales o convencionales, por ejemplo, en cuanto al mínimo de indemnización.

Sí podía el proceso colectivo versar, en cualquier caso, sobre la concurrencia de las causas legales y por ello, logrado el acuerdo en relación con ese extremo o declarado así en la sentencia, el proceso individual y su resolución están vinculados por esta declaración, es decir, por la concurrencia de las causas legales para la extinción por ser declaración cierta y vinculante pero que no impide que, al materializarse en la específica condena el despido individual objeto de concreto debate pueda ser declarado nulo, pese a que exista causa legal de extinción, o que siendo procedente sus consecuencias puedan ser diferentes en concretos trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que al igual que la ley no prevé que el proceso y la sentencia individual sean una simple ejecución directa de lo declarado en la sentencia colectiva tampoco (y mucho menos añadimos) es posible entender que la sentencia individual deba ser una simple ejecución directa del acuerdo judicial: al juez del despido individual y por ende a esta Sala nos vincula lo que nos vincula, porque la eficacia de la "cosa juzgada" del acuerdo se proyecta sobre lo que se proyecta: el efecto declarativo de la existencia de la causa legal. La declaración de procedencia y la condena consiguiente a los efectos a ella anudados se produce o materializa en el proceso individual, único en el que pueden satisfacerse cumplidamente los derechos del afectado y en el que podrán aplicarse el resto de las condiciones del "otro acuerdo" allí logrado, o no, dependiendo de las concretas circunstancias.

Con ello no queremos decir que el acuerdo transaccional homologado ante la Audiencia Nacional el 14 de enero de 2013 solo tenga eficacia en lo que se refiere a la existencia de las causas. Su validez y eficacia por las causas que invalidan los contratos debe plantearse conforme al art. 84.6 LJS o 51.6 ET . Simplemente estimamos que, por imperativo del art. 160 LJS, en cada uno de los despidos individuales que se hayan formulado opera como cierta y vinculante el efecto declarativo que es propio del proceso colectivo, en lo que aquí importa la declaración de existencia de causas legales para proceder al despido. El resto de prestaciones o de clausulado

del pacto no constituía el objeto procesal, siendo por tanto un pacto/acuerdo/contrato que se ha anexo a la declaración que aclara la discutida (objeto litigioso), por las razones que fuesen, incluso la de facilitar la resolución del pleito, pero que no puede identificarse con ella ni gozar de su naturaleza y que, por tanto, carece del valor de cosa juzgada que proclama el art. 160 LJS en relación la sentencia y con el proceso individual y que, desde luego, es distinto al que establece el art. 1816 CC .

Entender lo contrario, es decir, pretender que por el solo hecho de que exista homologación del secretario de un acuerdo, es decir, una conciliación judicial, ésta - el acuerdo- pueda expandir el objeto procesal -que es el objeto del negocio jurídico que es la transacción- y dotar de eficacia de la cosa juzgada que establece el art. 160 LJS en relación con las demandas individuales a circunstancias que nunca pudieron ser parte del objeto del proceso colectivo y por tanto objeto de la sentencia, no ya porque no fueran planteadas en demanda sino porque legalmente no era posible porque no eran competencia del órgano llamado a resolver (la competencia para el enjuiciamiento y determinación de los parámetros individuales corresponde al Juzgado de instancia que conoce de la demanda individual), implica otorgar al acuerdo una eficacia superior (en extensión y tipo de efectos) al de la sentencia que eventualmente se hubiese podido dictar (y al que en su momento tenía incluso la resolución administrativa que homologaba el acuerdo), que hurta o al menos limita el derecho de acceso a los tribunales de los afectados para la satisfacción plena de sus derechos, que no responde a las previsiones legales de competencia, legitimación y de coordinación de procesos colectivos y de procesos individuales y que además, desde nuestro punto de vista, excede la adecuada comprensión de lo que es el negocio jurídico de la transacción judicial y su relación con las normas que examinamos.

Por otro lado, no puede obviarse que incluso en el supuesto de que el despido colectivo no hubiese sido objeto de demanda colectiva formulada por los representantes de los trabajadores porque en él se hubiese procedido por acuerdo, los afectados pueden demandar individualmente si cuestionan las bases de cálculo de la indemnización (antigüedad, cuantía del salario, módulo indemnizatorio...), la aplicabilidad al sujeto concreto, la procedencia de la extinción individual específica y en general todas aquellas cuestiones que a título individual solo se pueden plantear en demanda también individual.

En definitiva, y adoptando otro punto de vista, si existente acuerdo extrajudicial (que también es cosa juzgada inter partes) es posible la demanda individual para cuestionar la aplicación individual de determinados extremos del pacto, no vemos razón alguna para que el acuerdo logrado en el proceso (judicial) colectivo, esto es, el solo hecho de la homologación vete o impida el conocimiento de determinados extremos de fondo de las demandas destinadas a cuestionar esa misma aplicación individual. Entender lo contrario, como hemos dicho, parte de considerar que transacción judicial y extrajudicial son un diferente negocio jurídico. Sin embargo no lo son: es el mismo negocio jurídico de carácter consensual, bilateral, oneroso y obligatorio destinado a eliminar una controversia, movidas las partes por el temor litis, esto es, por la causa transaccional (resolver un conflicto pendiente).

La homologación judicial sólo es un elemento que confiere a los pactos transaccionales una especial virtualidad pues además de abrir la vía de apremio convierte en judicialmente indiscutible la celebración de la transacción misma haciendo constar en su documentación (auto o decreto) también de forma indiscutible qué proceso se ha querido evitar: en este caso el seguido ante la Audiencia Nacional en la controversia conformada por la demanda -objeto procesal- atendiendo a las previsiones legales, de tal forma que en los procesos individuales de despido puede oponerse la excepción de contrato transaccional judicial -cosa transigida- en relación con el objeto del proceso del despido colectivo, no en aquello que la ley ha preservado por expresa disposición para ser examinado en la demanda individual y de forma individual por el único legitimado para ello, el afectado, y como forma de dar cumplida satisfacción a su derecho, satisfacción que podrá lograrse de muy diferentes maneras incluida la aplicación si procede de las restantes previsiones del pacto.

La consecuencia de cuanto antecede es que la juez de instancia incurre en error cuando exige a la empresa probar la concurrencia de las causas esgrimidas pues respecto a ellas debe aplicarse el efecto declarativo propio del proceso de despido colectivo, que deriva en este caso de la exceptio pacti, o excepción de cosa transigida, que es cierto y vinculante con valor de cosa juzgada por imperativo del art. 160 LJS. Y también como necesaria consecuencia resulta inútil el examen del cuarto motivo de recurso formulado con carácter subsidiario y destinado a analizar la concurrencia de aquellas causas: estas existen porque así se declara en el acuerdo transaccional judicialmente homologado el cual se impone al juez de instancia y a esta Sala y nos vincula al emitir nuestro Fallo impidiendo que en el proceso individual se decida esta pretensión de modo contrario a como lo han resuelto las partes en la transacción, pues no puede haber dos resoluciones distintas de un mismo objeto procesal".

Sexto. *Sobre el salario regulador de las consecuencias económicas del despido (motivo undécimo).*

Reproducimos ahora nuevamente lo manifestado al respecto en la sentencia 1102/13, de 30 de diciembre, recurso 1935/13:

En relación con la paga de beneficios la Sala estima que se incurre en un nuevo planteamiento erróneo. En primer lugar, porque de aceptarse su criterio en relación con la forma de pago del concepto que examinamos (lo abonado se imputa al año de devengo, es decir, siempre al año anterior) resultaría que en el año en curso en el que se produce el despido no se computaría paga alguna, porque habría que imputarla al año anterior (2011) pero como aún no se habría devengado ni abonado la prevista en el art. 36 del Convenio tampoco ésta se podría computar. En segundo término, porque la paga de beneficios era de cuantía fija y prevista en el art. 40 del XVIII Convenio regulándose su desaparición y tránsito al nuevo sistema en el art. 35 del nuevo Convenio que establece el abono por última vez de la citada paga en marzo de 2012. No existe por tanto razón alguna para privar al actor del cómputo de la citada paga que se satisfizo como salario conforme a lo establecido en Convenio y que, de aceptarse el criterio del recurrente, se produciría el enriquecimiento injusto que se denuncia pero no a favor del trabajador sino de la empresa, porque dejaría el año de producción del despido huérfano del cómputo y atribución de la paga de beneficios dentro del salario anual percibido.

Séptimo. *Sobre la incidencia en el despido individual de los acuerdos celebrados por el grupo PRISA (motivo decimotercero).*

Esta vez la remisión se efectúa al fundamento séptimo de la tan citada sentencia 1102/13, de 30 de diciembre, de esta sección de Sala. Aunque no estimamos necesario reproducir ahora las consideraciones vertidas en relación con algunas de las expresiones empleadas por la recurrente en su escrito respecto a la juzgadora, la actividad judicial y la sentencia de instancia, habida cuenta que en el presente recurso se reiteran muchas de ellas, la Sala se remite expresamente a lo manifestado en el fundamento séptimo, páginas 21 y 22 de la sentencia.

Por lo demás, reproducimos lo siguiente: "... entrando ya en la concreta infracción jurídica, los Acuerdos del Grupo de 20 de mayo y 14 de junio de 2011 a que alude la sentencia de instancia, convenio colectivo, son claramente de aplicación a la empresa recurrente en cuanto la misma forma parte del grupo Prisa. Los acuerdos no son aplicables solo a la empresa Prisa sino a todas las empresas del grupo comprendidas en el ámbito de aplicación de su vigencia. Nos remitimos a lo argumentado en la sentencia de 8 de enero de 2013 y en la de 30 de octubre de 2013 que confirma íntegramente la primera.

En tercer lugar, producido el despido del trabajador demandante durante la vigencia de los Acuerdos (convenio colectivo), su contenido en lo que ahora importa resulta, a nuestro criterio, plenamente aplicable.

En cuarto lugar, aquellos pactos con fuerza de convenio colectivo establecían las líneas básicas, los principios orientadores, los criterios de referencia y los mínimos que debían servir de guía en los procesos de extinción que se desarrollasen en las distintas unidades empresariales del grupo, estipulando las normas de carácter colectivo que habían de regir las extinciones colectivas de los contratos como la producida en la Audiencia Nacional de la que el presente procedimiento individual trae causa.

Entre estos mínimos guía establecidos en convenio colectivo - y por tanto indisponibles- se encontraba la fijación de un módulo indemnizatorio de referencia de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. Los posibles factores correctores o de variabilidad en la aplicación de los topes (tope días 45, tope meses 42) solo permiten variaciones de aplicación (por ej. inferior tope días con superior tope meses, superior tope días con inferior tope meses...) y variaciones al alza, no a la baja, de la cuantía mínima por cuanto el módulo indemnizatorio resultante debe ser como mínimo el señalado: 45 días por año y 42 mensualidades ("el módulo indemnizatorio resultante sea como mínimo el señalado en este punto para el conjunto de la Unidad Empresarial", dice el pacto con fuerza de convenio colectivo entre las partes). La letra del acuerdo (convenio colectivo) es clara y no deja dudas a su interpretación (art. 1281 CC): no se pacta la posibilidad de separarse o de inaplicar lo pactado, a modo de descuelgue, solo la posible mejora de condiciones y cierta libertad en el ámbito de cada Unidad Empresarial para la aplicación de los topes y el establecimiento de una garantía pues, se apliquen aquellos como se apliquen y cualesquiera sean los factores correctores o de variabilidad, siempre el módulo indemnizatorio resultante debe ser como mínimo la cantidad que resultaría de aplicar la guía: 45 días por año, 42 mensualidades.

Finalmente, debemos retomar la argumentación antes desarrollada de que no nos vincula en este extremo el acuerdo de 14 de enero de 2013 suscrito entre las partes ni como acuerdo ni por el hecho de que exista una homologación judicial por cuanto: a) la eficacia de la cosa juzgada (exceptio pacti, cosa transigida) por las razones expuestas solo se proyecta sobre lo que puede proyectarse en la adecuada coordinación de ambos procesos, esto es, sobre el efecto declarativo en relación con las causas esgrimidas por la empresa -objeto procesal- a tenor del art. 160 LJS, no sobre los parámetros específicos a aplicar en la extinción individual que deben examinarse en el presente proceso, especialmente en lo que se refiere al respeto de los límites legales; b) en todo caso, aquel pacto de 14 de enero de 2013 no es una sentencia, sino otro acuerdo que rebasó los límites del posible objeto transaccional marcado por el objeto procesal del que podía conocer la Audiencia Nacional, un contrato en suma cuya existencia nos consta fehacientemente por mor de la homologación otorgada por el órgano judicial pero que en su contenido no ha respetado los derechos mínimos e indisponibles del trabajador aquí demandante

establecidos en un pacto con eficacia de convenio colectivo en lo que se refiere al importe mínimo de la indemnización a percibir y al que, por tanto, no puede sustituir en este aspecto.

En relación con este extremo, pretende la parte recurrente que el acuerdo de enero de 2013 es convenio colectivo porque ha sido adoptado por las partes legitimadas para negociar convenios quienes en uso de sus facultades han establecido condiciones concretas y específicas dentro de su ámbito de aplicación que sustituyen a las anteriores, pudiendo disponer el convenio posterior sobre los derechos reconocidos en el anterior. La Sala, por el contrario, estima que no puede considerarse que el acuerdo de 14 de enero de 2013 tenga el mismo valor y eficacia que los pactos de desconvocatoria o fin de huelga respecto de los que este Tribunal y el Tribunal Supremo han confirmado su valor de convenio colectivo porque así lo establecen los arts. 8.2 y 24.1 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo y declaran la jurisprudencia constitucional y social

En primer lugar, porque no hay norma específica que establezca que un acuerdo como el logrado el 14 de enero de 2013, sobre la materia allí tratada y por las partes que intervinieron tenga la consideración de convenio colectivo. Al respecto los despidos colectivos tienen una tramitación específica en los arts. 124 y ss. de la LJS no resultando aplicable a los mismos la previsión del art. 156.2 LJS, sino exclusivamente lo establecido en el art. 160 por la remisión que efectúa el 124.3 LJS. En segundo término, los requisitos subjetivos, objetivos y la materia sobre la que versa el proceso de negociación para el que estaban legitimadas las partes procesalmente ante la Audiencia Nacional son diferentes: despido colectivo, lo que es diferente del ámbito del art. 82 del ET. En tercer lugar, porque en todo caso sería necesario que las partes negociadoras hubieran ostentado la legitimación y adoptado el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por los arts. 82 y ss del ET, lo que no en modo alguno consta. Finalmente, porque no debe perderse la perspectiva de que el pacto logrado el día 14 de enero de 2013 es, y debe ser, un acto de aplicación de un acuerdo normativo previo. En suma, si los representantes que suscribieron el acuerdo no tenían las legitimaciones inicial, deliberativa y decisoria y por la materia, regulada en los 87 a 89 del ET, ni hay registro ni publicación del acuerdo, ni disposición legal que le atribuya valor de convenio debemos descartar que se trate de un acuerdo con valor de convenio colectivo.

Lógica consecuencia de cuanto antecede es que el acuerdo de 14 de enero de 2013 en el aspecto que examinamos no pudo disponer válidamente de lo establecido en un convenio colectivo, reduciendo lo en él reconocido. El convenio se impone al acuerdo reduciendo el margen de la libertad contractual, opera frente a él limitando de forma preceptiva e indisponible el contenido del pacto, por encima de la voluntad de las partes.

Corresponde, por tanto, al trabajador demandante percibir la indemnización por su despido conforme a los topes establecidos en los tan referidos pactos con valor de convenio colectivo: 45 días por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades y prorrateo por meses de los períodos inferiores al mes.

Octavo. Estimación parcial del recurso.

Cuanto antecede determina la estimación parcial del recurso examinado, revocando la sentencia de instancia en lo que se refiere a la declaración de improcedencia del despido, por cuanto la decisión extintiva debe ser declarada procedente con las consecuencias a esta declaración inherentes, correspondiendo al trabajador la indemnización fijada en sentencia que responde al parámetro establecido en el pacto con valor de convenio colectivo (STS 30 de octubre de 2013 y STSJ Madrid 8 de enero 2013) para supuestos como el presente, de conformidad al salario considerado aplicable como módulo regulador de las consecuencias económicas, también correctamente establecido en la sentencia de instancia, confirmándose el resto de sus pronunciamientos.>> .

La fundamentación transcrita es plenamente aplicable al presente caso, lo que lleva a estimar parcialmente el recurso.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimamos parcialmente el recurso de suplicación formulado por EDICIONES EL PAÍS S.L. contra la sentencia de fecha 17 de febrero de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 29 de los de Madrid, en autos n.º 1449/2012, seguidos a instancia de Azucena y Luis Alberto contra EDICIONES EL PAÍS S.L. y COMITÉ INTERCENTROS DE EDICIÓN EL PAÍS, y revocamos parcialmente la citada resolución, declarando la procedencia del despido acordado por la empresa el día 12 de noviembre de 2012 al amparo del art. 51.1 del ET por despido colectivo, confirmándose el resto de pronunciamientos de la sentencia de instancia. Devuélvase a la empresa recurrente el depósito constituido para recurrir y dese destino legal a la consignación efectuada.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta

Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente n.º 2827-0000-00-0543-14 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-00-0543-14.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.