

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 1057/2016, de 14 de diciembre de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 17/2016

SUMARIO:

Panrico SAU. Empresa multicentros en la que se aplican -en función del centro de trabajo- diferentes convenios que han sido denunciados y que se encuentran en ultraactividad legal o convencional. Impugnación de acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de empresa (Panrico, SAU), relativo a la regulación de la jornada en cuanto a su distribución irregular y a la disponibilidad horaria. El acuerdo es válido por cuanto que se firmó por la mayoría de los componentes de la Comisión Negociadora y se enmarca en la autonomía de dicha comisión en orden a establecer acuerdos parciales que condicionan la ultraactividad de los convenios denunciados y cuya vigencia ordinaria ya estaba finalizada. La falta de depósito y publicación del acuerdo impide que tenga carácter estatutario, por lo que no puede afectar a aquellos convenios que, estando en régimen de ultraactividad legal o convencional, regulen las materias que el acuerdo impugnado establece. En los convenios que no regulen dicha materia el acuerdo se aplica en virtud del artículo 34.2 del ET.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 34.2, 86.3 y 90.1 y 2.

RD 713/2010 (Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), art. 2.1 a).

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Magistrados:

Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Don MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN
Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

SENTENCIA

En Madrid, a 14 de diciembre de 2016

Esta sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Federación Agroalimentaria de CCOO, representado y asistido por el letrado D. Enrique Lillo Pérez; y por Panrico, SAU, representado y asistido por el letrado D. Enric Barenys Ramis, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 24 de septiembre de 2015, dictada en autos número 172/2012, en virtud de demanda formulada por Federación Agroalimentaria de CCOO, contra Panrico, SAU; FITAG-UGT; los representantes sindicales de UGT en la empresa firmantes del acuerdo colectivo que son D. Jose Enrique, D. Pedro Enrique, D. Baldomero, D. Diego, D. Francisco, D. Juan, D. Olegario y D. Silvio ; contra los integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del acuerdo D. Luis Pablo, D. Amador y D. Cipriano ; y el Ministerio Fiscal, sobre Convenio Colectivo. Ha sido parte recurrida ambos recurrentes y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) y demás miembros de UGT representados y asistidos por la letrada D^a. Patricia Gómez Gil.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de Federación Agroalimentaria de CCOO, se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«se declare la nulidad del acuerdo cuya copia se acompaña de fecha 19 de mayo de 2015 denominado "Acuerdo de la comisión negociadora del convenio único de Panrico" y la nulidad de todas las decisiones empresariales de modificación colectiva o subsidiariamente se acuerde la ilegalidad del acuerdo y el carácter injustificado de todas las decisiones empresariales de modificación colectiva dimanantes del mismo, así como se declare el derecho de los trabajadores reintegrados en las condiciones de trabajo que disfrutaban con anterioridad al acuerdo, condenando a la empresa y a las personas jurídicas y físicas demandadas a estar y pasar por esta declaración y condenando a la empresa a la reposición inmediata de los trabajadores afectados en las condiciones de trabajo que existían con anterioridad al acuerdo».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 24 de septiembre de 2015 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Desestimamos las excepciones de falta de litisconsorcio pasivo necesario y de defecto legal en el modo de proponer la demanda esgrimidas por PANRICO SLU.

Desestimamos la pretensión efectuada con carácter principal en la que se solicita que el Acuerdo de 19 de mayo sobre distribución irregular de la jornada y disponibilidad sea declarado nulo por haberse adoptado con vulneración del derecho a la libertad sindical.

Estimamos parcialmente la pretensión efectuada por la actora con carácter secundario en su demanda y en su virtud declaramos la nulidad del párrafo último de la cláusula primera del acuerdo de fecha 19-5-2015, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración de nulidad, que no afecta al resto del contenido del acuerdo».

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

««PRIMERO- El presente conflicto afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa demandada PANRICO SAU, la cual explota centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma.

La Federación Agroalimentaria de CCOO y FITAG UGT son organizaciones sindicales con suficiente implantación en el seno de PANRICO SAU, encontrándose ambas adscritas a organizaciones sindicales que ostentan la cualidad de más representativas a nivel estatal.

SEGUNDO. Las relaciones de trabajo que mantiene la empresa con sus empleados en cada uno de estos centros de trabajo, se rigen por distintos Convenios Colectivos que han sido negociados con la representación unitaria de los trabajadores, todos ellos en la actualidad se encuentran denunciados, y en situación de ultra actividad.

Respecto de los Convenios en cuestión cabe destacar:

. El XIII Convenio de Panrico para la Comunidad Autónoma de Cataluña, cuyo contenido obra al descriptor 57, y a efectos de esta resolución conviene destacar que en sus artículos 2 y 3 se prevé que entre en vigor el día 1-1-2011, que su vigencia abarque desde dicha fechas hasta el día 31-12-2013, previéndose en el apartado 4 su prórroga anual en caso de que no medie denuncia por ninguna de las partes. Este Convenio regula la jornada, así como la distribución de la misma y la disponibilidad en su artículo 43.

Este Convenio ha sido denunciado el día 30 de octubre de 2013 por parte de la Empresa.

El Convenio Colectivo del Centro de Paracuellos de Jarama (Madrid) que obra al descriptor 58 y que en su artículo 2 prevé una vigencia del 1-1-2009 al 31-12- 2014, y que en caso de denuncia permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo Convenio, disponiendo su artículo 17 que "mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año y que en defecto de pacto será de aplicación la normativa laboral". Este Convenio fue denunciado el día 3 de octubre de 2014.

El Centro de Zaragoza se rige por el Convenio Colectivo de la "Bella de Easo", que obra al descriptor 59, y del que conviene destacar que su artículo 4 prevé que su ámbito temporal abarca del 1-1-2006 al 31-12-2009 que en caso de denuncia estará en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio, el artículo 22 del mismo regulando tanto su distribución, como la disponibilidad. Este Convenio fue denunciado a fecha 31 de julio de 2013.

El Centro de Valladolid se rige por el Convenio de Centro obrante al descriptor 60, del que conviene destacar que tiene un ámbito temporal que abarca desde el 1- 1-2010 hasta el 31-12-2013, con prórroga anual salvo que medie denuncia, y que en su artículo 11 establece que "mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores podrá establecerse la distribución irregular de la jornada lo largo del año. En defecto de pacto la empresa podrá distribuir a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo de conformidad con el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores ". Este Convenio fue denunciado el día 3 de octubre de 2014.

El Convenio colectivo del Centro de trabajo de Puente- Genil obra al descriptor 61, que se da por reproducido, en su artículo 2 se prevé una vigencia de 1-1-2006 a 31-12-2007, si bien se establece que, aun mediando denuncia, no perderá vigencia sino en el momento de la firma de un Convenio que lo sustituya. En sus artículos 11 y 12 se contienen normas relativas a la jornada de trabajo y a la distribución irregular de la misma. Este Convenio fue denunciado el día 3 de octubre de 2007.

El Convenio colectivo para los centros de trabajo ubicados en las Islas Baleares, obra al descriptor 62 que se da por reproducido, en su artículo 2 se prevé una vigencia de 1-1-2007 a 31-12-2009, con prórrogas anuales de no mediar denuncia. En su artículo 40 regula la jornada si bien no contiene normas relativas a la distribución irregular de la misma ni a la disponibilidad. Este Convenio fue denunciado el día 17-10-2014.

El Convenio colectivo del centro de San Ginés (Murcia) obra al descriptor 63 que se da por reproducido, prevé un ámbito temporal de 1-1-2007 a 31-12-2009 (artículo 2) y que no obstante su denuncia mantendrá su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya (art. 3). Este Convenio fue denunciado el día 15-10-2014.

El Convenio Colectivo de los centros ubicados en Galicia obra al descriptor 64, que damos por reproducido, previéndose una vigencia inicial de 1-1-2008 a 31- 12- 2009, si bien prevé que se seguirá aplicando hasta que entre en vigor un nuevo convenio que lo sustituya, en su artículo 11 contiene normas relativas a la distribución irregular de la jornada.

TERCERO. Tras haberse promovido un ERE por parte de la empresa demandada en el año 2013, el mismo finalizó con acuerdo suscrito entre ésta y la representación de los trabajadores el día 25 de noviembre de 2013 en cuya cláusula sexta se pactó: "A partir del 1 de enero de 2014 se conformará una comisión sindical, constituida por la representación de las secciones sindicales mayoritarias, que representen a la mayoría de la representación legal de los trabajadores en la empresa, para desarrollar las negociaciones con la dirección de la empresa, para elaborar un convenio colectivo único para toda la plantilla de todos los centros de trabajo de la Compañía" . Dicho acuerdo fue impugnado ante esta Sala por parte de CCOO, tramitándose tal impugnación bajo el número de autos 510/2013, dictándose sentencia el día 16 de mayo de 2014 que no obstante reconocer el despido colectivo ajustado a Derecho estimó parcialmente la demanda en el sentido de anular el abono diferido de la indemnización y la previsión de efectuar 79 extinciones contractuales en el año 2015 y otras 77 en 2016, lo cual estaba plasmado en el acuerdo. Dicha resolución fue recurrida en casación tanto por CCOO, como por la demanda, sin que hasta el momento se haya resuelto el recurso de casación por la Sala IV del Tribunal Supremo.

CUARTO. En fecha 4 de junio de 2014 por parte de PANRICO SAU se promovió expediente de regulación de empleo temporal con objeto de suspender la totalidad contratos de trabajo afectando a trabajadores que

prestaban servicios en el Centro de trabajo ubicado en Santa Perpetua (Barcelona), que finalizó sin acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, procediendo aquella a aplicar la suspensión de los contratos con fecha de efectos 1-7- 2014 hasta el día 30-6- 2015. La inspección de trabajo emitió informe que se ha aportado en el acto del juicio por la empresa demandada y que damos por reproducido.

QUINTO. La empresa ha extinguido tras la tramitación del ERTE un total de 23 contratos de trabajo por causas objetivas, encontrándose pendientes de juicio.

SEXTO. El día 5 de noviembre de 2014 por parte de D. Luis Pablo en nombre y representación de PANRICO SAU a las secciones sindicales de FITAG UGT y de CCOO constituidas en la empresa, cuyo contenido que damos por reproducido obra en el descriptor 50, y en virtud de la cual se comunicaba que la empresa había procedido a denunciar los distintos Convenios colectivos de aplicación en su seno, y que de conformidad con lo ya acordado en el acuerdo con que finalizó el despido colectivo a que se ha hecho ya referencia en el hecho tercero de esta resolución, los convocaba para la constitución de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo de Empresa, lo cual debería tener lugar el día 11 de noviembre de 2011 a las 11 de la mañana en el Centro de trabajo de Paracuellos.

SÉPTIMO. La Comisión negociadora del I Convenio Colectivo de Panrico SAU se constituyó el día 18 de noviembre de 2014 en el Centro de trabajo de Paracuellos de Jarama, quedando constituida la misma por tres miembros del lado de la empresa, y 12 por el lado de los trabajadores, de los que ocho fueron designados por FITAGUGT, y los otros cuatro por CCOO, extendiéndose la correspondiente acta cuyo contenido obra en el descriptor 51 que damos por reproducido.

OCTAVO. En el desarrollo de las negociaciones las partes debatieron acerca de la jornada y la distribución irregular de la misma al menos en las siguientes reuniones de la Comisión negociadora que se celebraron los días 27 de noviembre 3 y 4 de diciembre de 2014, 9 y 15 de enero de 2015. (descriptores 52,53 y 54)

En el acta de la reunión del día 12 de mayo de 2015 (descriptor 54) se hizo constar lo siguiente:

"...las partes se reúnen al objeto de seguir con las negociaciones relativas a las propuestas realizadas por la empresa sobre las siguientes materias:

- (i) Tiempo de trabajo. Flexibilidad, Disponibilidad, Vacaciones y Absentismo.
- (ii) Externalización de la actividad de Logística.

Tras varios recesos a lo largo de la mañana y de la tarde, las posiciones finales de las partes son las siguientes:

UGT y CCOO manifiestan su disposición a negociar las materias expuestas en cada uno de los centros de trabajo afectados por las medidas.

Por parte de la representación legal de la empresa, se mantiene que el marco de negociación en el que se están planteando las medidas de flexibilidad y tiempo de trabajo es el adecuado (esto es, en el marco de la comisión negociadora), puesto que éstas son de afectación a nivel estatal y con el objetivo de ordenar unitariamente estas materias en todos los centros de trabajo. Respecto de los temas de logística, manifiesta que también son de afectación general porque afectan a todos los centros de trabajo y a la estabilidad en el empleo.

Ante dicho escenario, por parte de UGT se manifiesta su disponibilidad a la negociación de ambas materias en sede de la mesa de negociación colectiva, si bien, manifiesta que en cuanto al tiempo de trabajo solo negociara las condiciones relativas a flexibilidad y disponibilidad.

La empresa acepta no seguir tratando en estas reuniones los temas de vacaciones y absentismo.

Por su parte CCOO toma la palabra y manifiesta que no negociará en este marco de negociación, expresando su disposición a negociar las materias expuestas en cada uno de los centros de trabajo afectados por las medidas.

En esta situación, y ante la posibilidad de seguir negociando durante el día de en el marco de la mesa de negociación del convenio colectivo, las partes finalizada la reunión de hoy.

Igualmente, las partes se emplazan para una nueva reunión a celebrar mañana día 13 de mayo a las 10:00 horas, en el centro de trabajo de Villaverde. No obstante lo anterior, al no compartir la postura de la dirección, CCOO manifiesta que valorara su comparecencia, recordando que ante las convocatorias de dirección es su derecho asistir o no.

UGT manifiesta por su parte que entiende que la convocatoria del día de mañana.

NOVENO. El día 13 de mayo se celebró nueva reunión en la sede del centro de Paracuellos, a la que comparecieron los representantes de la empresa y los de FITAG-UGT, ausentándose los de CCOO de la que se extendió la correspondiente acta que obra en el descriptor 92 y que damos por reproducida, en ella la empresa presentó una propuesta relativa a la distribución irregular de la jornada y la disponibilidad, que fue entregada los representantes de UGT, emplazándose las partes para negociar el día 18 de mayo a las 10 de la mañana.

DÉCIMO. El día 19 de mayo tuvo lugar una reunión a la que acudieron los representantes en la Comisión negociadora de CCOO y de UGT, así como la representación de la empresa, alcanzando las partes el siguiente acuerdo que no fue suscrito por los representantes de CCOO:

" Reunidas a las 19:00 horas en la fecha arriba indicada, y tras las manifestaciones oportunas, se procede por las partes legitimadas a suscribir el ACUERDO alcanzado y, a tal efecto

MANIFIESTAN

Primero. Que, con fecha 18 de noviembre de 2014 se ha procedido a constituir la mesa negociadora del I Convenio Colectivo Estatal de la empresa PANRICO S.L.U., al objeto de unificar y reordenar las condiciones laborales de los trabajadores de la misma, ante la existencia de múltiples Convenios Colectivos de empresa que actualmente existen en la Compañía, siendo no obstante que los mismos se encuentran en la actualidad denunciados. En efecto, a tenor de los pactos alcanzados en el acuerdo de fecha 25 de noviembre de 2013 en el procedimiento de despido colectivo acometido por la Compañía, en la Cláusula Sexta se hizo constar expresamente la voluntad de todas las partes de negociar un Convenio Colectivo único de ámbito estatal, así como que el mismo fuera negociado por una Comisión Sindical formada por las Secciones Sindicales mayoritarias que representen a la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, todo ello en virtud de lo establecido en el artículo 87.1 ET . De este modo, las partes convinieron en el acta de Constitución de la Mesa Negociadora suscrita con fecha 18 de noviembre de 2014, que el Convenio Colectivo fuera negociado, en representación de los trabajadores, por las Secciones Sindicales mayoritarias en la Empresa (0000 y UGT), en tanto en cuanto ostentan legitimación suficiente al sumar la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal de la Compañía.

Respecto a las materias objeto de negociación, en la cláusula sexta de la citada acta de constitución se establece expresamente que " tal y como la empresa comunicó a la representación de los Trabajadores en la Convocatoria de fecha 5 de noviembre de 2014, el proceso negociador alcanzará a cuantas materias constituyen el contenido mínimo del Convenio, y en general, a cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y ámbito de las relaciones laborales de los trabajadores. que ambas partes reconocen debidamente denunciados, en tiempo y forma, pudiendo citarse entre otras aquellas que resulten convenientes en materia de política salarial, retribuciones y condiciones económicas, tiempo de trabajo, jornada.... así como cuantas otras materias pudieran determinar las partes". En definitiva, a las materias reguladas en los Convenios colectivos.

En este sentido, las condiciones laborales negociadas serían de aplicación con fecha de efectos 1 de enero de 2015.

Hasta la fecha, la Comisión Negociadora del Convenio ha mantenido 8 reuniones, en las que no ha sido posible alcanzar un acuerdo en ninguno de los aspectos tratados.

Las materias tratadas en las distintas reuniones, han sido, entre otras, las que se detallan a continuación:

- Salario.
- Grupos profesionales.
- Jornada y tiempo de trabajo.
- Absentismo.
- Vacaciones.

Segundo. Que, en este ámbito de negociación, las partes han decidido suscribir un acuerdo en materia de distribución irregular de la jornada y disponibilidad, de aplicación inmediata ante las necesidades de producción y organización de la compañía, con el objetivo de mejora de la productividad, que coadyuven hacer posible los objetivos de recuperación suscritos en el acuerdo de 25 de noviembre de 2013. Y todo ello dentro del marco legal

de Convenio único que las partes han configurado, al versar el acuerdo sobre condiciones laborales de afectación general a todos los trabajadores de Panrico y que son objeto de negociación colectiva.

Tercero. Que, mediante el citado acuerdo se dota a la empresa de instrumentos de flexibilidad, si bien con respeto absoluto a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Quinto. Que, el presente acuerdo goza de plena validez y eficacia convencional, en la medida en que se trata de un acuerdo adoptado en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio único, habiendo participado todas las partes integrantes de la misma en la negociación y cuyo objetivo es precisamente unificar ciertas condiciones de trabajo, acercándose las partes así al objetivo último a alcanzar, esto es, la búsqueda de uniformidad y unidad en la regulación de las relaciones laborales de la compañía.

En este sentido, dicho acuerdo colectivo formará parte integrante del Convenio Colectivo único.

Sexto. Que, ante las amenazas y coacciones sufridas por parte de miembros de UGT, en concreto al miembro de la Comisión Negociadora Don Hilario Serrano, UGT procede a su sustitución por Don Juan .

Séptimo. Que, siendo así, habiendo negociado las partes en términos de buena fe, y reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad legal necesaria, las partes suscriben por el presente ACUERDO, en los términos recogidos en las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera. Ámbito de aplicación del presente acuerdo y eficacia.

El presente acuerdo resulta aplicable a todos los trabajadores de la Empresa y centros de trabajo de PANRICO, S.A.U. que estén prestando servicios con anterioridad a su entrada en vigor, así como a aquellos que sean contratados durante su vigencia

Igualmente, el presente acuerdo tiene eficacia inmediata y entrará en vigor en el momento de la firma del mismo.

Finalmente, quedan sin efecto las condiciones establecidas en los distintos Convenios Colectivos que son actualmente de aplicación a los trabajadores, y que contradigan lo establecido en el presente acuerdo. En este sentido, quedan expresamente derogados aquellos aspectos de los Convenios Colectivos aplicables en los que exista contradicción en la regulación en materia de distribución irregular de la jornada y disponibilidad con lo establecido en el presente acuerdo.

Segunda. Regulación de la jornada.

Ambas partes estiman necesario la aplicación de ciertas medidas de flexibilidad interna que contribuyan a mejorar la situación de la misma y al mantenimiento del empleo, evitando así la adopción de otras medidas.

Las medidas de flexibilidad y disponibilidad que a continuación se pactan se implantarán considerando en todo caso, los siguientes principios:

(i) Flexibilidad. La flexibilidad se aplicará por la empresa respetando la jornada y los horarios vigentes en cada uno de los centros de trabajo, lo que implicara que el ejercicio de la empresa de la facultad de flexibilizar la jornada se realizará al final del turno establecido, en caso de tratarse de turnos rotativos o un único turno diario en la línea. En caso de tratarse de dos turnos sin rotación de personal, se podrá anticipar o alargar el horario en un máximo de 1 hora. En todo caso, dichas medidas de flexibilidad se aplicarán respetando los límites legales de descanso diario y semanal.

(ii) Disponibilidad. La aplicación por la empresa de la disponibilidad prevista en el presente acuerdo supondrá que la jornada de descanso adicional se disfrutara como una jornada acumulada a la jornada de descanso habitual, produciendo con ello que el trabajador disfrutara de tres días consecutivos de descanso semanal de la misma naturaleza, sin pérdida económica.

(iii) En todo caso, las facultades de flexibilización del tiempo de trabajo se ejercitarán por la empresa respetando los límites de descanso diario y semanal establecidos por la norma legal.

(iv) Asimismo, respecto de los trabajadores que disfruten de jornadas reducidas con base en derechos vinculados a la normativa de conciliación de la vida laboral y familiar, así como respecto de aquellos con limitaciones formalmente reconocidas por LPRL, se mantendrá el disfrute de los citados derechos.

1. FLEXIBILIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Las partes atendiendo a las necesidades actuales de la organización del trabajo pactan las siguientes medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, sin perjuicio de que cada centro de trabajo pueda acordar otras distintas y/o adicionales:

Modulación de la Flexibilidad conforme a lo previsto en el artículo 34.2 ET . Distribución irregular de la jornada de los trabajadores.

El artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, otorga a la empresa una mayor capacidad de flexibilizar la jornada de los trabajadores. No obstante lo anterior, y en aras a respetar los derechos a la conciliación de la vida personal y familiar, las partes acuerdan que la empresa dispondrá de un 7% anual de jornada de carácter flexible cuyo objetivo es dar respuesta a las variaciones en la organización del trabajo.

Según la jornada actual, dicha jornada se distribuirá de la siguiente manera:

Según la jornada actual, dicha jornada se distribuirá de la siguiente manera:

Centro de trabajo	Jornada anual efectiva de referencia (en horas)	Jornada anual flexible (en horas)
ST Perpetua 1641 115		
Paracuellos 1641 115		
Valladolid 1566 110		
Puente Genil 1590 111		
Zaragoza 1638 115		

Dichas horas se gestionarán por la empresa en los siguientes términos:

1. La empresa podrá ampliar o reducir la jornada laboral diaria de los trabajadores en hasta 2 horas, es decir, los trabajadores podrán realizar jornadas de trabajo diarias de 6 o 10 horas o 7 o 9 horas, en semanas de 5 días de trabajo.

2. En este supuesto, la empresa tratará de comunicarlo con la mayor antelación, y en todo caso deberá preavisar a los trabajadores con al menos 5 días de antelación dentro de la jornada laboral.

3. Dicha ampliación o reducción de jornada supone en todo caso y a todos los efectos jornada ordinaria y será computada en esos términos.

4. En relación con lo anterior y como mejora para el trabajador, la empresa podrá, en caso de existir necesidades de producción o cambios en el volumen de pedidos, y previa acreditación a los representantes de los trabajadores, pasar de las dos horas preavisadas de acuerdo con lo previsto en el punto 1, a una sola hora diaria.

5. En este supuesto, la empresa comunicará a los trabajadores con 2 días de antelación dentro de la jornada laboral.

6. En la medida de lo posible, la compensación del exceso se realizará por días completos.

7. El saldo de las horas contempladas en este punto se ajustará siempre en el año en curso, y en todo caso, siempre antes del 31 de diciembre de cada año.

8. Si llegado el 31 de diciembre del año en curso y no se hubiera cerrado el saldo, cuando las horas fueran debidas por la empresa, las mismas se abonarán. Por el contrario, si las horas son debidas por el trabajador, el saldo se llevará a cero.

9. El trabajador tendrá derecho al disfrute a su elección cuando acumule un mínimo de 8 horas de trabajo. En todo caso, no podrá coincidir más de un 10% de la plantilla y un 33% del turno y/o sección al que está asignado.

2. DISPONIBILIDAD.

Además de las medidas de flexibilidad anteriormente citadas, las partes acuerdan establecer cuando resulte necesario atender un mayor número despididos o por una mayor carga de trabajo o atender averías imprevistas, y/o sobrevenidas, las siguientes medidas de disponibilidad:

A) ATENCIÓN DE MAYOR NÚMERO DE PEDIDOS.

1. La empresa, preavisando con cinco días de antelación y dentro de la jornada laboral, podrá ampliar o reducir la jornada laboral semanal de los trabajadores en 8 horas, es decir, los trabajadores podrán realizar jornadas de 4 o 6 días de trabajo a la semana, respetándose los descansos legales establecidos en jornada diaria y semanal.

2. A dichos efectos, la empresa dispondrá de un periodo de 3 meses a contar desde la fecha de efectividad de la medida para compensar los días trabajados de más o de menos, y lo hará también en periodos de 8 horas y siempre el primero o último día de la semana laboral del trabajador, de tal manera que al unir este día con los dos del descanso semanal, descanse 3 días consecutivos.

3. Si pasado el periodo de tres meses no pudiera el trabajador realizar una jornada de 4 días, el mismo tendrá derecho a percibir una cantidad por cada hora dejada de recuperar, equivalente a la establecida en cada centro de trabajo en relación con los turnos extras.

4. El trabajador realizará como máximo dos semanas consecutivas de 6 días de trabajo, y nunca más de dos en todo el periodo estival,

5. Esta medida se considera excepcional por las partes, y atendiendo a esta excepcionalidad, únicamente podrá ser utilizada por la empresa en 6 jornadas al año. No podrá utilizarse esta medida durante las fiestas oficiales en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

B) AVERÍAS IMPREVISIBLES, IMPREVISTAS Y/O SOBREVENIDAS.

En supuesto de avería de la línea, y dadas las necesidades organizativas de la empresa, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Si la avería no pudiera resolverse dentro de la jornada laboral diaria, el trabajador será destinado a otro puesto de trabajo el tiempo que dure la avería.

2. Si la avería puede resolverse dentro de la jornada laboral, la empresa podrá ampliar la jornada diaria del trabajador en hasta 2 horas como máximo.

3. En este segundo supuesto, y en tanto dure la avería, el trabajador podrá ser destinado a otro puesto de trabajo, o en caso de no existir posición que pueda ocupar, permanecerá en su puesto de trabajo hasta que el servicio se restablezca. Las horas que se realicen por encima de la ampliación de jornada en 2 horas, serán abonadas al precio de una hora extraordinaria o descanso equivalente según lo establecido en cada centro de trabajo y serán de carácter voluntario.

4. Ninguno de los supuestos anteriormente descritos estarán sometidos a necesidad de preaviso por parte de la empresa, al tratarse de averías de carácter imprevisible, imprevistas y/o sobrevenidas.

5. Dicha ampliación de jornada supone en todo caso y a todos los efectos jornada ordinaria y será computada en esos términos.

6. En la medida de lo posible, la compensación del exceso se realizará por días completos.

7. El saldo de las horas contempladas en este punto se ajustará siempre en el año en curso, y en todo caso, siempre antes del 31 de diciembre de cada año.

8. Si llegado el 31 de diciembre del año en curso y no se hubiera cerrado el saldo, cuando las horas fueran debidas por la empresa, las mismas se abonarán. Por el contrario, si las horas son debidas por el trabajador, el saldo se llevará a cero.

9. El trabajador tendrá derecho al disfrute a su elección cuando acumule un mínimo de 8 horas de trabajo. En todo caso, no podrá coincidir más de un 10% de la plantilla y un 33% del turno y/o sección al que está asignado.

10. Esta medida podrá ser aplicada por la empresa 1 vez al mes por trabajador.

Las medidas de disponibilidad y de flexibilidad establecidas en el presente acuerdo no podrán aplicarse de manera simultánea la misma semana. Asimismo, cualquiera de los supuestos reflejados en el presente acuerdo en los que se requiera preaviso, las comunicaciones de preaviso contendrán la jornada y el horario que el trabajador debe realizar.

Tercero. *Creación de una comisión paritaria.*

Se crea una comisión de seguimiento integrada por los firmantes del acuerdo para la realización y valoración de las medidas anteriormente señaladas y su aplicación efectiva al respecto durante la vigencia del acuerdo.

Las partes acuerdan que en el plazo de dos meses a contar desde la suscripción del acuerdo, la Comisión se reunirá al objeto de revisar el contenido del acuerdo, y en especial la necesidad de revisar, en su caso, el límite anual en cuanto a la aplicación de la flexibilidad en relación con las averías imprevisibles, imprevistas y/o sobrevenidas establecido en el presente acuerdo.

Finalmente, se acuerda que la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo la aplicación del presente acuerdo colectivo".

UNDÉCIMO- El día 21 de mayo de 2015 por parte de d. Augusto ; Recetario General de la Sección Sindical Intercentros de CCOO de Panrico SLU se remitió a D. Luis Pablo una carta en los siguientes términos:"... El pasado día 19, tras finalizar la reunión de la Comisión negociadora del convenio, la Dirección de la empresa se comprometió, al igual que ha venido ocurriendo en reuniones anteriores, a enviar borrador del acta de la reunión al día siguiente, con el fin de que pudiéramos hacer las manifestaciones pertinentes.

Por otro lado, la dirección de la empresa firmó dos acuerdos con la representación de UGT, comprometiéndose también a enviar al día siguiente copia de los documentos firmados a la representación de CCOO, sin que hasta la fecha tampoco la hayamos recibido.

Agradecería nos hiciera llegar copia de los citados documentos firmados, así como borrador del acta de la reunión a la Sección Sindical Intercentros de CCOO en el menor tiempo posible.

A la espera de su pronta contestación un cordial saludo." (DESCRIPTOR 36)

DUODÉCIMO- Por la Sección Sindical de CCOO en la empresa se emitió un comunicado a toda la plantilla con el siguiente contenido:

" Posición de CCOO ante los acuerdos firmados por UGT y la Dirección de Panrico de fecha 19-5-2015

CCOO nunca estará de acuerdo con unos despidos que obedecen a un puro interés de obtener más beneficios, de transformar puestos de trabajo estables en otros precarios, de cambiar trabajadores con salarios dignos por otros con salarios bajos, por externalizar partes de la actividad de la empresa con la excusa de que no es la actividad principal. Además el procedimiento utilizado por la dirección y la UGT es de dudosa legalidad y legitimidad, contraviniendo los principios desarrollados en el ERE y los convenios colectivos en vigor.

Respecto a la llamada flexibilidad, desde CCOO consideramos que se está planteando una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores de la empresa y que se ha buscado camuflar bajo determinadas pautas la vulneración del plazo de preaviso, por lo que tiene las mismas deficiencias legales del punto anterior.

CCOO rechazamos la maniobra realizada por la empresa, a la que se ha prestado UGT, al mezclar la solución al problema del mantenimiento del empleo de Logística con la negociación del convenio único, dando así un paso atrás en las condiciones de jornada de trabajo del conjunto de la plantilla, agravada ya con la reforma laboral, y rompiendo así la posibilidad de negociar el convenio único en mejores condiciones. Entendemos que no se pueden pedir más sacrificios a los trabajadores, después de los esfuerzos que tuvieron que hacer para salvar la empresa con la aplicación del ERE y no estamos de acuerdo en incrementos de jornada que, sumado a los elevados ritmos de trabajo que se están aplicando en la mayoría de los puestos de producción, perjudicarán la salud de los trabajadores.

El hecho de condicionar las recolocaciones a la aceptación de peores condiciones de trabajo por parte de todos los trabajadores de Panrico, no podemos calificarlo de buena fe por parte de la dirección de la empresa ni por quien se presta a entrar en ese juego.

Con el fin de que se entienda con claridad la posición de CCOO y las manifestaciones vertidas en este documento, pasamos a relatar con detalle el desarrollo de las últimas jornadas de reuniones:

1. El martes día 12 CCOO manifestó que valorarla el asistir a la reunión convocada para el siguiente día, tal como se recoge en el acta.

2. El día 13 a primera hora de la mañana 0000 comunico a la empresa y a la UGT que no asistiría, aprovechando todo el día 13 para hacer las consultas jurídicas en la sede de CCOO de Madrid.

3. Dicha consulta confirma lo que preveíamos: que la mesa negociadora constituida para la negociación del convenio no está legitimada para negociar los despidos ni las recolocaciones del departamento de Logística.

4. La empresa vuelve a convocar a la mesa para el día 19 a las 10:30 Notas en jornada de un solo día ya que dice que están muy avanzadas las negociaciones con la UGT.

5. Poco antes del inicio de la reunión, la dirección nos comunica que la reunión se retrasa hasta las 11:00, sin embargo no se inicia hasta las 11:30 al estar reunida la dirección con UGT.

6. La reunión se inicia, por fin, a las 11:30 y tras los preliminares la dirección dice que la UGT ha hecho algunas aclaraciones sobre la propuesta de la semana pasada y pide un receso para estudiarlas hasta las 13:00, levantándose la mesa a las 12:05.

7. A las 13:00 la dirección comunica a CCOO que no sabe cuándo se va a reanudar la sesión pues tiene todavía que aclarar la propuesta con la UGT.

8. A las 14:15 los de CCOO nos vamos a comer dejando a la dirección reunida a solas con la UGT.

9. A las 15:00 la dirección nos comunica por teléfono que han salido a comer y que estarán en disposición de reunirse a las 15:45.

10. A las 16:45, una hora más tarde de lo previsto, la empresa presenta dos documentos donde dice recoger todas las discusiones que se han dado (entre la Empresa y UGT) nos dan copia para que la analicemos y se levantan a las 16:55, es decir 10 minutos de reunión.

11. En este instante nos reunimos por separado ambas secciones sindicales, para más tarde vernos conjuntamente.

12. Las conclusiones de dichas reuniones son la siguientes:

UGT manifiesta que si la empresa acepta las modificaciones al texto de los documentos estarían en disposición de firmar.

Por parte de CCOO manifestamos que la reunión de la mesa ha durado menos de media hora por la mañana y apenas 10 minutos por la tarde, y que al menos para analizar el documento necesitaríamos el mismo tiempo que se han tomado el resto de componentes de la mesa y que CCOO no firmaremos ningún documento sin antes analizarlo jurídicamente y sin ser aprobado por la sección sindical Intercentros.

13. A las 18:40 se reanuda la mesa, donde la empresa asume las distintas propuestas de semántica de la UGT.

14. A las 20:00 la empresa y la UGT firman ambos acuerdos, no entregando copia de lo firmado a CCOO.

15. Ante la petición por parte de CCOO de hacer una manifestación de parte para que conste en acta, al contrario de las anteriores reuniones en las que a su finalización si hemos firmado, la empresa sorprendentemente dice que nos mandará un borrador donde hagamos las manifestaciones que creamos oportunas.

Tal como se recata, CCOO no solo no ha firmado los documentos, si no que no ha podido participar en la negociación.

iii Que cada cual saque sus propias Conclusiones...!!!

CCOO analizará las conclusiones de estos pasteos (pues no se pueden denominar de otra forma) y determinará junto con sus servicios jurídicos lo que considere más adecuado para los intereses de la plantilla."

DECIMOTERCERO- La empresa ha comunicado el acuerdo a los representantes unitarios de los trabajadores de los Centros de trabajo de Valladolid, Zaragoza, Santa Perpetua y Paracuellos de Jarama, en los términos que constan en los descriptores 98 y ss.

El acuerdo no ha sido objeto de depósito ante la Oficina pública dependiente de la Autoridad laboral, ni de publicación en el BOE.

DECIMOCUARTO- Habiéndose promovido acto de mediación por CCOO frente a los demandados en el SIMA, se extendió acta de desacuerdo el día 17 de julio de 2015.

Se han cumplido las previsiones legales».

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Federación Agroalimentaria de CCOO, en el que se alega como motivos del recurso, al amparo del art. 207 apartado e) de la LRJS, infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueron aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

Y la representación de Panrico, SAU, en el que se alega los siguientes motivos: 1.º- Con fundamento en el artículo 207, c) quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que este último caso se haya producido indefensión; 2.º- Con fundamento en el artículo 207, e) de la LRJS, infracción de norma del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueron aplicables para resolver cuestiones objeto de debate.

Los recursos fueron impugnados por las partes personadas.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de diciembre de 2016, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1- Una adecuada comprensión y resolución de los recursos de casación planteados contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 16 de septiembre de 2015, requiere que, brevemente, se pongan de relieve los datos más importantes que a tales efectos resultan de los hechos probados transcritos íntegramente en los antecedentes de la presente resolución.

Con motivo de la negociación y aprobación de un ERE habido en la empresa PANRICO, SAU, se acordó en el pacto que puso fin a las consultas que a partir del 1 de enero de 2014 se constituiría una comisión negociadora, formada por la representación de las secciones sindicales mayoritarias que sumasen la mayoría en los órganos de representación legal de los trabajadores, para negociar la elaboración de un convenio colectivo único para toda la plantilla de todos los centros de trabajo de la compañía.

En cumplimiento de tal acuerdo se constituyó la comisión negociadora reseñada el 16 de noviembre de 2014 quedando constituida, por lo que se refiere a la representación de los trabajadores por doce miembros, de los cuales ocho fueron designados por UGT y los cuatro restantes por CC.OO. Durante algún tiempo, la comisión negociadora estuvo negociando sin que se llegase a ningún acuerdo hasta el día 19 de mayo de 2015 en el que la comisión (con los votos favorables de los ocho representantes de UGT y de los representantes de la empresa) alcanzó un acuerdo, que consta transcrito en los antecedentes fácticos de esta sentencia sobre regulación de la jornada en punto a la distribución irregular de la misma y a la disponibilidad horaria. Tal acuerdo no fue depositado ante la Autoridad Laboral a efectos de su registro y publicación.

Todos los convenios colectivos que se aplicaban en los distintos centros de trabajo de la empresa, a la fecha del anterior acuerdo, habían sido denunciados, había acabado su vigencia ordinaria y se encontraban en situación de ultraactividad, bien prevista en el propio convenio, bien por imperativo del artículo 86.3 ET .

2- La representación legal de CC.OO. formuló demanda de conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 138.4 LRJS en la que tras exponer los hechos y fundamentos que entendió oportunos y aplicables, terminó suplicando que se dictara la nulidad del acuerdo de la comisión negociadora del convenio único de Panrico y la nulidad de todas las decisiones empresariales de modificación colectiva o subsidiariamente se acordase la ilegalidad del acuerdo y el carácter injustificado de todas las decisiones empresariales de modificación colectiva dimanantes del mismo, así como se declarase el derecho de los trabajadores reintegrados en las condiciones de trabajo que disfrutaban con anterioridad al acuerdo, condenando a la empresa y a las personas jurídicas y físicas demandadas a estar y pasar por esta declaración y condenando a la empresa a la reposición inmediata de los trabajadores afectados en las condiciones de trabajo que existían con anterioridad al acuerdo.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó la sentencia de 24 de septiembre de 2015, en cuya parte dispositiva estableció la desestimación de las excepciones de falta de litisconsorcio pasivo necesario y de defecto legal en el modo de proponer la demanda esgrimidas por PANRICO SAU. Igualmente, desestimó la pretensión efectuada con carácter principal en la que se solicitaba que el Acuerdo de 19 de mayo sobre distribución irregular de la jornada y disponibilidad fuese declarado nulo por haberse adoptado con vulneración del derecho a la libertad sindical. Y, finalmente, estimó parcialmente la pretensión efectuada por la actora con carácter secundario en su demanda y en su virtud declaró la nulidad del párrafo último de la cláusula primera del acuerdo de fecha 19- 5-2015, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración de nulidad, que no afectó al resto del contenido del acuerdo.

3- Disconformes con el relatado fallo, se presentaron sendos recursos de casación. EL primero de ellos formalizado por la representación de CC.OO. se articula a través de dos motivos [ambos al amparo del artículo 207.e) LRJS] en los que denuncia infracción de normas del ordenamiento jurídico.

El segundo de los recursos ha sido formulado por la entidad PANRICO, SAU también a través de dos motivos, uno al amparo del apartado c) del artículo 207 LRJS en el que denuncia quebrantamiento de formas esenciales con indefensión; y, el otro, con fundamento en el artículo 207.e) LRJS en el que denuncia infracción de normas del ordenamiento jurídico.

Ambos recursos han sido impugnados de contrario cada uno de ellos por la otra parte recurrente. También el recurso de CC.OO. ha sido impugnado por UGT. Por su parte, el Ministerio Fiscal que compareció en la instancia, en este trámite casacional manifestó que, dado que CC.OO: ya no cuestionaba la vulneración de la libertad sindical, cuestión que ya no estaba discutida en su recurso de casación, nada tenía que manifestar respecto del contenido de los recursos. Ya en la tramitación de este recurso, la fiscalía ha emitido el preceptivo informe en el sentido de interesar la desestimación de ambos recursos.

Segundo.

1- Como se anticipó, el primer motivo del recurso formulado por CC.OO., con fundamento en el artículo 207.e) LRJS, denuncia infracción de normas del ordenamiento jurídico; en concreto del artículo 86.3 ET, de la Disposición Transitoria IV de la Ley 3/2012 de 6 de julio y del artículo 9.3 CE . Sostiene el recurrente, por un lado, que el pacto combatido no puede modificar la prolongación de la vigencia del convenio puesto que en todos los convenios hay previsión convencional de mantenimiento de la ultraactividad hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio; y, por otro, que el fallo debió incorporar como contenido dispositivo del mismo que el pacto no resulta de aplicación en los centros de trabajo de Paracuellos del Jarama, Zaragoza, Puente Genil, San Ginés de Murcia y de Galicia porque existe una cláusula de ultraactividad expresamente pactada y así debió incorporarse en la sentencia.

Las pretendidas infracciones de los preceptos reseñados en el recurso no se han producido. En efecto, el mencionado artículo 86.3 ET establece, entre otras precisiones, las siguientes -introducidas por el RDL 7/2011, de 10 de junio: «Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para al modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad del sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen». Este tipo de acuerdos, al que sin duda pertenece el aquí impugnado tratan de garantizar una mejor adaptación a las circunstancias del sector o empresa en procesos negociadores de larga duración. La previsión legal de este tipo de acuerdos permite que las partes legitimadas durante la negociación de un nuevo convenio, una vez terminada la vigencia ordinaria del convenio anterior, dispongan sobre las condiciones de ultraactividad del mismo, de suerte que si logran acuerdos parciales, su contenido -que tendrá el ámbito de aplicación que las partes acuerden- rige en los términos pactados, exceptuando en la práctica de manera parcial el régimen de ultraactividad previsto en el convenio denunciado en las materias a las que se refiera el acuerdo parcial logrado.

Esto es lo que, al margen de la actual previsión legislativa, ha venido entendiendo la doctrina de la Sala que ha señalado que la ultraactividad no niega la posibilidad de que se acuerde una nueva norma pactada siempre que haya acuerdo de las partes negociadoras para modificar el contenido del convenio denunciado hasta que se firme un nuevo convenio (STS de 31 de marzo de 2010, Rec. 77/2009). Son, por tanto, acuerdos parciales. Lo cual

es lógico, pues si el acuerdo fuera total ya habría nuevo convenio colectivo y por eso, la ley lo limita a la "modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados".

2- Señala el recurrente que la sentencia recurrida, para evitar confusiones sobre el contenido de la demanda que es declarativa, debió incluir en el fallo, con precisión y claridad, el alcance del pronunciamiento judicial en relación con el supuesto de hecho concreto delimitado en los hechos probados, concretando que el pacto no resulta de aplicación en la relación de centros de trabajo que establece en el recurso. De esta forma indirecta, se pretende, con la finalidad de evitar confusiones que sólo la parte podía haber solucionado en su demanda, modificar el fallo de la sentencia para que diga otra cosa que lo que dice exactamente, pero sin denunciar defecto alguno en la redacción del indicado fallo. La sentencia recurrida ante la pretensión de la demanda que solicitaba la declaración de nulidad del pacto, estima parcialmente tal pretensión y declara "la nulidad del último párrafo de la cláusula primera del acuerdo" cuestionado, precisando que tal nulidad no afecta al resto del contenido del acuerdo. La pretensión de que se corrija el fallo para indicar que la totalidad del acuerdo no resulta de aplicación en los centros que la recurrente enumera no sólo carece de soporte jurídico que lo permita sino que es una cuestión novedosa que no fue planteada en la demanda tal como ha quedado reflejado.

Tercero.

1- En el segundo motivo del recurso de CC.OO, con correcto amparo procesal, se denuncia infracción por inaplicación del artículo 41 ET en relación con el artículo 82.3 y los artículos 34.2 y 86.3, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores. Considera la recurrente que el pacto impugnado no es un pacto de los previstos en el artículo 86.3 ET puesto que no estamos en presencia de una renovación de un convenio sino de un caso de negociación por primera vez y que, en consecuencia, estaríamos ante un acuerdo que vulnera lo dispuesto en los artículos 41 ET sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y 82.3 ET sobre inaplicación de convenios.

Las infracciones denunciadas no pueden ser admitidas porque, como se ha puesto de manifiesto en el fundamento anterior, precisamente nos encontramos ante un pacto específico que encaja plenamente en los acuerdos que regula el artículo 86.3 ET, dado que tales pactos, que se producen en el marco de la negociación de un convenio, tienen por objeto la modificación anticipada de algún aspecto del régimen convencional aplicable; y, para ello, poco importa que se trate de renegociar el mismo convenio como que se esté en presencia de una negociación que tiene como objeto, entre otros, el cambio en la unidad de negociación que es lo que ocurre en el supuesto que aquí se contempla. La previsión del artículo 86.3 ET es plenamente aplicable a un supuesto, como el presente, en el que en una empresa multicentros en la que se aplican -en función del centro de trabajo- diferentes convenios que han sido denunciados y que se encuentran en ultraactividad legal o convencional, está en período de negociación de un nuevo convenio de empresa con la pretensión de que sustituya a los convenios hasta entonces de aplicación, habiéndose constituido la correspondiente comisión negociadora de conformidad con las reglas establecidas en el propio Estatuto de los Trabajadores.

En esas condiciones, el acuerdo negociado por quienes tenían legitimación para hacerlo se incardina en la posibilidad de adopción de acuerdos parciales durante la negociación de un nuevo convenio que habilita claramente el artículo 86.3 ET y que permite expresamente la modificación de algunos aspectos de la regulación convencional que pretende cambiarse y que, por mor de la ultraactividad legal o convencional, resultaban de aplicación.

2- Consecuentemente, el contenido del pacto impugnado no puede considerarse ni como un pacto de inaplicación del convenio; ni como un pacto o acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo; al contrario, su esencia y naturaleza conecta con la necesaria presencia de la negociación de un nuevo convenio colectivo, en cuyo seno, la única legitimación para suscribir estos acuerdos reside en la propia comisión negociadora del convenio, que de esta forma sustituye parte de los convenios hasta entonces aplicables y anticipa parte de lo que va a acabar resultando -si fructifican las negociaciones- un nuevo convenio colectivo.

Todo ello, de conformidad con lo informado con el Ministerio Fiscal, comporta la desestimación de este segundo motivo y, con ello, del recurso examinado.

Cuarto.

1- Ta como se explicó, la entidad demandada PANRICO, SAU ha formalizado su recurso a través de dos motivos, pretendiendo el primero de ellos combatir el fallo de la sentencia al que reprocha haber incurrido en incongruencia extra petita, por haber resuelto cuestiones que no habían sido planteadas en la demanda y no se habían suscitado en el pleito; en concreto, por haber declarado la nulidad parcial del acuerdo puesto que no existió "ni hecho ni petición alguna que analizase en particular el párrafo último de la cláusula primera del acuerdo de fecha 19 de mayo de 2015, ni específica o postula declaración de nulidad de dicho apartado". En otros términos, se insta la declaración de nulidad de todo el acuerdo o su ilegalidad pero en modo alguno se postula una nulidad parcial referida a dicho extremo de los acuerdos.

2- La congruencia puede definirse como un ajuste sustancial entre lo pedido y lo resuelto que, por tanto, no exige del fallo «una conformidad literal y rígida con las peticiones de las partes, sino racional y flexible» (STS de 16 de febrero de 1993, Rec. 1203/1992, con cita de otras muchas). La congruencia se plantea, pues, como una necesidad de correlación entre determinada actividad procesal de las partes, por un lado, y la actividad decisoria o resolutoria que el juez plasma en la sentencia, por otro.

Los términos que es preciso comparar para averiguar si existe o no congruencia comprenden, esencialmente, desde el punto de vista de la actividad de las partes, la pretensión procesal, compuesta, a su vez, por la petición y la causa de pedir. De ahí que hayamos reiterado, recogiendo la doctrina constitucional, que «el juicio sobre la congruencia de la resolución judicial exige confrontar la parte dispositiva de la Sentencia y el objeto del proceso, delimitado por referencia a sus elementos subjetivos -partes- y objetivos -causa de pedir y "petitum"-, y en relación a estos últimos elementos viene afirmándose que la adecuación debe extenderse tanto al resultado que el litigante pretende obtener, como a los hechos y fundamentos jurídicos que sustentan la pretensión. Doctrina que no impide que el órgano judicial pueda fundamentar su decisión en argumentos jurídicos distintos de los alegados por las partes, pues, como expresa el viejo aforismo "iura novit curia" los Jueces y Tribunales no están obligados al motivar sus sentencias a ajustarse estrictamente a las alegaciones de carácter jurídico aducidas por las partes, tal y como también de forma reiterada ha señalado este Tribunal (por todas, STC 136/1998, de 29 de junio)» [entre otras, SSTs de 5 de octubre de 1999, Rec. 4773/1998].

La denominada incongruencia "extra petitem" se da cuando el pronunciamiento judicial recaiga sobre un tema no incluido en las pretensiones deducidas en el proceso, de tal modo que se haya impedido a las partes la posibilidad de efectuar las alegaciones pertinentes en defensa de sus intereses relacionados con lo decidido, provocando su indefensión al defraudar el principio de contradicción (SSTC 154/1991, de 10 de julio ; 44/1993, de 8 de febrero ; 172/1994, de 7 de junio ; 116/1995, de 17 de julio ; 60/1996, de 15 de abril ; 98/1996, de 10 de junio ; 17/2000, de 31 de enero y 135/2002, de 3 de junio, entre otras).

No debe olvidarse, además que el artículo 218.1 LEC, tras la referencia a la congruencia "con las demandas y con las demás pretensiones de las partes", exige que las sentencias hagan "las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate". La exhaustividad aparece, pues, como un requisito adicional distinto de la congruencia que no permite los pronunciamientos tácitos con frecuencia envueltos hasta ahora en los fundamentos jurídicos.

Debe hacerse hincapié en que, para que la incongruencia extra petita tenga relevancia constitucional, es preciso que pueda constatarse con claridad que la vulneración del principio de contradicción ha provocado la existencia de indefensión por ser la desviación entre el fallo y las pretensiones formuladas por las partes «de tal naturaleza que suponga una sustancial modificación de los términos en que discorra la controversia judicial» (STC 136/1998, de 29 de junio -que a su vez cita las SSTC 20/1982, 177/1985, 191/1987, 88/1992, 369/1993, 172/1994, 311/1994, 117/1997 y 220/1999 - y SSTC 15/1999, de 22 de febrero, 29/1999, de 8 de marzo, 17/2000, de 31 de enero y 227/2000, de 2 de octubre).

Todo lo anterior no comporta que el Juez deba quedar vinculado rígidamente al tenor de los concretos pedimentos articulados por las partes en sus respectivos escritos forenses o a los razonamientos o alegaciones jurídicas esgrimidas en su apoyo. Por un lado el principio iura novit curia permite al Juez fundar el fallo en los preceptos legales o normas jurídicas que sean de pertinente aplicación al caso, aunque no hayan sido invocadas por los litigantes. Por otro lado, el órgano judicial sólo está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito, y no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas, tal y como hayan sido formalmente solicitadas por los litigantes, de forma que "no existirá la incongruencia extra petitem cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una pretensión que, aun cuando no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era

consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso". (STS de 18 de mayo de 2016, Rec. 140/2015).

3- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto enjuiciado conduce, sin necesidad de excesivas argumentaciones a la desestimación del motivo que, en función de lo expuesto, deviene necesaria. En efecto, solicitada por la actora la nulidad del acuerdo de fecha 19 de mayo de 2015 y opuesta tal pretensión por las demandadas resulta absolutamente lógica y congruente una resolución judicial, como la combatida, que efectúa una estimación parcial de la demanda que no concede la totalidad de lo pedido sino únicamente una parte de ello al declarar la nulidad de una cláusula del acuerdo y la validez del resto. En los antecedentes de la propia sentencia combatida consta, por un lado, que uno de los motivos por los que la demandante solicitaba la nulidad del acuerdo era por su carácter no estatutario; y, por otro, consta que la cuestión de si se había intentado el depósito del acuerdo no fue controvertida pues ambas partes estuvieron conformes en que no se había intentado el depósito y registro del acuerdo. La sentencia recurrida, tras constatar el carácter extraestatutario del acuerdo combatido, llega a la conclusión que tal dato es, por sí mismo, insuficiente para determinar la nulidad total del acuerdo, pero entiende que sí determina la nulidad de una de sus cláusulas. Actuando, por tanto, con plena congruencia lo que determina, como se avanzó, la desestimación del motivo.

Quinto.

1- En su segundo motivo de recuso, formulado con amparo en el artículo 207.e) LRJS, la mercantil recurrente denuncia infracción de los artículos 83.1, 83.3, 86.3, 85.3b), 87.1, 90.1 y 90.2 todos ellos del Estatuto de los Trabajadores . Sostiene que debió la sentencia recurrida haber mantenido la eficacia y vigencia del pacto en su total integridad, pues el acuerdo había sido adoptado por los sujetos legitimados y no resultaba necesario su depósito y registro, insistiendo en que el acuerdo alcanzado tenía la naturaleza de convenio estatutario.

Al respecto, conviene recordar que la previsión contenida en el artículo 90.2 ET según la que «Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito» se encuentra desarrollada en el RD 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En su artículo 2.1. a) dispone que «Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles: a) Los convenios colectivos de trabajo elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de «garantía salarial», las modificaciones y las prórrogas de los convenios». Dado de que no cabe ninguna duda de que los acuerdos concertados al amparo del artículo 86.3, párrafo segundo, ET son acuerdos que modifican el convenio o los convenios que se pretenden renovar o sustituir durante la negociación del nuevo convenio y que, consecuentemente, son acuerdos de modificación de convenios, la consecuencia lógica es que, de conformidad con la norma reglamentaria que no contradice ningún precepto legal, tales acuerdos deben ser objeto de inscripción en los registros de las autoridades laborales. Pesa sobre las partes firmantes la obligación de presentación de tales acuerdos ante la autoridad laboral a los efectos de su depósito y registro; sin que la fuerza de los anteriores argumentos pueda ser contradicha por los razonamientos que efectúa la recurrente en torno a que el acuerdo era suficientemente conocido en la empresa.

2- La jurisprudencia de la Sala es constante en exigir para que el convenio pueda ser declarado estatutario que se cumplan las exigencias de depósito ante la Autoridad laboral exigidas por el artículo 90 ET y desarrolladas en el mencionado RD 713/2010, de 28 de mayo. Con independencia de razones ligadas a la literalidad de las normas reseñadas, la naturaleza normativa exige la publicidad oficial del instrumento convencional llamado a regular con efectos erga omnes algunos aspectos de las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación.

Como pone de relieve la sentencia recurrida, la falta de publicación no significa la pérdida absoluta de eficacia del convenio, ya que no es requisito esencial para su validez, pues el artículo 90 ET sólo sanciona con la nulidad los convenios que no se hayan efectuado por escrito. Por ello, existiendo forma escrita, la ausencia de publicación debida a la inactividad de las partes que no presentan el acuerdo suscrito a la Autoridad Laboral - incumpliendo así la obligación impuesta legal y reglamentariamente- lo único que conlleva es privar al convenio o

acuerdo pactado de su fuerza normativa general, es decir, de su carácter estatutario; pero no le priva de aquella fuerza que le es propia y que surge de la voluntad negocial de las partes interesadas, pues aun considerado como extraestatutario tiene eficacia entre las partes.

Nos encontramos, por tanto, ante un Acuerdo que no merece el calificativo de convenio estatutario, sino extraestatutario porque no fue registrado por la autoridad laboral, ni publicado en periódico oficial, relevante cuando se trata de acuerdos colectivos vencidos y denunciados, según la doctrina de esta Sala, sentada, entre otras, en nuestras sentencias de 6 de octubre de 2009 (Rcu. 3012/2008), de 19 de enero de 2011, (Rec. 85/2010), de 9 de marzo de 2011 (Rec. 118/2010), de 23 de octubre de 2012 (Rcu. 594/2012) y de STS de 22 de julio de 2013 (Rec. 106/2012).

3- La consecuencia del carácter extraestatutario del acuerdo logrado que deriva, exclusivamente, de su falta de depósito y registro, -falta que, por otro lado, sólo a las partes firmantes es imputable-, implica que tal acuerdo no pueda disponer válidamente de las previsiones de los convenios colectivos estatutarios que, denunciados y en fase de ultraactividad, seguían aplicables en los centros de trabajo de la empresa. Por ello, con acierto, la sentencia combatida únicamente anuló el párrafo del acuerdo que dejaba sin efecto las previsiones de los convenios estatutarios que se pretendían sustituir relativas a las materias que el propio acuerdo regula; manteniendo la validez de todo lo demás, en el bien entendido de que tal validez tendrá la eficacia propia de los convenios extraestatutarios. Por ello, el acuerdo podrá ser aplicado en aquellos centros de trabajo que se rijan por convenios que hayan perdido su vigencia o que no tengan incorporada regulación sobre distribución irregular de la jornada o disponibilidad horaria en aplicación del apartado 2 del artículo 34 ET que establece que en defecto de convenio, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, podrá establecerse la distribución irregular de la jornada.

Todo ello conlleva, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1) Desestimar los recursos de casación interpuestos por la Federación Agroalimentaria de CCOO, representado y asistido por el letrado D. Enrique Lillo Pérez; y por Panrico, SAU, representado y asistido por el letrado D. Enric Barenys Ramis. 2) Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 24 de septiembre de 2015, dictada en autos número 172/2012, sobre conflicto colectivo. 3) No ha lugar a la imposición de costas ni a realizar pronunciamiento alguno sobre consignaciones y depósitos.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Angel Blasco Pellicer hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

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.