

## BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

## TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 371/2017, de 27 de abril de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 280/2016

## SUMARIO:

**Despido colectivo. Impugnación individual.** Ediciones El País, S.L. Existencia previa al despido colectivo de un pacto de fin de huelga, afectante a todas las empresas del Grupo PRISA, donde se alcanzó el acuerdo de que en caso de reestructuración empresarial los ceses serían indemnizados con un módulo de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades. Finalización del proceso de despido colectivo sin acuerdo, procediendo a comunicar la empresa los ceses sujetándose a la cuantía legal establecida (20 días de salario por año/24 mensualidades). Ante la impugnación colectiva del despido se llegó a un acuerdo conciliatorio judicial ante la Audiencia Nacional, con refrendo previo en asamblea de trabajadores, donde se alcanzó un módulo indemnizatorio intermedio (38 días salario/año). Valoración de los efectos colectivos del pacto de fin de huelga, el cual se quiere anteponer por el trabajador por su mayor cuantía indemnizatoria. Posibilidad de ejecución del acuerdo de conciliación judicial por los trámites de ejecución de sentencia. No cabe abordar la resolución del caso desde una perspectiva excluyente, dando prevalencia bien al pacto o bien al acuerdo conciliatorio, sino que por el contrario, en el presente caso, procede reconocer la existencia de una concurrencia no conflictiva, complementaria. Así, dado que en el caso el acuerdo de fin de huelga fue negociado para todo el Grupo PRISA, y tal pacto admite la existencia de negociación en cascada, es preciso dar paso al juego de la autonomía colectiva en ámbitos inferiores al Grupo de empresa (Ediciones El País, S.A.), dándose una articulación entre ambas unidades negociadoras, con lo que caben factores correctores o variaciones, como el referido concretamente al módulo indemnizatorio. Al no existir colisión, procede confirmar la sentencia de suplicación, dando preferencia al acuerdo conciliatorio (2013) alcanzado ante la AN con un importe indemnizatorio menor al fijado en el pacto de fin de huelga del Grupo (2011). **Sala General. Votos particulares.** El pacto de fin de huelga solo puede ser modificado por los mismos sujetos firmantes que lo adoptaron, que no es el caso, por lo que al no coincidir, dicho pacto sigue plenamente vigente, siendo exigible su cumplimiento.

## PRECEPTOS:

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 84.5 y .6, 124.1 y 13 b) 2.ª, 153.1, 156 y 160.5.

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 3.1 b) y .5, 51, 82.3 y 87.

Ley 1/2000 (LEC), arts. 222.1 y .4 y 400.2.

RDLeY 17/1977 (Relaciones de Trabajo), art. 8.2.

Código Civil, arts. 1.809 y 1.816.

## PONENTE:

Don Antonio Vicente Sempere Navarro.

## SENTENCIA

En Madrid, a 27 de abril de 2017.

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Dª Sandra, representada y defendida por las Letradas Sra. Martín Narillo y Sra. Rivero Barroso, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de noviembre de 2015, en el recurso de suplicación nº 120/2014, interpuesto frente a la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, en los autos nº 54/2013, seguidos a instancia de dicha recurrente, contra la empresa Ediciones El País, S.L., Promotora de Informaciones, S.A., sobre despido colectivo por causas económicas. Ha comparecido en

concepto de recurrida la empresa Ediciones El País, S.L., representada y defendida por los Letrados Sr. Godino Reyes y Sra. Herrera Duque.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

Con fecha 30 de septiembre de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 26 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que apreciando la excepción planteada por la codemandada PRISA, y desestimando la demanda formulada por D<sup>a</sup> Sandra frente y como demandadas COMITE INTERCENTROS DE EDICIONES EL PAIS, D. Candido, D. Felicísimo, D. Leon, D. Ruperto, D. Luis Pablo, D. Balbino, D. Eulalio, Dña. Noelia, Dila. María Rosario, Dña. Elisa, D. Mariano, D. Sixto, D. Blas, D. Fermín, D. Lorenzo, D. Severiano, Dña. Sabina, Dña. Ascension, D. Adolfo, D. Darío, D. Hilario, PROMOTORA DE INFORMACIONES SA, FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO. y EDICIONES EL PAIS SL, debo absolver y absuelvo a la demandadas de cuantas pretensiones de condena se han hecho valer por la parte actora frente a las demandadas, en la demanda que inicia este procedimiento.»

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, con las rectificaciones introducidas en los dos primeros por la de suplicación. El resultado integrado es el siguiente:

«1º.- El demandante, DOÑA Sandra, mayor de edad, y cuyos demás datos personales constan en el encabezamiento de la demanda, y se dan por reproducidos. *La actora ha prestado servicios para la demandada, Ediciones El País SL, desde el 1 de diciembre de 1983, a jornada completa, con la categoría profesional de Redactora Libre disposición estando destinada desde el año 2011 en la Sección Madrid y en la sección El País Intranet, y con un salario mensual bruto de 6.592,25 euros con prorrata de pagas extras, si no se computa la paga de beneficios del año 2011 percibida en el año 2012; o bien un salario de 6.941,17 euros computando dicha paga de beneficios (sobre el extremo del salario a tener en cuenta a efectos del despido se razonará; documental de ambas partes)*».

2º.- La demandada inició periodo de consultas con la representación de los trabajadores dirigida a tramitar un despido colectivo de hasta un máximo de 149 despidos (doc. n.º 9 de la demandada al que nos remitimos, con la documentación que acompañó al mismo); este periodo de consultas termina en fecha 8 de noviembre de 2012 sin acuerdo. *La empresa comunica el despido a 129 trabajadores, entre los que está el actor, con una comunicación de despido basado en causas económicas y organizativas, definiendo en el punto 13 de la solicitud del despido colectivo ante la DGT que los criterios de selección de los trabajadores "vienen dados por los recogidos en la memoria, entre otros, proximidad o posibilidad de acceso a la jubilación, la conexión con el puesto amortizado, mayor o menor carga de actividad, reducción de la carga de trabajo, especialización o polivalencia, duplicidad de actividades, mayor o menor generación de sinergias entre áreas o departamentos.*

3º.- En fecha 5/12/2012 se presenta demanda frente al despido colectivo seguido por la empresa por parte de la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS y por el COMITE INTERCENTROS DE EDICIONES EL PAÍS, SL. Se solicitó la nulidad del despido colectivo o subsidiariamente la improcedencia, alegando los siguientes motivos de impugnación: no se ha negociado de buena fe al no respetarse lo previsto en el Convenio Colectivo (Disposición Adicional 2 y Anexo II. Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica, suscrito 10 meses antes del ERE extintivo); se vulnera 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). Estos motivos están desarrollados en el hecho 4 de la demanda, que es admitido por la demandada que fueron la base de la demanda de despido colectivo, (nos remitimos a dichos escritos).

4º.- Se presentó la demanda impugnando el despido colectivo ante la Audiencia Nacional, y se iniciaron negociaciones entre las partes en diciembre de 2012 (representantes de trabajadores y empresas), y se llega a un preacuerdo, previo a la vista del juicio oral, que los representantes someten a Asamblea de trabajadores y se vota 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.

Segundo.- 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 describe 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.

5º.- Se insta la ejecución por los representantes de los trabajadores y la empresa, ante el condicionante de la empresa, y ante las acciones individuales de algunos trabajadores despedidos solicitando una indemnización mayor que la pactada en el acuerdo, y se resuelve mediante Auto de la Audiencia Nacional de fecha 30 de mayo de 2013. Se alude a otros acuerdos alcanzados individualmente con los trabajadores en los Juzgados de lo Social y a la sentencia resolviendo el despido planteado declarando el mismo improcedente. Se estima 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; todo ello, al 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 en periodo de consultas; lo contrario, de obligar a la empresa a acreditar uno por uno 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 pacto, la vinculación del mismo etc., y cómo no la convalidación que efectúa el órgano judicial.

6º.- El demandante recibe carta de despido en fecha 12 de noviembre de 2012, en el contexto del despido colectivo basado en causas económicas, organizativas y productivas. Se remite a la Memoria explicativa y documentación que se aportó para el despido colectivo ante la DGT y la representación colectiva de los trabajadores. Respecto a las causas económicas se detalla que la empresa ha tenido una caída permanente en el nivel de ingresos totales en los tres trimestres anteriores al inicio del periodo de consultas... subrayando la evolución negativa y descendente (detalle de los datos sobre el descenso de ingresos, nos remitimos a la carta unida a la demanda). Causas productivas se subraya que " en el periodo 2009 a junio de 2012 el análisis comercial de la compañía arroja como resultados: casi todos los ratios comerciales de la Edición papel han sido negativos; y la Difusión total ....ha supuesto una pérdida de 48.660 ejemplares menos de media diaria". Respecto a las causas organizativas, se señala que el descenso de plantilla desde el 2010 a junio de 2012 ha sido 40 empleados respecto a una plantilla de 512, y el coste ha supuesto una reducción del 2,1%, "que no se complace con la persistente y continuada caída de los ingresos y la disminución de la producción, existiendo un claro sobredimensionamiento de la plantilla en la Compañía lo que hace que la estructura de los costes de personal de la misma no se ajuste al nivel de actividad real de la Compañía y a su muy grave situación económica". Se analizan los costes de personal respecto a la producción (nos remitimos a su detalle). Y finaliza la carta: "En su caso concreto y dado que usted viene prestando servicios de Redactor Libre Disposición en el área de MADRID en el centro de trabajo de Madrid, ha resultado afectado, atendiendo a los criterios de adecuación de la estructura organizativa y de selección establecidos en la Memoria y en el escrito de inicio de periodo de consultas (que ponemos a su disposición en este acto junto con el resto de la documentación para su oportuna consulta e información), teniendo en cuenta la menor carga de actividad y trabajo que se produce en su área debido a la reducción del número de páginas de contenido (tanto diario como en los suplementos), a la priorización de cobertura de ámbitos con importancia decreciente y a los necesarios cambios de

estructura organizativa generados por sinergias entre la web y el papel, lo que implica ajustarse a determinados perfiles profesionales que requieren más polivalencia y especialización y a la integración de contenidos en el cuerpo del periódico, que suponen una reducción de recursos por flexibilización de la estructura actual. Todo esto hace precisa la amortización de su puesto de trabajo, ya anunciada al comienzo de este escrito y con los indicados efectos del día 12 de noviembre de 2012." (se tiene por reproducida la carta).

7º.- En fecha 22 de noviembre de 2011 se firma el acta final de la negociación del I Convenio Colectivo de Ediciones El País, SL (2011-2013), en el artículo 3.- se dispone 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" (doc. nº 7 de la empresa demandada). Y en la cláusula 11 denominada Estabilidad en el Empleo (Disposición adicional del Convenio publicado, disposición adicional 2) 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

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

8º.- En fecha 27 de febrero de 2009 se pacta 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 AJE, 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 trasferido ...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." (doc. nº 3 de la demandante, al que nos remitimos).

9º.- El pacto fin de Huelga de 20 de mayo de 2011 acordado 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), manifiestan 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 (nos remitimos al texto íntegramente, que ha sido suscrito por las distintas representaciones de trabajadores, en fecha 14 de junio de 2011, documentos nº4, .5 y 6 de la demandante).

10º.- En la categoría y puesto de la actora se ha reducido de 5 personas de plantilla. Las bajas voluntarias que se han suscrito a partir del Acuerdo judicial ante la Audiencia Nacional ha dado lugar a la reincorporación de trabajadores a los que se había despedido como al actor, en igual número de los adscritos voluntariamente al despido (se han elegido por la empresa, como consta en el Acuerdo firmado ante la Audiencia Nacional).

11º.- Se celebró la preceptiva conciliación previa, y se suspendió el procedimiento hasta la resolución del despido colectivo.

12º.- El demandante no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante legal ni sindical de los trabajadores.

13º.- El demandante ha percibido la indemnización establecida en el Acuerdo de Conciliación ante la Audiencia Nacional, y que mejoró la primeramente establecida en la comunicación de despido, antes de iniciarse la impugnación del despido colectivo por la representación de los trabajadores, sobre el salario que propugna la empresa demandada de 79.107 euros anuales. Así consta en el documento nº 1 de la demandada, por lo que ha percibido y percibirá la cantidad total de 161.418 euros.»

### **Segundo.**

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 16 de noviembre de 2015, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Dª Sandra contra sentencia de fecha 30/09/2013 dictada por el Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid en autos 54/2013, y con revocación parcial de la misma, estimamos en parte la demanda, declaramos procedente el despido de la actora, y declaramos su derecho a percibir de EDICIONES EL PAÍS, S.L, la cantidad de 8.640,66 euros, en concepto de diferencia entre indemnización que le corresponde y la ya percibida, por lo que debemos condenar y condenamos a dicha empresa a estar y pasar por este pronunciamiento y a abonar la referida cantidad.»

### **Tercero.**

Contra la sentencia dictada en suplicación, las Letradas Sra. Martín Narillo y Sra. Rivero Barroso, en representación de Dª Sandra, mediante escrito de 30 de diciembre de 2015, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 5 de mayo de 2014. SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 3.1.b) y 82.3 del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

### **Cuarto.**

Por providencia de esta Sala de 16 de junio de 2016 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

#### Quinto.

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

#### Sexto.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 22 de marzo actual. Por providencia de 22 de marzo, y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la LOPJ. A tal efecto se suspende el señalamiento acordado para el 22 de marzo, trasladando el mismo para el día 19 de abril de 2017, para cuya fecha se convoca a todos los Magistrados de esta Sala, en cuya fecha tuvo lugar.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### Primero. *Antecedentes y términos del debate casacional.*

Al igual que en otros asuntos deliberados en esta misma fecha (rec. 279/2016; rec. 379/2016, rec. 280/2016, rec. 286/2016 y rec. 490/2016) se discute acerca de la indemnización que corresponde a quien ha visto extinguido su contrato de trabajo en el marco de un despido colectivo. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y adoptada la decisión de despedir, sin embargo, luego se alcanza un pacto ante la Audiencia Nacional, debidamente homologado. La indemnización recogida en esta transacción es menor a la plasmada en un anterior acuerdo que puso fin a la huelga desarrollada en el grupo empresarial (Prisa) al que pertenece la empleadora que despide (El País).

Adelantada la esencia del litigio, para su adecuado análisis resulta imprescindible comenzar recapitulando los datos relevantes de que se parte.

#### 1. Los Acuerdos de febrero de 2009.

El 27 de febrero de 2009 se suscribe un Acuerdo de garantías de subrogación para los trabajadores que, pertenecientes a la plantilla de Diario El País, SL, pasen a integrarse en otras sociedades del Grupo Prisa (Agrupación de Servicios de Internet y Prensa AJE, Ediciones El País, SL, Pressprint, SL y Box News Publicidad SL). Conforme al mismo:

*"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." (doc. n.º 3 de la demandante, al que nos remitimos)".*

#### 2. Los pactos de fin de huelga de mayo de 2011.

Los días 20 de mayo y 14 de junio de 2011, en el contexto de una convocatoria de huelga, se alcanzaron sendos acuerdos, el primero entre el empresario y los representantes de los trabajadores (sindicatos UGT y CCOO, así como los comités de huelga); el segundo entre el empresario y los citados sindicatos. El 20 de mayo de 2011 se suscribe un pacto de fin de huelga entre las Empresas filiales o participadas que se han considerado integradoras del "Grupo PRISA" y la representación de los trabajadores. En él se recoge la siguiente motivación:

*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"*

Como contenido propio del Acuerdo, en el supuesto de eventuales reestructuraciones, para las "desvinculaciones" se fija como módulo indemnizatorio "**de referencia**" el abono de 45 días por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades, si bien se podrán establecer factores correctores o variabilidad en cada unidad empresarial.

### 3. El Convenio colectivo de diciembre de 2011.

En el BOE de 3 de febrero de 2012 se publica el I Convenio Colectivo de Ediciones El País, SL (código de Convenio número: 90100652012012), suscrito con fecha 1 de diciembre de 2011 y con vigencia "*desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 con independencia de la fecha de su publicación*" (art. 4º).

Su Disposición Adicional Segunda establece unos criterios de actuación respecto de la "estabilidad en el empleo". Conforme al primero de ellos *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.*

En la Disposición Adicional Primera, sobre Comisión Paritaria, se regula su intervención *cuando concurran los presupuestos legalmente previstos en el artículo 82.3 del ET, en el procedimiento de inaplicación temporal de las cláusulas salariales del presente convenio colectivo, si en el indicado procedimiento de consulta y negociación previa no se ha alcanzado acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa.*

### 4. El despido colectivo de noviembre de 2012.

A) El 8 de noviembre de 2012 finaliza sin acuerdo el periodo de consultas abierto por la empleadora para reducir su plantilla y acto seguido comunica el despido a 129 trabajadores.

B) En ese contexto se produce el despido de la trabajadora demandante, que recibe escrito comunicándoselo con fecha 12 de noviembre.

C) Con fecha 5 de diciembre de 2012 la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y el Comité Intercentros de Ediciones El País presentan demanda de despido colectivo. Alegan que no se ha respetado ni los Acuerdos de 2009 y 2011 ni el convenio colectivo.

D) Después de interponerse la demanda, se inician negociaciones que culminan en un preacuerdo que los representantes someten a asamblea de trabajadores; se vota aceptando el preacuerdo.

Con fecha 14 de enero de 2013, antes de la celebración del juicio oral, las partes alcanzan Acuerdo conciliatorio ante la Audiencia Nacional. Sobre él interesa realizar alguna reflexión.

### 5. El Acuerdo ante la Audiencia Nacional.

El Acuerdo mediante el que se pone término al procedimiento de despido colectivo prevé que los trabajadores de menos de 58 años perciban una indemnización de 38 días por año trabajado (como máximo 24 mensualidades), más la mitad del salario mensual fijo del trabajador en la fecha de extinción del contrato.

Es preciso examinar en primer lugar la legitimación para interponer la demanda frente al despido colectivo. El artículo 124.1 LRJS faculta por igual a los representantes legales de los trabajadores y a los representantes sindicales, siempre que éstos cuenten con implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. En nuestro caso asumió la representación el Comité Intercentros y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras con el elemento sobreañadido de que el preacuerdo inicial fue sometido a votación en asamblea entre todos los trabajadores a quienes afectaba.

No se ha discutido el grado de implantación de la central sindical lo que viene a salvar que el Comité Intercentros no tenga atribuida por Convenio Colectivo (BOE de 3 de febrero de 2012), la capacidad para representar a los trabajadores en el ejercicio de acciones y reclamaciones al venir atribuida a los Comités de centro (art. 56. 1.f del citado convenio).

Nos hallamos ante un supuesto de representación legalmente atribuida, por tanto, ya que se ajusta a las exigencias del artículo 124.1 LRJS. Eso implica que pueda desempeñar cuantas funciones ordinariamente tiene quien ejercita una acción ante la Administración de Justicia, sin necesidad de específico apoderamiento, lo que le faculta para transigir en el ámbito de su litigio. Además, dicha transacción no ha sido impugnada; sobre este tema volveremos más adelante.

## 6. Impugnación individual del despido.

A) La demandante había prestado servicios para la empresa, desde diciembre de 1983, con la categoría profesional de "redactora libre disposición". Aunque percibió la indemnización establecida en el acuerdo de conciliación (79.107 €), impugna el despido de que había sido objeto.

B) El Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, mediante sentencia de 30 de septiembre de 2013 (Autos 54/2013), desestima la demanda.

C) Frente a dicha resolución recurre la trabajadora en suplicación, alegando, entre otros motivos, que el acuerdo de 2011 de fin de huelga establecía una cuantía indemnizatoria superior a la fijada en conciliación, y que dicho acuerdo, que tiene la eficacia de un convenio colectivo, debió ser respetado por las partes, infringiendo de ese modo lo previsto en los art. 82 ET, 24.1 RDLRT 17/1977 y 3.5 ET.

## 7. Sentencia de suplicación recurrida.

La STSJ Madrid 782/2015, de 16 de noviembre (rec. 54/2013) desestima el recurso de suplicación. Considera que el acuerdo de conciliación judicial (adoptado ante la Secretaría de la Sala de lo Social de la AN) tiene el valor de una sentencia firme (art. 84 LRJS) y puede ser llevado a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, dado que sustituye a ésta, con eficacia de cosa juzgada entre las partes, no resultando por ello vulnerado el art. 24.1 CE. Por cuanto ahora interesa, en ella se razona lo siguiente:

- Se ha de estudiar conjuntamente la infracción también alegada del art. 124.13.b) de la LRJS en redacción dada por la Ley 3/2012, en relación con el art. 222 de la LEC respecto de la eficacia de la cosa juzgada de las sentencias definitivas y firmes, al sostener la recurrente que no puede aplicarse el efecto de cosa juzgada de la conciliación alcanzada en el despido colectivo por haberse establecido por primera vez en el RDL 11/2013 de 3 de agosto, que no es de aplicación en este caso por razones cronológicas.

- El Acuerdo de conciliación judicial ante la Audiencia Nacional, aprobado por Decreto, el día 14 de enero de 2013, puso fin al litigio y tiene la consideración de conciliación judicial que se lleva a efecto por los trámites de ejecución de sentencia (art. 84 LJS), constituyendo título ejecutivo que tiene a estos efectos el valor de una sentencia firme, a la que sustituye.

- Cuando el art. 124.13 LRJS, 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.

- Además, la eficacia de dicho Acuerdo de 2013 frente a los trabajadores afectados deriva también de la remisión que el art. 124, en la redacción aplicable, contiene al art. 160 de la LJS.

- No hay obstáculo legal para que el acuerdo logrado en conciliación judicial sustituya a la sentencia si se suscribe por los legitimados para ello, porque lo están para interponer la demanda. Tal acuerdo produce 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. De ello es muestra 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') 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."**



▪ Hace referencia también a la STS de 30/10/13, rec. 47/13, resolviendo el despido colectivo con PRISA SA declara el mismo no ajustado a Derecho y fija las indemnizaciones, precisamente, conforme a los Acuerdos de desconvocatoria de huelga, cuya eficacia es examinada por la Sala al ser el despido no ajustado a Derecho, siendo, por tanto, la materia indemnizatoria objeto del proceso de despido colectivo.

## 8. El recurso y los escritos concordantes.

A) El 30 de diciembre de 2015 se registra el recurso de casación unificadora presentado por la trabajadora. Lo articula en tres motivos, aunque los dos primeros se centran en la identificación de la sentencia referencial y en la exposición de las razones por las que concurre la contradicción.

El motivo tercero postula la infracción de los arts. 28.1 y 37 de la Constitución, 3.1.b) y 82.3 del RDL 17/1977, de 4 de marzo. Realiza una extensa reproducción de la sentencia de contraste para postular que el Acuerdo de 2011 se impone al de 2013 "reduciendo el margen de la libertad contractual y opera frente a él, limitando de forma preceptiva e indisponible el contenido del pacto, por encima de la voluntad de las partes" y añade que *"no considerar que los pactos alcanzados por el Grupo Prisa en fecha 20 de mayo y 14 de junio de 2011 tienen valor de convenio colectivo, infringe según el propio TS el art 82 del ET y el art 24.1 del RDL 17/1977, de 4 de marzo (y) de otra parte, como se razona por la sentencia de contraste, quedaría claramente infringido el art 3.5 del ET en tanto en cuanto el pacto suscrito ante la Audiencia Nacional el 14 de enero de 2013 trata de imponer al colectivo de trabajadores una negociación inferior a la que ya tenían derecho por los acuerdos firmados para la totalidad del Grupo"*.

Concluye que los representantes legales de los trabajadores carecen de legitimación "para negociar un derecho que tiene el carácter de indisponible y que había sido adquirido previamente por los trabajadores a título individual mediante un pacto con valor y eficacia de convenio colectivo".

B) Con fecha 3 de agosto de 2016 presenta la empresa empleadora su escrito de impugnación. Advierte que el recurso no fundamenta ni desarrolla la infracción normativa denunciada, limitándose la recurrente "a transcribir la fundamentación jurídica de la sentencia de contraste a lo largo del motivo" por todo lo cual solicita la inadmisión del recurso, con apoyo en diversa jurisprudencia. Tras un extenso alegato con transcripción parcial de la sentencia recurrida, sostiene que la recurrente limita su mención normativa a los preceptos referidos y que no habla de los arts. 84, 124 y 160 de la LRJS y 222 de la LEC en relación con el efecto de cosa juzgada de la conciliación judicial habida a que aluden los fundamentos séptimo y octavo de la sentencia recurrida "cuyo pronunciamiento considera esta parte que no quedaría anulado y se mantendría firme".

Concluye sosteniendo que "al haberse llegado a una conciliación válidamente alcanzada por las partes legitimadas para negociar con capacidad material y procesal para hacerlo, no puede ahora desconocerse ese acuerdo ni pretenderse que no se aplique pues ello destruiría el acuerdo alcanzado que solamente podría ser anulado mediante su impugnación ex art 84.6 y supondría volver a juzgar lo ya transado legítimamente y con absoluta validez, con una quiebra absoluta de la negociación colectiva y la legitimación, capacidad y competencias de los sujetos colectivos además".

C) Con fecha 20 de octubre de 2016 la representante del Ministerio Fiscal expone las razones por las que considera concurrente la contradicción entre las sentencias comparadas.

Se inclina por la desestimación del recurso a la luz del tenor de los artículos 84 y 124 LRJS, así como de lo expuesto por el ATS de 25 marzo 2015 (rec. 870/2014).

## 9. Sentencia de contraste.

A efectos de contraste se designa la STSJ Madrid 394/2014, de 5 de mayo (rec. 135/2014). La sentencia se dicta ante un supuesto sustancialmente igual al de autos: trabajador que había venido prestando servicios para la misma demandada (Ediciones El País, SL), desde el 10 de junio de 1986, siendo despedido en virtud de carta de 13 de noviembre de 2012, en el contexto del mismo despido colectivo basado en las referidas causas económicas, organizativas y productivas. Sus razonamientos fundamentales son los siguientes, por lo que aquí interesa:

▪ El Acuerdo conciliatorio de 14 de enero de 2013 no tiene el mismo valor y eficacia que los pactos de desconvocatoria o fin de huelga que alcanzan el valor de convenio colectivo (art 8.2 y 24.1 del R.D. Ley 17/1977 de 4 de marzo). Tal posterior acuerdo no puede disponer válidamente de lo establecido en aquéllos en cuanto al módulo indemnizatorio de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades.

- El acuerdo conciliatorio solo extiende la eficacia de la cosa juzgada sobre el efecto declarativo en relación con las causas de extinción invocadas por la empresa (art. 160 LRJS), pero no sobre los parámetros específicos de aplicación en la extinción individual que deben respetar el mínimo indisponible para el trabajador establecido en un pacto con eficacia de convenio colectivo.

- El acuerdo de conciliación alcanzado en el conflicto colectivo proyecta su eficacia sobre la demanda individual con igual alcance que la propia sentencia, sin que pueda cuestionarse la causa legal invocada por la empresa (arts. 84, 124.1 y 160 LRJS), aunque no impide que en la demanda individual se cuestionen las bases del cálculo de la indemnización y su aplicación a un trabajador concreto, la procedencia de la extinción individual en función de los criterios de selección pactados, y en general todas las cuestiones que a título individual son las propias de una demanda también individual.

Esta resolución fue confirmada por el ATS de 2 junio 2015 (rec. 2490/2014).

#### 10. Contradicción entre sentencias.

A) Resulta evidente que la contradicción del art. 219 LRJS concurre, porque los supuestos son iguales ya que se trata de trabajadores de la misma empresa, que ven extinguidos sus respectivos contratos como consecuencia del mismo despido colectivo, en la misma fecha, y por las mismas causas, siendo planteada en ambos casos la misma cuestión de la diferencia indemnizatoria, sobre la base de la falta de sintonía entre el pacto de fin de huelga de 2011 y el acuerdo de conciliación que puso fin al proceso de despido colectivo del año 2013.

B) Interesa recordar que la STS 90/2016 de 26 octubre (rec. 3976/2014) aborda un supuesto semejante al que ahora conocemos, pero rechaza entrar en el fondo del tema planteado por dos razones:

- La contradicción requiere que las sentencias comparadas aborden el tema controvertido y eso no se da cuando una ignora el problema, mientras que la otra lo examina y resuelve: la sentencia referencial no resolvió la cuestión del cálculo de la indemnización con arreglo a los Acuerdos adoptados en 2011, tema que sí se abordó en la sentencia recurrida.

- La sentencia de referencia aborda una impugnación de Convenio Colectivo. Se cuestiona por la Organización Sindical actora la posible lesión del derecho a la negociación colectiva y, lo que es más decisivo en lo que a la cuestión casacional importa, si los acuerdos adoptados en conciliación en el SMAC y ratificados por la comisión paritaria sobre la interpretación del punto cuarto de acuerdo que puso fin a la huelga de 26-3-2000, modifican o no el XIII Convenio Colectivo; muy poco que ver con el problema suscitado.

C) El procedimiento zanjado mediante la anterior sentencia se desarrolló en términos bien diversos del actual, por lo que su criterio no puede considerarse como válido precedente.

En el presente supuesto la contradicción exigida normativamente entre las resoluciones comparadas ha de considerarse cumplida, toda vez que la sentencia referencial contempla otro caso de un trabajador en las mismas circunstancias que en el de la sentencia recurrida y frente a la misma empresa con ocasión del mismo despido colectivo. Su solución es diversa a la de la recurrida aquí: entiende que ha de aplicarse el pacto de 20 de mayo de 2011 con carácter prevalente frente al acuerdo de conciliación judicial efectuado ante la Audiencia Nacional el 14 de enero de 2013. La recurrida, sin embargo, sostiene lo contrario por considerar que este último acuerdo conciliatorio produce el efecto positivo de cosa juzgada en el actual proceso.

#### 11. Estructura de nuestra sentencia.

A) Ha sido necesario exponer con detalle los antecedentes y términos del problema para poder afrontarlo de manera directa.

B) La impugnación al recurso tiene parte de razón cuando le reprocha que apenas realiza una reflexión propia acerca del modo en que se ha producido la infracción normativa denunciada. Es verdad que la mayor parte de su contenido consiste en la reproducción de los razonamientos de la sentencia de contraste, pero en su tramo final sí que aparecen condensadas las razones por las que considera producidas las infracciones de referencia

Tanto por asumir las argumentaciones del caso referencial, que realmente es idéntico, cuanto por los párrafos finales en que se reitera y resume todo lo expuesto, lo cierto es que el recurso puede entenderse

suficientemente explícito. De hecho, la propia empleadora y el Ministerio Fiscal no han albergado dudas acerca de las líneas argumentales que debían contrarrestar. En consecuencia, vamos a examinar la cuestión suscitada.

C) La argumentación subsiguiente debe ir referida a los Acuerdos de fin de huelga, puesto que la sentencia de contraste los considera prevalentes y esa es la tesis central del recurso.

### **Segundo.** *Antecedentes y contexto del Acuerdo de fin de huelga de mayo de 2011.*

Como queda expuesto, el 20 de mayo de 2011 se suscribe, entre la representación de la dirección de las empresas integradas en el Grupo PRISA y las representaciones de las Federaciones de CCOO que tienen representación mayoritaria en el ámbito de las empresas, un Acuerdo de desconvocatoria de huelga con vigencia hasta la finalización de los compromisos adquiridos y por lo menos hasta el 31 de diciembre de 2012, o hasta que finalicen los procesos de reestructuración con el límite temporal del plan estratégico del grupo y plan de eficiencia operativa (2015), pacto que tiene la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 8.2 del Real Decreto Ley de 04- 03-1977, tal y como se hace constar en la sentencia ya mencionada de esa Sala de 30/10/13.

#### **1. Los tres Acuerdos en liza.**

Aunque al analizar la contradicción ya ha quedado expuesto el escenario en que discurre el conflicto, interesa recordar que aparecen tres acuerdos colectivos como telón de fondo:

- El Grupo PRISA y el Comité de huelga de todas las empresas que lo integran alcanzan un acuerdo el 20 de mayo de 2011, suscrito el 14 de junio de 2011, en el que se comprometen a acometer todo proceso de reestructuración que pueda afectar al volumen de empleo, incluyendo el pacto sobre la cuantía de las indemnizaciones por despido colectivo, a razón de 45 días por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades.

- Ediciones El País S.L. negocia un Convenio Colectivo cuyo Acta Final se firma el 22 de noviembre de 2011 no contiene previsión alguna acerca de las indemnizaciones por despido que pudieran tener lugar.

- Iniciado expediente de despido colectivo que finaliza sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012 se interpone demanda de despido colectivo ante la Audiencia Nacional el 5 de diciembre de 2012 por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones obreras y por el Comité Intercentros de Ediciones el País S.A al tiempo que se inicia negociaciones entre representantes de los trabajadores y la empresa en las que se obtiene un preacuerdo sometido a la Asamblea de trabajadores que vota a favor del mismo, llegando el 14 de enero de 2013 a un Acuerdo Conciliatorio que entre otros particulares incluye una cuantía indemnizatoria que distingue entre trabajadores con 58 años y el resto siendo para estos últimos a razón de 38 días por año de servicios y abrir un plazo de adscripción voluntaria.

De este tercer acuerdo se insta la ejecución por los trabajadores al haber abonado la empresa la cantidad pactada solamente a quienes no pusieron tacha al documento de terminación contractual. Paralelamente a la ejecución instada por los representantes de los trabajadores, éstos individualmente interpusieron sus demandas. La impugnación colectiva finalizó por Auto de la Audiencia nacional de 30 de enero de 2013 que con parcial estimación de lo pedido acordó requerir a la demandada de suerte que la indemnización sea abonada a los que la reciban sin mostrar disconformidad y en otro caso se consigne su importe al tiempo que razona acerca de la naturaleza y efectos del Acuerdo de Conciliación.

#### **2. Las posiciones enfrentadas.**

A) El recurso de casación unificadora, de la mano de la sentencia referencial, sostiene que el Acuerdo de 2011 es contradicho y dejado sin efecto por el Preacuerdo que sigue a la impugnación del despido colectivo y que desemboca en la transacción aprobada en sede judicial.

B) La sentencia recurrida, como queda expuesto, entiende que las reglas sobre la modalidad procesal de despido colectivo y las de conciliación en sede judicial abocan a solución contraria. Esta es la tesis asumida por la impugnación al recurso y el Informe de la Fiscalía.

C) La controversia así planteada sugiere que hay dos magnitudes que entran en concurrencia y que debe decidirse cuál prevalece. El planteamiento del asunto se realiza desde una perspectiva excluyente: o prevalece el Acuerdo de fin de huelga, o prevalece el Acuerdo logrado ante la Audiencia Nacional.

Sin embargo, tras el estudio del asunto, cabe cuestionar si esa es la óptica correcta para afrontar la resolución del conflicto planteado. Más adelante volveremos sobre ello, pero interesa recordar acto seguido que (en un recurso de casación unificadora) nuestra decisión no viene constreñida por la necesidad de optar por una de las dos opciones procesalmente enfrentadas.

### 3. Nuestra libertad de criterio para decidir.

Es cierto que la Sala ha de limitarse a examinar las infracciones legales denunciadas, siendo imposible extender la decisión a la eventual corrección de infracciones no invocadas, al tratarse de un recurso extraordinario (SSTS 03/06/94 -rcud 1881/93-; [...] 17/12/07 -rcud 4661/06-; y 23/12/08 -rcud 3199/07-). Este Tribunal «no puede [...] de oficio sustituir al recurrente en la fundamentación de las causas de impugnación de la sentencia recurrida» (SSTS 29/09/03 -rcud 4775/02-; 16/01/06 -rcud 670/05-; y 07/07/06 -rcud 1077/05-).

Pero cuando no coincidamos exactamente con la tesis mantenida en las sentencias contrastadas, es posible que apliquemos la doctrina correcta, pues «superado el requisito de la contradicción, es evidente que esta Sala no queda obligada a aceptar una de las dos doctrinas formuladas por las sentencias comparadas», sino que «debe pronunciarse sobre la solución más ajustada a Derecho para el caso controvertido, que [...] establezca como doctrina unificada». Así se dice, por ejemplo, en SSTS 14 julio 1992 (rec. 2273/1991), 11 febrero 2014 (rec. 323/2013) o 23 junio 2014 (rec. 1257/2013, Pleno). Esa libertad no se extiende solo al resultado sino, con mayor razón, también a los argumentos en que se apoya.

Esta interpretación del papel que nos corresponde al resolver el recurso de casación unificadora ha sido considerada correcta por el Tribunal Constitucional, al destacar que tal proceder en manera alguna supone incongruencia, dada la naturaleza peculiar del recurso de casación para la unificación de doctrina. «Resulta claro que el Tribunal Supremo no tiene la carga de tener que optar por una de las dos opciones contrarias, pudiendo recrear una doctrina propia totalmente diferente de las mantenidas por los Tribunales inferiores», siempre que resuelva «el debate planteado en suplicación» (STC 172/1994, de 7/Junio, FJ3).

### 4. Doctrina de la STS 30 octubre 2013 (rec. 47/2013).

A) El Pleno de esta Sala abordó supuesto directamente relacionado con el presente en su STS de 30 octubre 2013 (rec. 47/2013), al resolver el despido colectivo habido en "Promotora de Informaciones, S.A." (PRISA). Se trata de extinción finalizada sin acuerdo y con abono de la indemnización legal (20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades). Por cuanto aquí interesa, en ella se fija la siguiente doctrina:

- Los acuerdos de 2011 citados son acuerdos de fin de huelga.
- Esos acuerdos tienen el valor de convenio colectivo, como establecen los arts. 8.2 ("El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo...") y 24.1 del Real Decretoley 17/1977 de 4 de marzo ("Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo") y corrobora la jurisprudencia constitucional y social (entre otras, STC Pleno 11/1981 de 8-abril, SSTS/IV 31- mayo- 1995 -rco 1677/1994, 29-octubre-2002 -rco 1244/2001, 14-marzo-2005 -rco 6/2004, 21- julio-2009 -rcud 3389/2008, 21-septiembre-2009 -rco 56/2009, 23-septiembre-2009 -rcud 4065/2008, 22-enero-2010 -rcud 925/2009, 9-febrero-2010 -rco 19/2009, 3-junio-2010 -rcud 3008/2009, 15-junio-2010 -rcud 680/2009, 5-julio-2010 -rcud 2039/2009, 4-noviembre-2010 -rcud 2907/2009).
- La determinación de su alcance debe ajustarse a las normas que regulan la interpretación de los convenios colectivos.
- La interpretación de los negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio ha de prevalecer salvo que no sea racional y lógico o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual.
- Al declararse no ajustada a Derecho la decisión extintiva empresarial, la consecuencia jurídica no puede ser otra que la fijación de las correspondientes indemnizaciones de acuerdo con lo establecido en aquellos Pactos,

de lo contrario estaríamos ante una decisión ilícita por contravenir el convenio colectivo, al tener los Acuerdos la misma eficacia por cuanto se ha argumentado.

B) De esta significativa sentencia derivan algunas consecuencias de interés para nuestro caso:

- Los Acuerdos de fin de huelga se aplican cuando una de las empresas del Grupo lleva a cabo un despido, unilateral, sin respetar sus mínimos indemnizatorios y es considerado no ajustado a Derecho.
- El tenor de tales Acuerdos no solo posee naturaleza análoga a la del convenio colectivo, sino que también ha de interpretarse con arreglo a los cánones hermenéuticos aplicados en tales casos.

#### 5. Criterio de los Autos dictados en el recurso de casación unificadora 870/2014.

A) El Auto de 25 de marzo de 2015 (rec. 870/2014) desestima recurso de reposición, al hilo de la petición empresarial de que se suspenda la tramitación de un recurso de casación para la unificación de doctrina (sobre despido derivado de la reconversión de El País) hasta que se resolviera definitivamente el procedimiento de impugnación del despido colectivo.

En él se expone que al despido colectivo le son aplicables las reglas específicas de tal modalidad procesal, no las de conflicto colectivo, y se reitera lo ya expuesto en un anterior Auto (ahora confirmado) de 13 de enero de 2015:

*Por lo tanto, es el acuerdo, validado por Decreto de la señora Secretaria de dicha Sala, de 14 de enero de 2012, logrado en la conciliación celebrada en el seno del procedimiento 347/2012, seguido ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el que tendrá eficacia de cosa juzgada en los términos señalados en el artículo 124.13 b), 2ª LRJS, sobre el proceso individual de despido sometido a conocimiento de esta Sala, **sin que proceda la aplicación de los preceptos reguladores de la modalidad procesal de conflicto colectivo, en especial el artículo 160. 5 LRJS***

B) El Auto de 3 de septiembre de 2015 desestima el incidente de nulidad de actuaciones presentado frente al de 25 de marzo (rec. 870/2014), porque no puede ser objeto del incidente de nulidad de actuaciones el proceder a un nuevo examen valorativo e interpretativo de las cuestiones resueltas en los autos cuya nulidad se postula y porque el paso del tiempo ha propiciado la carencia sobrevenida de objeto.

C) De tales Autos se desprende alguna pista interesante para la resolución de nuestro caso:

- El valor de los Acuerdos de fin de huelga de 2011 no puede verse afectado por la resolución de un conflicto colectivo sobre despido, sino por el de lo decidido en la modalidad procesal específica de despido colectivo.
- La eficacia de cosa juzgada propia del artículo 124.13.b LRJS es aplicable al acuerdo alcanzado tras presentarse la demanda de despido colectivo y finalmente homologado por Decreto de la Secretaria de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

#### 6. La doctrina de la STS 16 junio 2015 (rec. 339/2014).

A) Tras el Acuerdo alcanzado en 2015 ante la Audiencia Nacional no se presentan reclamaciones individuales interesando el abono de las indemnizaciones (superiores) contempladas en el Acuerdo de 2011. En ese escenario, la empresa presenta demanda postulando la validez del Acuerdo Colectivo alcanzado en sede de conciliación judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

B) Mediante sentencia de 16 de mayo de 2014, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declara que lo acordado entre las partes en sede de conciliación judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la Empresa y la Representación unitaria de los trabajadores de la misma y la Federación de Servicios de la Ciudadanía del Sindicato CC.OO., en fecha 14 de enero de 2013, en el procedimiento de impugnación del despido colectivo efectuado en la empresa e iniciado el 9 de octubre de 2012 y concluido sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012, tiene plena validez y eficacia para fijar la indemnización del despido colectivo realizado, sin que a los trabajadores afectados por el citado despido y por razón del acuerdo conciliatorio alcanzado les sean de aplicación los Acuerdos

del Grupo Prisa de 11 de mayo y 14 de junio de 2011, condenando a las partes demandadas a estar y pasar por esta declaración, con los efectos legales inherentes a la misma.

C) Sin embargo, la STS 16 junio 2015 (rec. 339/2014) estima los recursos interpuestos porque cuando, como es el caso, ya no existe ningún sujeto colectivo que se oponga al despido colectivo el empresario carece de legitimación activa para impugnarlo, y no puede trasladar a la jurisdicción el acuerdo conciliatorio suscrito. Por cuanto ahora interesa, allí se dice lo siguiente:

▪ Aunque parece indudable que una conciliación alcanzada en sede judicial y en un procedimiento de despido colectivo, materialmente, en tanto que pudiera afectar a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, cabría equipararla a varios de los instrumentos jurídicos que describe el transcrito art. 153.1 LRJS, lo cierto y verdad es que no aparece como tal en dicho precepto y, por el contrario, la propia Ley ha querido dotarla de un mecanismo autónomo de impugnación respecto a su validez (art. 84.6) y de una eficacia especial al ordenar imperativamente que se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias (art. 84.5).

▪ El empresario no dispone, ni directa, ni indirectamente por la inadecuada vía de la demanda de conflicto colectivo interpretativo, de la mencionada "acción de jactancia" del 124.3 LRJS, incluso aunque descartáramos, como lo hacemos, cualquier intención torticera en su planteamiento que, como nos piden los recurrentes con amparo en el art. 11.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pudiera permitir el rechazo de plano de su pretensión, y todo ello, desde luego, al margen de las repercusiones que el tan repetido acuerdo conciliatorio, tal vez como otros acuerdos colectivos previos, pudieran tener sobre las acciones individuales de los trabajadores afectados por la extinción colectiva, en cuyos procesos, necesariamente, habrá de ser llamada la empleadora.

D) De tales razonamientos se desprende asimismo alguna idea que incide en el modo de resolver el presente recurso:

▪ El acuerdo alcanzado en el seno del procedimiento de despido colectivo está protegido por las garantías de la conciliación judicial, no por las del conflicto colectivo.  
▪ Dicho acuerdo habría de impugnarse a través del cauce específico del art. 84.6 LRJS.  
▪ Las repercusiones individuales de lo pactado ante la Audiencia han de resolverse en los procedimientos individuales.

**Tercero.** *Interpretación sistemática de los acuerdos enfrentados.*

### 1. Recapitulación.

A) A la vista de lo expuesto en el Fundamento precedente parece razonable pensar que la conciliación ante la Audiencia Nacional produce efectos de cosa juzgada, o equivalentes, por cuanto constituye un acuerdo entre las partes litigantes y eran los representantes legales de los trabajadores quienes habían llegado a un acuerdo poniendo fin a la huelga en 2011. La STS 16 junio 2015 (rec. 339/2014) entiende que esa conciliación ha sido dotada de un mecanismo impugnatorio especial, sin que en el caso estudiado se hubiera activado. Siendo válida, por tanto, esa conciliación, lo que corresponde a cada procedimiento individual es determinar su alcance o interpretación.

B) También la lógica inclina a pensar que el segundo acuerdo (el de 2013) referente precisamente al despido, sustituya a aquél en ese extremo objeto de debate, tanto por su posterioridad como por su especialidad. El primero (2011), entre otros temas, establece un "método regulador de baja indemnizada a los efectos de desvinculaciones", así como un "módulo indemnizatorio de referencia". El segundo (2013) describe las consecuencias de un concreto despido colectivo, estableciendo consecuencias indemnizatorias distintas "dependiendo de los años del trabajador". Puesto que tan negociación colectiva es la primera como la segunda, parece lógico que la última, salvo que haya norma prohibitiva en tal sentido, acabe teniendo preferencia.

C) El acuerdo obtenido el 20 de mayo de 2011 y suscrito por las distintas representaciones de los trabajadores el 14 de junio de 2011 presenta el resultado de una negociación colectiva llevada a cabo 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). En dicho acuerdo se establecía como plazo de vigencia de aplicación y desarrollo, hasta la finalización de los compromisos adquiridos El Acuerdo de 2011 despliega sus efectos sobre todas las empresas del Grupo. En ese sentido, el despido en la empresa de cabecera (PRISA) ha

debido desembocar en el abono de la indemnización pactada puesto que la reestructuración se lleva a cabo dentro de su periodo temporal de vigencia. Es la doctrina de la STS 30 octubre 2013.

Si en el procedimiento de despido colectivo de otra de las empresas del Grupo se llega a un pacto en sede judicial, el criterio de los Autos recaídos en el seno del procedimiento 870/2014 es que opera la cosa juzgada material.

## 2. Concurrencia no conflictiva.

A) Las anteriores argumentaciones van en la línea de priorizar la aplicación de lo acordado en 2103; de este modo, los Acuerdos de fin de huelga tienen valor para todos los despidos colectivos habidos en el seno del grupo empresarial, pero si en uno posterior se llega a otro tipo de acuerdo el mismo ha de prevalecer.

Si hubiera una real incompatibilidad entre los dos Acuerdos, seguramente tales razones habría de conducir a proclamar la validez de un pacto, alcanzado por sujetos legitimados y con la fuerza vinculante de toda negociación colectiva válida, reforzado con el respaldo otorgado por su homologación a cargo de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y que no ha sido impugnado dentro del plazo habilitado al efecto.

B) Pero, en realidad, el Acuerdo de 2011 y la transacción de 2013 no se relacionan de manera excluyente. Ambos concurren, pero no de modo conflictivo, sino complementario o armónico.

Para resolver el recurso no es necesario determinar si prevalece el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva con mayor fuerza en uno u otro caso. Tampoco parece imprescindible determinar la naturaleza del acuerdo de fin de huelga (asimilada a la de convenio colectivo, pero sin que pueda confundirse con el mismo), ni si el preacuerdo extrajudicial y su ulterior transformación en conciliación homologada produce los efectos de la cosa juzgada (o solo comporta la posibilidad de desembocar en su ejecución).

Todos esos razonamientos, sin duda, ayudan a cimentar la solución que abrazamos (desestimatoria del recurso) pero abordan el conflicto entre los dos productos derivados de la autonomía colectiva desde una posición excluyente. La interpretación que asumimos del Acuerdo de fin de huelga permite afrontar el problema desde otra perspectiva, conciliadora de ambos procesos negociadores.

C) En efecto, el Acuerdo de fin de huelga no pretende cerrar el estado de la cuestión de modo absoluto o pétreo sino que manifiesta su "**más amplio respeto a la autonomía de la voluntad colectiva y legitimada en sus respectivos ámbitos**". Con ello está admitiendo la existencia de una especie de "negociación en cascada": siempre que se cumplan las exigencias de representatividad hay que permitir el juego de la autonomía colectiva en ámbitos inferiores al Grupo de Empresas.

Puesto que el Acuerdo de final de huelga se proyecta a todo el Grupo y la reestructuración de plantillas tiene lugar a nivel de empresa, lo que viene a establecerse es una articulación de ambas unidades negociadoras.

D) Adicionalmente, en el concretísimo punto sobre el importe de la indemnización para las eventuales "desvinculaciones" los acuerdos de 2011 fijan un **módulo indemnizatorio de referencia** (45 días por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades), pero admiten factores correctores o variaciones en cada unidad empresarial.

E) En definitiva: no hay colisión entre lo acordado al final de la huelga de 2011 para todo el Grupo y lo pactado ante la Audiencia Nacional para el despido colectivo de una de las empresas en él integradas.

### Cuarto. Resolución.

Por lo expuesto, de conformidad con el criterio sostenido en su Informe por la representante del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso.

Sin que haya lugar a la imposición de las costas a tenor de lo preceptuado en el artículo 235 de la LJS.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLO

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

1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D<sup>a</sup> Sandra, representada y defendida por las Letradas Sra. Martín Narillo y Sra. Rivero Barroso.

2) Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 16 de noviembre de 2015, en el recurso de suplicación nº 120/2014, interpuesto frente a la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, en los autos nº 54/2013, seguidos a instancia de dicha recurrente, contra la empresa Ediciones El País, S.L., Promotora de Informaciones, S.A., sobre despido colectivo por causas económicas.

3) No realizar imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

Jesus Gullon Rodriguez María Milagros Calvo Luis Fernando de Castro Fernandez Jose Luis Gilolmo Lopez M<sup>a</sup> Luisa Segoviano Astaburuaga J. Manuel López G<sup>a</sup> Serrana Rosa María Virolés Piñol M<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahún Miguel Angel Luelmo Millan Antonio V. Sempere Navarro Angel Blasco Pellicer Sebastian Moralo Gallego Jordi Agusti Julia

*VOTO PARTICULAR. Voto particular que formula la Magistrada Excm. Sra. Doña Maria Luisa Segoviano Astaburuaga en la sentencia dictada en el recurso 280/2016, al que se adhieren los Magistrados Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol, Excm. Sra. D.<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahún, Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer y Excmo. Sr. D. Jordi Agusti Julia.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso 280/2016.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

#### **Primero.**

1.- Con todo respeto a la opinión mayoritaria de la Sala, que se recoge en la sentencia, discrepo del fallo de la misma, por los razonamientos que a continuación se expondrán.

2.- Para una recta comprensión de la cuestión debatida, procede consignar los datos más relevantes, que a continuación se exponen:

a).- En el año 2011 se llevaron a cabo una serie de negociaciones entre los representantes del Grupo PRISA, de una parte y CCOO y UGT, de otra, para la desconvocatoria de la huelga convocada, ante el anuncio del Grupo Prisa del inicio de un expediente de despido colectivo, para los días 15 y 29 de abril de 2011. Dentro del Grupo PRISA se encuentra Ediciones El País SL.

b).- En fecha 20 de mayo de 2011, la representación de la dirección de las empresas filiales o participadas que, a efectos de la negociación, se han venido considerando integradoras del "Grupo Prisa" y las representaciones de la Federación de CCOO y UGT, que ostentan la representación absolutamente mayoritaria en el ámbito de las empresas citadas, así como una representación de los distintos Comités de huelga, que ostentan la condición de representantes unitarios y han sido designados como representantes legítimos, a los efectos del proceso negociador emanado del Acuerdo de 12 de Abril, acuerdan: «Primero. Ambas partes se comprometen a acometer, en caso de necesidad, cualquier 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. Cuarto.- Ambas partes convienen en establecer como método regulador de Baja Indemnizada, a los efectos de desvinculaciones, los siguientes criterios:

1. Las desvinculaciones se cubrirán acudiendo previamente a los procesos de voluntariedad [...]



2. Se acuerda establecer como módulo indemnizatorio de referencia el abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades. A efectos del módulo indemnizatorio se aplicará el prorrateo mensual de los periodos inferiores a un año.»

c).- La demandada inició expediente de despido colectivo, que finalizó sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012, procediendo la empresa a comunicar el despido a 129 trabajadores entre los que está la actora, a la que se lo comunicó el 12 de noviembre de 2012, basado en causas económicas y organizativas.

d).- El 5 de diciembre de 2012 el despido fue impugnado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y por el Comité Intercentros de Ediciones El País SL ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, llegándose a un preacuerdo previo a la vista del juicio oral, que los representantes someten a la asamblea de trabajadores y se vota aceptando el preacuerdo. Antes de la celebración del juicio oral ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se alcanzó un acuerdo conciliatorio, validado por Decreto de la Secretaria Judicial - actualmente Letrada de la Administración de Justicia-, en fecha 14 de enero de 2013.

e).- En el citado acuerdo consta que la parte actora desiste de la demanda contra PRISA. En el apartado tercero consta: Con el fin de atenuar las consecuencias del despido colectivo, se aplicarán las siguientes condiciones a los trabajadores incluidos en el mismo...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.

f).- La empresa abonó las indemnizaciones a los despedidos siempre que no pusieran tacha al documento de finiquito.

g).- Se instó la ejecución de la conciliación por los representantes de los trabajadores y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó auto el 30 de mayo de 2013, requiriendo a la demandada para que abone lo pactado en conciliación siempre que los demandantes lo reciban sin tacha y, en el caso de que pretendan plantear disconformidad, la empresa debe consignar las cantidades pactadas

h).- El actor ha percibido la indemnización fijada en el acuerdo de conciliación alcanzada ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, validado por Decreto de la Secretaria Judicial, en fecha 14 de enero de 2013 y reclama que el montante de la misma ha de ascender a 45 días por año de servicio, en virtud de lo establecido en el Acuerdo de 20 de mayo de 2011. Ha presentado demanda el 9 de enero de 2013, habiendo dado origen al presente procedimiento.

i).- El 22 de noviembre de 2011 se firma el acta final de la negociación del I Convenio Colectivo de Ediciones El País SL, en su DA, cláusula 11, bajo el epígrafe, Estabilidad del empleo., se prevén una serie de medidas para el supuesto de que sea necesario adoptar medidas de reajuste de plantillas, entre las cuales no se contempla la fijación de la indemnización por despido de forma diferente a la fijada en el Acuerdo de 20 de mayo de 2011.

## Segundo.

1.- El recurrente alega infracción de los artículos 3.1 b), 3.5, 82.3, 87 a 89 del ET, 124, 156.2 y 160 de la LRJS, 28.1 y 37 de la Constitución Española y 8.2 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo.

En esencia el recurrente aduce que los despidos colectivos tienen una tramitación específica en los artículos 124 y siguientes de la LRJS, no siéndoles de aplicación lo dispuesto en el artículo 156.2 de dicha Ley, sino lo establecido en el artículo 160, por la remisión que efectúa el artículo 124.13 de dicha Ley. Continúa razonando que el Acuerdo de conciliación alcanzado el 14 de enero de 2013 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional no tiene el valor de convenio colectivo al carecer los negociadores del mismo de la legitimación inicial, deliberativa y decisoria regulada en los artículos 87 a 89 del ET, sin que, por otro lado, exista disposición legal que le atribuya valor de convenio colectivo, por lo que no podía disponer válidamente de lo establecido en un convenio colectivo - él Acuerdo de 20 de mayo de 2011- reduciéndolo. Lo acordado el 20 de mayo de 2011 tiene valor de convenio colectivo, en virtud de lo establecido en el artículo 8.2 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo.

2.- Procede examinar, en primer lugar, la eficacia del Acuerdo logrado el 20 de mayo de 2011 entre el "Grupo Prisa " y las representaciones de la Federación de CCOO y UGT, que ostentan la representación absolutamente mayoritaria en el ámbito de las empresas citadas, así como una representación de los distintos Comités de huelga.

Como se ha consignado con anterioridad, dicho Acuerdo es consecuencia del proceso de negociación abierto para poner fin a la huelga, por lo que es un Acuerdo de fin de huelga y tiene la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo, a tenor de lo establecido en el artículo 8.2 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Dicha eficacia ha sido reconocida expresamente por la sentencia de esta Sala de 30 de octubre de 2013, casación 47/2013, en procedimiento de impugnación de despido colectivo, seguido a instancia de Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO e integrantes de la comisión, ad hoc, contra PRISA, que en el fundamento de derecho quinto establece: «a) En primer lugar, los acuerdos citados son consecuencia por su forma de negociación y por su contenido, del proceso de negociación abierto para poner fin a la huelga, constituyendo la terminación de ese proceso que inició el acuerdo de 12 de abril de 2011. Son, por tanto, acuerdos de fin de huelga».

En la citada sentencia se resuelve que la vigencia del Acuerdo se mantendrá hasta la, finalización de los compromisos adquiridos,, situando su vigencia al menos hasta el 31 de diciembre de 2012, ya que la Comisión de seguimiento se mantiene vigente, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2012.

**3.-**Dicha eficacia ha sido mantenida por una constante doctrina de la Sala, entre la que podemos citar la STS de 7 de febrero de 2011, recurso 102/2010, que señala:

« 1.- **Los acuerdos de desconvocatoria o de fin de huelga**, -- cuya naturaleza ostenta el ahora objeto de la interpretación cuestionada, del que no se discute la ratificación posterior del preacuerdo alcanzado por las partes representadas ni consta que hubiere sido impugnado --, **tienen el valor de convenio colectivo**, como establecen los arts. 8.2 ("... El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo") y 24.1 del Real Decreto-ley 17/1977 de 4 - marzo ("... Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo") y corrobora la jurisprudencia constitucional y social (entre otras, STC Pleno 11/1981 de 8-abril, SSTS/IV 31-mayo- 1995 -rco 1677/1994, 29-octubre-2002 -rco 1244/2001, 14-marzo-2005 -rco 6/2004, 21-julio-2009 -rcud 3389/2008, 21- septiembre-2009 -rco 56/2009, 23- septiembre-2009 -rcud 4065/2008, 22-enero-2010 -rcud 925/2009, 9-febrero-2010 -rco 19/2009, 3-junio-2010 -rcud 3008/2009, 15-junio-2010 -rcud 680/2009, 5-julio-2010 -rcud 2039/2009, 4-noviembre-2010 -rcud 2907/2009); por tanto, su interpretación debe ajustarse a las normas que regulan la interpretación de los convenios colectivos.»

### Tercero.

**1.-** Sentada la eficacia de convenio colectivo del Acuerdo logrado el 20 de mayo de 2011, procede examinar si la misma es la de un convenio colectivo estatutario o extraestatutario. Hay que poner de relieve que en la fecha en la que apareció publicado el RD 17/1977, de 4 de marzo, aún no había sido publicado el Estatuto de los Trabajadores, por lo que no existía la diferencia entre ambos tipos de convenio colectivo, atendiendo a que respetasen o no las previsiones del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

**2.-** Una constante doctrina de esta Sala ha venido manteniendo la eficacia de convenio colectivo extraestatutario del pacto que ponga fin a la huelga, salvo que se celebre con arreglo a lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir, que cumpla los requisitos de legitimación de las partes negociadoras, así como los requisitos formales y procedimentales, entre ellos, el de presentación ante la autoridad laboral, a efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial correspondiente. En dicho sentido se han pronunciado las sentencias de 28 de junio de 1994, recurso 2847/1993; 2 de noviembre de 1999, recurso 4786/1998 y 9 de marzo de 1998, recurso 2061/1997.

En la sentencia de 2 de noviembre de 1999, recurso 4786/1998, se contiene el siguiente razonamiento:

«1.- Ha sido y es muy debatida la naturaleza y eficacia del pacto que pone fin a la huelga, si bien desde el prisma del derecho positivo parece clara la distinción entre convenio colectivo y pacto que pone fin a la huelga, ya que el *artículo 8.2 de Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo*, no afirma que dicho acuerdo se incorpora al convenio colectivo, sino que "el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo". En este sentido la sentencia de esta Sala de 9 de marzo de 1.998, cuando trata de calificar y precisar el carácter de este pacto, diferencia, acorde con la dicción legal, entre su naturaleza, que es distinta al Convenio Estatutario y su "eficacia" que es la misma, para concluir que la modalidad procesal de

conflicto colectivo, de carácter interpretativo y declarativo, es también idónea para reclamar el cumplimiento de estos pactos, a los que hay que otorgar idéntica eficacia.

2.- Sí parece pacífico que estos pactos deben incluirse dentro de la esfera de la tutela de la negociación colectiva, amparada en forma general en el *artículo 37 de la Constitución Española* y que el acuerdo tiene un significado obligatorio, como convenio extraestatutario, por lo que debe ser aplicado en sus propios términos, como afirma la *sentencia de esta Sala de 26 de junio de 1.994*. Afirmación del carácter extraestatutario de estos pactos que, en el caso concreto litigioso, parece razonable, en cuanto, en puridad de términos, solo deben tener carácter estatutario los que se celebren con arreglo a lo establecido en Título III del Estatuto de los Trabajadores, es decir los que, cumpliendo los requisitos legitimadores de las partes y el régimen de mayorías legalmente establecido, cumplan, a su vez, los requisitos formales y procedimentales, y, entre ellos el de presentación ante la autoridad laboral a efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial correspondiente, como afirman las *sentencias de esta Sala de 22 de enero y 8 de junio de 1.999*.

3.- Sentada pues, esta diferenciación entre convenio colectivo estatutario, y pacto que pone fin a una huelga iniciada bajo su vigencia, su consecuencia es que, en términos generales, y específicamente en el presente supuesto, convenio y pacto -en conformidad a su diferente etiología, naturaleza y finalidad- tienen autonomía propia e independiente y no se encuentran en su desarrollo mutuamente condicionados. Por lo tanto el pacto litigioso de desconvocatoria de 29 de julio de 1.995, ni contiene cláusula de expiración -en todo caso esta se produciría tácitamente por expiración de los compromisos adquiridos en la relación jurídica obligatoria- ni ligo su propia existencia a la vigencia del Convenio Colectivo, que terminaba en 31 de diciembre de 1.993, sino que su eficacia obligatoria devino de las cláusulas pactadas en el mismo».

3.- No consta que el acuerdo logrado en fecha 20 de mayo de 2011 por la representación de la dirección de las empresas filiales o participadas que, a efectos de la negociación, se han venido considerando integradoras del "Grupo Prisa" y las representaciones de la Federación de CCOO y UGT, que ostentan la representación absolutamente mayoritaria en el ámbito de las empresas citadas, así como una representación de los distintos Comités de huelga, que ostentan la condición de representantes unitarios y han sido designados como representantes legítimos, a los efectos del proceso negociador, se haya realizado cumpliendo los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, por lo que a dicho acuerdo habrá de reconocérsele la eficacia de convenio colectivo extraestatutarios, siguiendo la doctrina anteriormente consignada.

#### Cuarto.

1.-Respecto a la naturaleza, eficacia y límites de los convenios colectivos extraestatutarios se ha pronunciado esta Sala en numerosas ocasiones, pudiendo citar, por contener un resumen de la doctrina aplicable, la sentencia de 16 de julio de 2014, recurso 110/2013.

2.- En la citada sentencia se contiene el siguiente razonamiento:

«1.- Delimitación, naturaleza y eficacia funcional y personal del convenio colectivo extraestatutario.

La sentencia de esta Sala de 23 de octubre de 2013, recurso de casación 110/2012, siguiendo la sentencia de 9 de febrero de 2010, recurso 105/2009 establece:

"2.- La Constitución en su art. 37.1 ("La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios") reserva a los convenios colectivos negociados y pactados conforme a la ley (arg. ex art. 53.1 CE), en este caso el Estatuto de los Trabajadores -ET (en especial, arts. 3.1.b, 3.5 y 82 a 92), además de su eficacia obligacional, la eficacia normativa en cuanto fuente de la relación laboral, creadora de normas jurídicas con fuerza vinculante dentro de su ámbito (funcional y territorial) y durante todo el tiempo de su vigencia ("erga omnes") (arg. ex art. 82.3 ET), estando sometidos, por tanto, a las reglas, principios y límites constitucionalmente definidos, entre otros, aquellos derivados del libre ejercicio del derecho de libertad sindical (arg. ex art. 28.1 CE y STC 121/2001 de 4-junio). Se destaca con respecto al convenio colectivo estatutario que:

a) Precisamente: "el valor normativo del Convenio Colectivo y de su fuerza vinculante, con una eficacia «erga omnes», ha movido al legislador a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales a la autonomía negocial del Derecho privado", entre otros, remarca el que "la legitimación para la negociación se haya vinculado a la existencia de intereses organizados institucionalmente, sin perjuicio de que se haya dado un trato diferente al respecto, por su distintos alcance, a los Convenios de empresa o ámbito inferior, para los cuales no se establece la exclusividad sindical, y a los Convenios de ámbito superior, multiempresariales, para los cuales rige ésta" (STC 4/1983 de 28-enero); y que

b) "El convenio colectivo ... en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias del derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin que ello suponga que toda distinción dentro del convenio colectivo sea per se contraria al art. 14 CE (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, ... 119/2002, de 20 de mayo, .... o 27/2004, de 4 de marzo)" (STC 280/2006 de 9-octubre).

3.- Pero además de los referidos convenios estatutarios, la doctrina y la jurisprudencia (constitucional y ordinaria), viene admitiendo la realidad de la existencia y eficacia, si bien limitada, de otros acuerdos adoptados entre los representantes de los trabajadores y empresarios, al margen de las normas estatutarias (denominados pactos, acuerdos o convenios extraestatutarios o de eficacia limitada), los que gozan también de soporte en el art. 37.1 CE, aunque sin el carácter "erga omnes" del convenio estatutario.

4.- La problemática de su delimitación, naturaleza o carácter, normativa por la que se rigen, eficacia funcional y personal así como obligatoriedad limitadas, sujetos a los que se aplican y, en su caso, de su posible extensión a otros sujetos naturaleza, ha tenido acceso a la jurisprudencia constitucional (entre las primeras, SSTC 4/1983 de 28-enero, 12/1983 / de 22-febrero, 73/1984 de 27-junio y 981985 de 29-julio), habiéndose declarado:

a) En cuanto a la distinción entre uno u otro tipo de convenio (estatutario o extraestatutario), que "El carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el ET exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia, por el carácter erga omnes del llamado convenio colectivo estatutario" (STC 108/1989 de 8-junio); o que cuando el resultado de la actividad negocial no se plasma "en un convenio colectivo estatutario que busque establecer una regulación general aplicable al grupo de empresas al carecer de los requisitos que legalmente se imponen para su válida conclusión", resulta que "el Acuerdo alcanzado entra, por ello, de lleno en el ámbito de los que la jurisprudencia y la doctrina han venido en denominar pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, al derivar de una intervención sindical admitida y asumida por la empresa dentro de su ámbito de gestión empresarial y que limita sus efectos a la estricta esfera funcional en la que ha sido concluido" (STC 121/2001).

b) En cuanto a su amparo constitucional ex art. 37.1 CE y a los límites de eficacia y obligatoriedad derivada de la normativa civil (no laboral) por la que se rigen, se ha señalado que "Tales pactos, que se encuentran amparados por el art. 37 CE, en cuanto garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal «erga omnes», y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias", que "Se rigen, por tanto, por la regla general del Derecho común de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan (art. 1257 del Código Civil)", con la consecuencia de que "La lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales" (STC 121/2001).

c) Por lo que respecta a los negociadores, con las derivadas consecuencias en orden a los sujetos a los que vincula y a la posible extensión personal de sus efectos, cuestiones de cuya resolución se trasluce la naturaleza y eficacia personal limitada de los efectos (no "erga omnes") de este tipo de pactos, se ha proclamado que "La singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor. Relevante y significativa diferencia si la comparamos con las severas exigencias que impone el paradigmático modelo legal, pero que se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean, pues, como este Tribunal tuvo oportunidad de señalar en su STC 108/1989, de 8 de junio..., «la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de

quienes lo suscribieron no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la libertad de quienes en él no participaron». De este modo, cuando se celebra un acuerdo colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en alguna de sus disposiciones, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia «erga omnes», habría que convenir que tales disposiciones no serían válidas, en tanto que eficacia de tal clase sólo es predicable de los convenios colectivos que regula el ET" (STC 121/2001 de 4-junio). Debiendo significarse que "La protección del derecho de un sindicato a la negociación colectiva estatutaria no exige, por tanto, como la entidad recurrente reconoce, la exclusión de toda posibilidad de negociación colectiva a los demás sindicatos, aunque sí implica la necesidad de que el ejercicio de esa facultad de negociación entre sindicatos y asociaciones empresariales no suponga una práctica antisindical de las vedadas en el art. 13 de la LOLS, o imposibilite jurídicamente la negociación colectiva de eficacia general" (STC 108/1989).

d) Por último en cuanto a los sujetos a los que se aplican y, en su caso, a la extensión a otros sujetos, se ha afirmado, por una parte, que solamente se aplican a los representados por el sindicato firmante y que, por tanto, "para aplicarlos a los representados por el sindicato que lo firma es preciso conocer a sus afiliados" y "existe un deber de sigilo profesional por ambas partes, y no se trata de un conocimiento de datos para publicarlos, ni tan siquiera en el ámbito de la empresa" (STC 145/1999 de 22-julio); y, por otra parte, que "La extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron, no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la voluntad de quienes en él no participaron, pero la adhesión de éstos, como adhesión libre, no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio mismo la prevea, por lo que en ningún caso puede imputarse a tales cláusulas, jurídicamente irrelevantes, la lesión de un derecho ajeno" (STC 108/1989 de 8-junio)."

## 2.- Normativa reguladora.

La sentencia de esta Sala de 1 de junio de 2007, recurso de casación 71/2006 ha establecido:

"Puesto que no hay normas específicas que disciplinen estos pactos, habrá que estar a las disposiciones que el Código civil dedica a los contratos, limitando sus efectos a las partes que los otorgan, como señala el artículo 1257 del propio Código. No obstante aquella ausencia de normas reguladoras, en algunos asuntos aparecen normativamente mencionados, como sucede con el artículo 163 de la Ley de Procedimiento Laboral, que permite la impugnación en vía jurisdiccional de los convenios colectivos, "cualquiera que sea su eficacia". Acerca de la validez de los pactos extraestatutarios se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de junio de 1989, declarando que la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocia es un sindicato. La naturaleza meramente contractual de estos pactos implica su sometimiento a la jerarquía de las fuentes de la relación laboral establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo respeto a la ley, a los reglamentos y a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general".

Tal y como ha venido reiterando la doctrina de esta Sala, entre otras SSTs/Social 16-enero-1986, 30-mayo-1991 -rco 1356/1990, 29-septiembre-1993 -rco 880/1992, 28-marzo-1994 -rco 3352/1992, 22- enero-1994 -rco 2380/1992, 17-octubre-1994 -rco 2197/1993, 14-noviembre-1994 -rco 708/1993, 21- diciembre-1994 - rco 2734/1993, 27-marzo-1995 -rco 618/1994, 18-julio-1995 -rco 949/1994, 13-febrero-1996 -rco 2183/1993, 14-febrero-1996 -rco 3173/1994, 4-mayo-1995 -rco 346/1992, 10-junio-1996 -rco 2582/1995, 24-enero-1997 -rco 2833/1995, 10-junio-1998 -rco 294/1998- su regulación se rige, en esencia por la normativa civil de obligaciones y su valor es obligacional, no normativo, ya que dichos pactos de eficacia limitada no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral, al no estar incluidos en el artículo 3.1 ET.

## 3. Límites de su eficacia.

La sentencia de esta Sala de 21 de febrero de 2006, recurso 88/04, establece:

"Es doctrina jurisprudencial sólidamente establecida que los convenios extraestatutarios son lícitos y válidos en el ordenamiento español siempre que limiten su eficacia al ámbito de aplicación de las entidades que los suscriben, y en su caso a quienes se adhieran a ellos; por eso se llaman también convenios o acuerdos de eficacia limitada. Partiendo de esta premisa, los pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios no puedan regular

condiciones de trabajo o empleo con proyección general para todos los trabajadores del ámbito funcional de aplicación, pues la eficacia erga omnes se reserva a los convenios colectivos negociados de acuerdo con las previsiones del Título III del ET. El desbordamiento de este límite natural de eficacia lleva consigo consiguientemente la nulidad de los pactos o cláusulas afectados; como dice la sentencia de 30 de mayo de 1991 (rec. 1356/1990), "cuando se celebra convenio colectivo fuera de la disciplina estatutaria pero que en alguna de sus cláusulas persigue generalidad, de tal manera que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia erga omnes, habría que convenir que dichas cláusulas no serían legalmente válidas"

Por su parte la sentencia de 9 de marzo de 2011, recurso 1181/10 establece:

"Pero, con la excepción de habilitación del art. 38. 3.º de la LPRL sobre el acuerdo para el establecimiento del comité intercentros, estas remisiones de la LPRL en materia de organización de las formas de participación de los trabajadores han de entenderse referidas a los convenios colectivos estatutarios y no a los extraestatutarios. La razón estriba, como dijo la sentencia de 1 de junio de 2007, en que existen determinadas materias que por su naturaleza tienen un alcance general y requieren un efecto normativo que rebasa la capacidad de la negociación extraestatutaria, porque en estas materias la regulación pretendida no se va a limitar a disciplinar las condiciones de trabajo de unos trabajadores individualmente considerados, sino que a través de la organización de la acción preventiva en la empresa afectan a todos y requieren una regulación uniforme, y "en ese sentido ha de entenderse la referencia al convenio colectivo y a los acuerdos de la empresa con los representantes de los trabajadores, pues en ambos supuestos quienes pactan lo hacen en su calidad de empresarios, de una parte, y de representantes legales o sindicales de los trabajadores, de otra, con la finalidad de que los acuerdos que alcancen afecten a todos los representados en el ámbito correspondiente y a quienes en el futuro accedan al mismo".

La sentencia de 11 de septiembre de 2003, recurso de casación 144/2002 razona lo siguiente:

"3) Es claro que un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir los derechos fundamentales, ni las disposiciones de un convenio colectivo estatutario, por razones de jerarquía, al igual que no puede hacerlo el contrato de trabajo individual, como expresión de la voluntad de las partes y fuente de los derechos y obligaciones que integran la relación laboral, de modo que carecen de virtualidad en lo que respecta a las cláusulas y condiciones que impliquen, en perjuicio de los trabajadores, posiciones menos favorables que las establecidas en disposiciones de superior rango, legales, reglamentarias o convencionales, y eso es justamente lo que se dice en el artículo 3.1, c) al condicionar la validez de la voluntad de las partes manifestada en el contrato, a que su objeto sea lícito "y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados".

#### **4.- Eficacia obligacional.**

La sentencia de esta Sala de 1 de junio de 2007, recurso de casación 71/2006 ha establecido lo siguiente:

"No hay unanimidad en la doctrina acerca de si la eficacia de esta especie de contratos es normativa o simplemente contractual, pues en línea de principio el artículo 37.1 de la Constitución autoriza la validez de ambas tesis, en cuanto alude a la "fuerza vinculante de los convenios", en general; la duda también le ha asaltado al Tribunal Constitucional, como puede verse en sus sentencias 177/88, 171/89 y 27/04, pero al igual que la sentencia de esta Sala de 30 de mayo de 1991, se inclina por atribuirle la eficacia propia de los contratos, si bien con eso no se da respuesta a la interrogante que formula el recurrente, sino que deberá aclararse el significado de la expresión "contenido normativo" empleada por el pacto. Dada la peculiar naturaleza de los pactos analizados, que son negociados al margen de las previsiones del Título III del Estatuto de los Trabajadores, no les resulta de aplicación la regla del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la denuncia del contenido y la suerte de las cláusulas normativas y las obligacionales, y así lo entendieron los negociadores del impugnado al fijar en el artículo 4 el ámbito temporal y la denuncia del pacto, con su particular dimensión.

El concepto "contenido normativo" de los pactos puede resultar equívoco si se le desvincula de su ámbito de aplicación; el término normativo significa el efecto regulador aplicable a una determinada materia de un conjunto de disposiciones que han sido previstas por la ley o por los particulares; las cláusulas normativas de los convenios

están destinadas a regular los derechos y obligaciones de las personas y entidades afectadas por dichos pactos, pues este es justamente el papel que han desempeñado las cláusulas de los contratos, y el pacto colectivo extraestatutario lo es, que se conciertan con la finalidad de compatibilizar los intereses contrapuestos de las partes, que se someten voluntariamente a una disciplina que ellos mismos han instaurado, lo que permite afirmar que los convenios de eficacia limitada, en el ámbito propio en el que son aplicables, tienen naturaleza y eficacia contractual y contenido regulador en el sentido indicado, es decir, únicamente respecto de los sujetos afectados por el contrato, pues esa fuerza la reciben del artículo 37.1 de la Constitución y del consentimiento de los negociadores, pero sin que sus cláusulas sobrepasen ese ámbito en ningún sentido ni pueden ser calificados como normativos en el puro sentido de la palabra, sino únicamente con el alcance al que nos hemos referido, en cuanto regulan derechos y obligaciones de aquellos a quienes se extiende el concreto contrato colectivo. Por eso es aceptable el texto de la disposición adicional objeto de censura, entendida de la manera ya referida, con lo que el primer motivo del recurso claudica en todos sus planteamientos».

**3.-** Por lo tanto, al tener eficacia de convenio extraestatutario los pactos de fin de huelga tienen naturaleza y eficacia contractual, quedando limitada su eficacia al ámbito de aplicación de las entidades que los suscriben, y en su caso, a quienes se adhieran e ellos, rigiéndose su regulación, en esencia, por la normativa civil de obligaciones, siendo su valor obligacional, no normativo, si bien se trata de un contrato colectivo.

#### **Quinto.**

**1.-** Procede el examen de la posibilidad de modificación del pacto que pone fin a la huelga y quienes están legitimados para realizarlo.

El acuerdo no puede ser modificado por voluntad unilateral de una de las partes firmantes, ya que, a tenor del artículo 1256 del Código Civil, la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, deviniendo obligatorio su cumplimiento, a tenor del artículo 1258 del Código Civil. Tampoco puede ser modificado por terceros sin el consentimiento de las partes, ya que supondría vulnerar la normativa reguladora de los contratos y el propio derecho de huelga y libertad sindical que ha sido puesto en juego, precisamente para poner fin a la huelga, mediante unos acuerdos que, de ser dejados sin efecto por terceros ajenos a los firmantes del pacto, vaciarían de contenido estos derechos.

**2.-** El pacto de fin de huelga, durante su vigencia, puede ser modificado por una norma legal. En este sentido se han pronunciado las sentencias de esta Sala de 25 de marzo de 1998, recurso 3823/1997 y 28 de enero de 1999, recurso 2319/1998. La primera de las sentencias citadas establece:

«a) Es cierto que el pacto que pone fin a una huelga tiene la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo (artículo 8,3 del Real Decreto Ley de 4 de Marzo de 1.977) y que éste tiene fuerza vinculante (artículo 37,1 de la Constitución y 82,3 del Estatuto de los Trabajadores). Pero también es cierto que el artículo 9-3 de la Constitución garantiza el principio de jerarquía normativa y el artículo 85-1 en relación con el 3-3 del Estatuto de los Trabajadores imponen la sujeción del Convenio Colectivo -y con mayor razón de un Pacto colectivo- al impero de la ley por lo que afecta a los mínimos de derecho necesario.

b) La cuestión controvertida estriba en determinar la incidencia que sobre los referidos Pacto y Acuerdo han tenido las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1.997 (Ley 12/96 de 30 de Diciembre) y de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Ley 8/96 de 26 de Diciembre) en cuyos artículos 17.2 y 8.2, respectivamente, se dispone "que con efectos de 1 de Enero de 1.997, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público no podrán experimentar variación con respecto a las del año 1.996, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de los mismos. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan al presente artículo".

c) La solución a dicha problemática ha sido abordada por el Tribunal Constitucional que ha declarado en su sentencia 58/1985 que la limitación de la autonomía colectiva del Sector Público nace de la unidad del ordenamiento jurídico que supone, entre otras consecuencias, el respeto por la norma pactada del Derecho necesario establecido

por la Ley, que en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente de forma excepcional, reservarse para sí determinadas materias que quedan por tanto excluidas, de la negociación colectiva. Añadiendo que igualmente aquella limitación puede originarse en virtud de circunstancias que aconsejen una política de control salarial que pueden legitimar condicionamientos y limitaciones temporales a la contratación colectiva. En este sentido el Tribunal Constitucional se ha pronunciado positivamente a favor de la limitación en los incrementos salariales que afectan al personal de la Administración Pública, declarando que esta limitación no vulnera el artículo 14 de la Constitución, sentencias 858/85 y 331/1.986; precisando, la sentencia nº 96/1.990, que el límite retributivo del personal de la Administración Pública no vulnera el artículo 14, ni tampoco el 37,1 de la Constitución, añadiendo la sentencia 210/1990 que el Convenio Colectivo es una norma que solo tiene fuerza vinculante y despliega su eficacia en el campo de juego que la ley le señala».

**3.-** Asimismo es posible modificar el pacto de fin de huelga por la voluntad conjunta de los firmantes del mismo pues, como todo contrato, puede ser modificado por el acuerdo de voluntades de los contratantes, tal como resulta del artículo 1255 del Código Civil, que faculta a las partes a establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarias a las leyes a la moral ni al orden público, existiendo en el concreto ámbito de las relaciones laborales que ahora examinamos las específicas limitaciones establecidas por el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Sexto.**

**1.-** Procede examinar si el acuerdo conciliatorio, validado por Decreto de la Secretaria Judicial de la Audiencia Nacional, en fecha 14 de enero de 2013, en el seno del procedimiento de impugnación del despido colectivo efectuado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y por el Comité Intercentros de Ediciones El País SL tiene virtualidad para sustituir al pacto de fin de huelga.

**2.-** Como ha quedado razonado, dada la naturaleza del pacto de fin de huelga, dicho pacto solo puede ser sustituido por la voluntad conjunta de los firmantes del mismo.

El pacto de fin de huelga fue suscrito, en fecha 20 de mayo de 2011, por la representación de la dirección de las empresas filiales o participadas que, a efectos de la negociación, se han venido considerando integradoras del "Grupo Prisa" -entre las que se encuentra Ediciones El País SL- y las representaciones de la Federación de CCOO y UGT, que ostentan la representación absolutamente mayoritaria en el ámbito de las empresas citadas, así como una representación de los distintos Comités de huelga, que ostentan la condición de representantes unitarios y han sido designados como representantes legítimos, a los efectos del proceso negociador.

El acuerdo conciliatorio, validado por Decreto de la Secretaria Judicial de la Audiencia Nacional, en fecha 14 de enero de 2013, se suscribió por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y el Comité Intercentros de Ediciones El País SL, por una parte, y por Ediciones El País SL, por otra, y, si bien es cierto que esta última parte coincide con la firmante del acuerdo de fin de huelga de 20 de mayo de 2011, no coincide la otra parte, que en el asunto examinado es D.<sup>a</sup> Sandra.

Resta por examinar si los sujetos colectivos que han suscrito el acuerdo de conciliación, validado por Decreto de la Secretaria Judicial de la Audiencia Nacional, de 14 de enero de 2013 -la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y el Comité Intercentros de Ediciones El País SL- ostentan la representación de la actora D.<sup>a</sup> Sandra.

Respecto al Comité Intercentros hay que señalar que, a tenor del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, dichos Comités, que únicamente pueden constituirse en el supuesto de que en el Convenio colectivo se pacte su constitución y funcionamiento, no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el Convenio colectivo en que se acuerde su creación.

El I Convenio Colectivo de Ediciones El País SL (BOE 03/02/2012), prevé la constitución del Comité Intercentros en el artículo 55, que dispone:

*,Artículo 55. Comités de empresa.*



La representación de los Trabajadores de Ediciones El País, S.L., en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través de un Comité Intercentros y de los Comités de Empresa de cada Centro, todos los cuales serán elegidos conforme a la legislación vigente y cuyas funciones serán las que se reseñan en los artículos siguientes.,

Las funciones de dicho Comité, así como de los Comités de Empresa de cada centro, aparecen recogidas en el artículo 56, que establece:

*Artículo 56. Composición y funciones de los Comités.*

1. Los Comités de Centro estarán constituidos por el número de miembros que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir información previa que afecte a su centro de trabajo relativa a las plantillas, reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de instalaciones, planes de formación, etc.

b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su centro de trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los organismos y tribunales competentes.

c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del centro de trabajo.

d) Vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo. El Comité podrá instar de la Dirección de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables del centro de trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la Dirección y a la autoridad laboral.

e) En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Centro o Delegado de Personal, en su caso, habrá de ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.

f) Corresponde, asimismo, a los Comités de Centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, pudiendo interponer ante los organismos y tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen convenientes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Deberán reunirse con la Dirección de la Empresa al menos una vez al mes, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que pudieran solicitarse por cualquiera de las partes cuando el caso lo requiera.

2. Se crea un comité Intercentros constituido por un total de seis miembros, que serán elegidos por y entre los miembros de los Comités de Centro. El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que:

a) Será informado de la evolución general del sector económico de la prensa diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa; sobre la situación contable de Ediciones El País, S.L., y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Será informado, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a los centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa y sobre las modificaciones en la actividad empresarial.

c) Acordará con la Dirección de la Empresa, previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales y presupuestarias de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. En todo caso, a dicha Comisión Negociadora asistirán en calidad de asesores, con voz pero sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales a nivel de Empresa que cuenten, como mínimo, con el 25% de los delegados totales en los Comités de Centro.

d) El Comité Intercentros podrá formular propuestas a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité.

e) Los gastos del Comité Intercentros derivados de reuniones convocadas por la Dirección serán sufragados íntegramente por ésta de acuerdo con parámetros de razonabilidad y previa aceptación de su coste,.

Asimismo el artículo 56 reconoce al Comité de Empresa la facultad de convocar asamblea de trabajadores y, en su caso, presidirla, comunicando a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación y acordando con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Resulta de la regulación contenida en el citado Convenio, que el Comité Intercentros de Ediciones El País SL se ha arrogado funciones que no tiene ya que en ningún caso puede representar a los trabajadores, ni realizar negociaciones, ni acuerdos, estando limitadas sus facultades a recibir información, acordar la composición de la Comisión negociadora de convenios colectivos, formular propuestas a la dirección de la empresa y convocar y presidir la asamblea de trabajadores. Tal y como resulta del artículo 56.1 f) del Convenio, corresponde a los Comités de Centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, por lo que, a tenor del artículo 63.1 del Estatuto de los Trabajadores, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. En definitiva, el Comité Intercentros no tiene atribuida funciones de representación de los trabajadores, por lo que el mismo no representa a la actora D.<sup>a</sup> Sandra.

En cuanto a la representación que ostenta la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, hay que señalar que no ha quedado acreditado que la citada trabajadora pertenezca a CCOO, por lo que, al tener eficacia de convenio extraestatutario el acuerdo de fin de huelga de 20 de mayo de 2011, solo puede ser modificado por los firmantes del mismo, afectando únicamente a los citados firmantes y a los trabajadores por ellos representados. La actora estaría representada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, que firmó el acuerdo de conciliación, validado por Decreto de la Secretaria Judicial de la Audiencia Nacional de 14 de enero de 2013, si perteneciera a CC OO, extremo que no ha quedado acreditado.

Al no coincidir los sujetos firmantes del pacto que puso fin a la huelga con los firmantes de acuerdo conciliatorio logrado ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, no cabe entender que el citado pacto ha sido sustituido por el acuerdo conciliatorio. El pacto sigue plenamente vigente por lo que es exigible el cumplimiento de lo acordado, en sus propios términos.

3.- No cabe entender, como alega la demandada en su escrito de impugnación del recurso, que las partes decidieron sustituir válidamente, en el ámbito de su propia negociación y representación, conforme a la plena legitimación que les confiere el artículo 87 del ET y con aplicación del principio de modernidad, que determina que un acuerdo posterior sustituye a uno anterior, por lo que sustituye a los Acuerdos de Prisa, válidamente y con el mismo valor de convenio colectivo.

Como ya ha quedado razonado el pacto que pone fin a la huelga no tiene la eficacia de un convenio colectivo estatutario sino extraestatutario y, en consecuencia, no le resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, sino lo establecido en el Código Civil referente a la regulación de los contratos.

En todo caso, aunque se entendiera, a efectos meramente dialécticos, que el pacto que pone fin a la huelga tiene la eficacia de un convenio colectivo estatutario, el acuerdo de conciliación, alcanzado ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, validado por Decreto de la Secretaria Judicial, en fecha 14 de enero de 2013, no tiene la eficacia de un convenio colectivo de dicha naturaleza, ya que no ha sido negociado siguiendo los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, tanto los referentes a legitimación como a procedimiento.

Siguiendo con el hipotético planteamiento de considerar que el pacto tiene eficacia de convenio colectivo estatutario, procedería señalar que el 22 de noviembre de 2011 se firmó el acta final de la negociación del I Convenio Colectivo de Ediciones El País SL, en su DA, cláusula 11, bajo el epígrafe, Estabilidad del empleo,, se prevén una serie de medidas para el supuesto de que sea necesario adoptar medidas de reajuste de plantillas, y entre las mismas no se contempla la fijación de la indemnización por despido de forma diferente a la fijada en el Acuerdo de 20 de mayo de 2011, siendo así que, si la eficacia del pacto fuera la de convenio estatutario, esta hubiera sido la forma adecuada de modificar la citada indemnización por despido.

Tampoco cabe entender que el hecho de que en el pacto de fin de huelga se disponga que, Se podrán establecer factores correctores o variabilidad en cada unidad empresarial..., supone que se puede reducir la cantidad fijada como módulo indemnizatorio ya que dicha frase se refiere al conjunto del acuerdo, en especial, al apartado segundo que, de forma genérica, señala que, 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,, sin que del contenido de la citada frase resulte que la voluntad de los firmantes del pacto fue la de permitir que se redujera el importe del módulo indemnizatorio fijado en el mismo. No podemos olvidar que se trata de un pacto de fin de huelga, que tiene su origen en el inicio de un expediente de despido colectivo, y que la finalización de la huelga se consigue por la oferta empresarial referida precisamente a evitar los despidos colectivos acudiendo a las desvinculaciones voluntarias -cláusula cuarta del pacto- y, en el caso de que se produzcan despidos, el módulo indemnizatorio que se fija es sustancialmente superior al legalmente establecido.

### Séptimo.

1.-Procede examinar si el acuerdo de conciliación suscrito ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por Ediciones El País, por un lado y, por otro, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y el Comité Intercentros, validado por Decreto de la Secretaria Judicial, en fecha 14 de enero de 2013, produce eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales de despido derivados del despido colectivo efectuado.

2.- La redacción del artículo 124.13 de la LRJS aplicable, es la dada al precepto por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Artículo 124.13 de la LRJS, en redacción dada por Ley 3/2012, de 6 de julio:

«Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:...b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores que, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley».

Artículo 160.5 de la LRJS:

«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 aquel tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquella como sentencia contradictoria».

Artículo 124.13 de la LRJS, en redacción dada por el artículo 11 del R D-Ley 11/2013, de 2 de agosto y, posteriormente por Ley 1/2014, de 28 de febrero:

«El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las especialidades que a continuación se señalan:...b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:... 2.ª 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».

3.- El examen del artículo 124.13 b) de la LRJS, en la redacción aplicable al supuesto examinado, la dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, nos conduce a concluir que la conciliación lograda en el seno del procedimiento de impugnación del despido colectivo, validada por Decreto de la Secretaria Judicial, en fecha 14 de enero de 2013,

que tiene la consideración de conciliación judicial - artículo 84.1 de la LRJS- no produce efectos de cosa juzgada en los procesos individuales de impugnación del despido planteados por los trabajadores afectados.

Las razones son las siguientes:

Primero: El artículo 124.13 b) de la LRJS dispone:., Si una vez iniciado el proceso individual se presentase demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley..

Por lo tanto se reconoce eficacia de cosa juzgada a la resolución de la demanda si la demanda de los representantes de los trabajadores se presenta una vez que ya se ha iniciado el proceso individual. En el asunto examinado la demanda formulada por los representantes de los trabajadores se presentó el 5 de diciembre de 2012 y la interpuesta por el trabajador individual se presentó el 9 de enero de 2013, es decir, con posterioridad a que se presentase la demanda de los representantes de los trabajadores, por lo que no se cumple el primer requisito para que la cosa juzgada despliegue su eficacia, a saber, que se haya iniciado el proceso individual cuando se presente la demanda por los representantes de los trabajadores.

Segundo: El tenor literal del precepto, primer canon hermenéutico, a tenor del artículo 3 del Código Civil, al establecer que la resolución de la demanda de despido colectivo, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada, conduce a determinar que tal resolución, necesariamente ha de ser una sentencia.

En efecto, el carácter de firme únicamente se predica de la sentencia, no de la conciliación judicial.

Al reconocer el precepto a la resolución de la demanda eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual, en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley, nos conduce a determinar que, dado que dicho precepto dispone que la sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, únicamente cabe reconocer dicho efecto en el ámbito del despido colectivo, a la sentencia que ponga fin al mismo. El precepto vuelve a referirse a la sentencia firme, al señalar, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme...

Tercero: La modificación del precepto, operada por el artículo 11 del R D-Ley 11/2013, de 2 de agosto y, posteriormente por Ley 1/2014, de 28 de febrero, que ha variado profundamente su redacción.

En efecto, el artículo 124.13 b), en la redacción actualmente vigente, dispone:., Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo serán de aplicación las siguientes reglas: 2ª) La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales., No se exige que la impugnación del despido por los representantes de los trabajadores se efectúe una vez iniciado el proceso individual -a diferencia de la redacción anterior del artículo 124.13 b)- y se introduce la conciliación judicial, que antes no estaba contemplada, entre los supuestos de terminación del proceso, que producen efecto de cosa juzgada sobre los procesos individuales.

A mayor abundamiento hay que señalar que la nueva redacción del precepto no se ha limitado a añadir la conciliación judicial como supuesto que produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales de despido pendientes de resolución, sino que ha fijado en que consiste la eficacia de cosa juzgada, no procediendo a remitir al artículo 160.5 de la LRJS, como en la redacción anterior del precepto, sino que dispone 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.

Cuarto: El efecto que produce la cosa juzgada, tanto respecto a los elementos subjetivos - artículo 222.3 LEC-, como a los objetivos - artículo 400.2 de la LEC-, es diferente si la misma dimana de una sentencia que si tiene su origen en una conciliación -transacción judicial-, tal y como se consigna en el fundamento de derecho undécimo de esta resolución, siendo mucho más amplio el efecto que acarrea la sentencia que el que deriva de la conciliación judicial.

Quinto: La exposición de motivos del R D Ley 11/2013, de 2 de agosto y de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, señalan que el artículo 11 modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en relación con la modalidad procesal de despido colectivo para que la impugnación colectiva asuma un mayor espacio. En esta asunción de mayor protagonismo de la impugnación colectiva se encuentra, entre otros, la posibilidad de que la conciliación judicial, suscrita por los representantes de los trabajadores y la empresa, produzca eficacia de cosa

juzgada sobre los procesos individuales de impugnación del despido que puedan plantear los trabajadores afectados.

**4.-** En definitiva, de los anteriores razonamientos resulta que la conciliación judicial, lograda en el proceso de impugnación por los representantes de los trabajadores del despido colectivo, en supuestos de despidos acaecidos bajo la vigencia del artículo 124.13 de la LRJS, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, no tiene eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales de despido pendientes o que puedan plantearse. Si produce dicha eficacia la conciliación judicial en los supuestos de despidos acaecidos con posterioridad a la entrada en vigor del R D Ley 11/2013, de 2 de agosto.

En el asunto examinado, al haberse producido el despido -tanto la tramitación del despido colectivo como el despido individual- bajo la vigencia del artículo 124.13 de la LRJS, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, la conciliación lograda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento de impugnación del despido colectivo, validada por Decreto de la Secretaria Judicial, en fecha 14 de enero de 2013 no tiene eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales de despido y, por lo tanto, no tiene dicho efecto sobre el despido ahora examinado.

#### **Octavo.**

**1.-** Procede examinar si puede predicarse el efecto de cosa juzgada del acuerdo de conciliación judicial en aplicación, no de las normas específicas que regulan la impugnación del despido colectivo y la demanda individual de impugnación de los despidos derivados de dicho despido colectivo, sino en aplicación de las normas generales del Código Civil y LEC que regulan la materia.

**2.-** Respecto a la cosa juzgada hay que distinguir los dos efectos que puede producir la misma, el negativo o excluyente y el positivo o prejudicial. El primero aparece contemplado en el apartado 1 del artículo 222 de la LEC, al señalar:., La cosa juzgada de las sentencias firmes, sean estimatorias o desestimatorias, excluirá, conforme a la ley, un ulterior proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquella se produjo,. El efecto positivo o prejudicial se regula en el apartado 4 del artículo 222 de la LEC, que dispone:., Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso, vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en este aparezca como antecedente lógico, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal,.

En el asunto examinado no estamos refiriendo al efecto positivo o prejudicial que supone que el efecto de cosa juzgada no excluye el ulterior proceso, pero si aparece como una premisa de la que se ha de partir, vinculando al Tribunal al resolver el proceso posterior.

**3.-** En cuanto a si la conciliación judicial tiene eficacia de cosa juzgada, hay que poner de relieve, en primer lugar, que no cabe identificar la eficacia de cosa juzgada con la ejecutividad de un título judicial o extrajudicial.

Títulos ejecutivos son los que llevan aparejada ejecución y la LEC, en el artículo 517.2 -aplicable en virtud de lo dispuesto en el artículo 237.1 y DF cuarta de la LRJS y artículo 4 de la LEC- enumera dichos títulos, apareciendo entre los mismos, en el apartado 2.3º, las resoluciones judiciales que aprueben u homologuen transacciones judiciales y acuerdos logrados en el proceso. Por su parte el artículo 84.5 de la LRJS establece:., La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias,. Por lo tanto, está fuera de toda duda que la conciliación judicial -dicha consideración la tiene la conciliación lograda ante el secretario judicial, a tenor del artículo 84.1 de la LRJS- es un título ejecutivo ya que lleva aparejada ejecución.

#### **Noveno.**

**1.-** Para determinar si la conciliación judicial produce efectos de cosa juzgada y con que amplitud, debemos fijar, en primer lugar su naturaleza.

Se ha reconocido que tiene el carácter de una transacción judicial, tal y como resulta de la regulación de dicha figura.

A este respecto hay que señalar que el concepto de transacción recogido en el artículo 1809 del Código Civil -,Es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado,- presenta como elementos esenciales: 1º) Una relación jurídica incierta. 2ª) La intención de los contratantes de sustituir a la relación dudosa una relación cierta e incontestable y 3ª) una recíproca concesión de las partes, por virtud de la cual, cada una de ellas dando, reteniendo o prometiendo algo sufra un sacrificio. En cuanto al último requisito resulta que pueden ser objeto de transacción todos los derechos controvertidos o dudosos, siempre que por ser de interés privado y estar en el comercio sean susceptibles de disposición y renuncia por los particulares. La transacción judicial - la que se concluye para poner término a un pleito comenzado, comunicándose al juzgado- puede realizarse en cualquier momento de la primera instancia, o de los recursos, o de la ejecución de sentencia, a tenor de lo establecido en el artículo 19.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

**2.-** El artículo 1816 del Código Civil dispone que la transacción tiene para las partes la autoridad de la cosa juzgada, pero no procederá la vía de apremio sino tratándose del cumplimiento de la transacción judicial.

La transacción judicial tiene reconocido el efecto de cosa juzgada, si bien en términos menos amplios que los que establece el artículo 222 de la LEC para las sentencias firmes. En efecto, dicho precepto regula con mayor amplitud que el artículo 1816 del Código Civil el ámbito subjetivo al que se extiende la cosa juzgada negativa o excluyente, ya que afecta no solo a las partes -como el 1816 del Código Civil- sino también a sus herederos y causahabientes, así como a los sujetos no litigantes, titulares de los derechos que fundamenten la legitimación de las partes conforme a lo previsto en el artículo 222.3 de la LEC. Por su parte el artículo 400.2 de la LEC amplía el ámbito objetivo de la cosa Juzgada al disponer: De conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior, a efectos de litispendencia y de cosa juzgada, los hechos y los fundamentos jurídicos aducidos en un litigio se considerarán los mismos que los alegados en otro juicio anterior si hubieran podido alegarse en éste., es decir, que la cosa juzgada se extiende no solo a lo alegado en el proceso sino también a todos los hechos y fundamentos jurídicos que pudieron alegarse en el mismo. Tal previsión no aparece en el artículo 1816 del Código Civil respecto a la transacción.

**3.-** En principio parece que podría aplicarse al supuesto debatido la previsión contenida en el artículo 1816 del Código Civil y, por tanto, que el acuerdo conciliatorio, validado por Decreto de la Secretaria Judicial, en fecha 14 de enero de 2013, alcanzado en el seno de un procedimiento de impugnación de despido colectivo, produjera efectos de cosa juzgada en los procesos individuales derivados del citado despido colectivo. Ocorre, sin embargo, que el artículo 1816 del Código Civil, al igual que el 222.4 de la LEC -para el efecto positivo o prejudicial de la cosa juzgada- exigen que las partes sean las mismas - artículo 1816 del Código Civil- o que los litigantes sean los mismos - artículo 222.4 de la LEC- y en el supuesto examinado no concurre la requerida identidad subjetiva.

En efecto, los sujetos que lograron el acuerdo conciliatorio, validado por Decreto de la Secretaria Judicial, en fecha 14 de enero de 2013, fueron la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y el Comité Intercentros de Ediciones El País SL, de una parte y, de la otra, la empresa Ediciones El País SL y, si bien es cierto que esta última parte coincide en el procedimiento de impugnación del despido individual, no coincide la parte actora, que en el asunto examinado es D.ª Sandra -sin que quepa entender que está representado por los sujetos colectivos firmantes del acuerdo conciliatorio, tal y como se razona en el fundamento de derecho noveno, apartado 2 de esta resolución-, por lo que no se produce el efecto de cosa juzgada.

**4.-** El artículo 222.4 de la LEC, prevé que la eficacia de la cosa juzgada, se extienda a otro proceso cuando así lo establezca una disposición lega. El artículo 124.13 de la LRJS, en redacción dada por Ley 3/2012, de 6 de julio, prevé esa extensión en el supuesto de que iniciado un proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores y respecto a la sentencia firme que resuelva la impugnación del despido colectivo, pero no tiene dicha previsión para el supuesto de que la citada impugnación finalice con conciliación judicial. Por lo tanto tampoco cabe por este camino aplicar la eficacia de cosa juzgada.

#### **Décimo.**

Por todo lo razonado, entiendo que la sentencia debió estimar el recurso formulado, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar en parte el recurso de tal clase

interpuesto por D.<sup>a</sup> Sandra y, manteniendo la sentencia impugnada tal como se consignó, revocarla en el extremo relativo a la indemnización que ha de abonar la demandada por despido, condenando a EDICIONES EL PAÍS SL a abonar a la actora la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades, deduciéndose de la misma el importe de la indemnización ya percibida.

Madrid, a 27 de abril de 2017

*VOTO PARTICULAR QUE FORMULA LA MAGISTRADA DE ESTA SALA IV DEL TRIBUNAL SUPREMO, EXCMA. SRA. D<sup>ÑA</sup>. Maria Milagros Calvo Ibarlucea A LA SENTENCIA DICTADA EN EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA Nº 280/2016.*

No se discrepa del signo del fallo sino de una de las razones esgrimidas para llegar al mismo, alcance del acuerdo alcanzado el 20-5-2011, y del carácter preponderante que a esa justificación se otorga habiendo relegado la sentencia a un segundo plano en cuanto al debido desarrollo el análisis de las cuestiones que sirven para dirimir la controversia cuestiones planteadas por el recurso atinentes al valor de cosa juzgada y su desarrollo al limitarse a dar por sentado que hasta la afirmación del valor de cosa juzgada sin razonar a que obedece esa conclusión.

Este voto particular parte en primer término de considerar el acuerdo de 20-5-2011 como un pacto que en relación al alcance de la cifra módulo, 45 días por año con un tope de 42 mensualidades el importe es claro y terminante y la mención de, factores correctores o de variabilidad en cada unidad empresarial, no contempla una minoración en la cuantía de tal entidad como es la reducción a 38 días por año a trabajadores que no cuentan 58 años).

A partir de este criterio se considera en el voto que lo trascendente es delimitar la naturaleza y efectos del acuerdo alcanzado en conciliación judicial el 14-1-2013 y la legitimidad y capacidad negociadora de quienes en él intervinieron.

La cuestión a resolver en la presente litis versa acerca si debe otorgarse prevalencia en materia de cuantía de las indemnizaciones por despido colectivo al Acuerdo alcanzado entre el Comité de huelga y las empresas que integran el grupo, el 20 de mayo de 2011 o bien al Acuerdo alcanzado en Conciliación el 14 de enero de 2013 en el curso de la tramitación de la demanda por despido colectivo, que incluía al actor, habiendo finalizado el periodo de consultas sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012.

Como se ha visto al analizar la contradicción concurren en la controversia tres procesos separados y, en principio, independientes. De una parte, Ediciones El País S.L. negociaba un Convenio Colectivo cuyo Acta Final se firma el 22 de noviembre de 2011 en el que no se contiene previsión alguna acerca de las indemnizaciones por despido que pudieran tener lugar. Por otro lado, el Grupo PRISA y el Comité de huelga de todas las empresas que lo integran alcanzan un acuerdo el 20 de mayo de 2011, suscrito el 14 de junio de 2011, en el que se comprometen a acometer proceso de reestructuración que pueda afectar al volumen de empleo, incluyendo el pacto sobre la cuantía de las indemnizaciones por despido colectivo, a razón de 45 días por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades. Y por último, iniciado expediente de despido colectivo que finaliza sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012 y en el que estaba incluido el actor, se interpone demanda de despido colectivo ante la Audiencia nacional el 5 de diciembre de 2012 por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones obreras y por el Comité Intercentros de Ediciones el País S.A al tiempo que se inicia negociaciones entre representantes de los trabajadores y la empresa en las que se obtiene un preacuerdo sometido a la Asamblea de trabajadores que vota a favor del mismo, llegando el 14 de enero de 2013 a un Acuerdo Conciliatorio que entre otros particulares incluye una cuantía indemnizatoria que distingue entre trabajadores con 58 años y el resto siendo para estos últimos a razón de 38 días por año de servicios y abrir un plazo de adscripción voluntaria. De dicho acuerdo se instó la ejecución por los trabajadores al haber abonado la empresa la cantidad pactada solamente a quienes no pusieron tacha al documento, no haciéndolo a los que pretendía formar con no conformidad. Paralelamente a la ejecución instada por los representantes de los trabajadores, éstos individualmente interpusieron sus demandas. La impugnación colectiva finalizó por Auto de la Audiencia nacional de 30 de enero de 2013 que con parcial estimación de lo pedido acordó requerir a la demandada de suerte que la indemnización sea abonada a los que la reciban sin mostrar disconformidad y en otro caso se consigne su importe al tiempo que razona acerca de la naturaleza y efectos del Acuerdo de Conciliación.

La controversia así planteada sugiere dos magnitudes que entran en concurrencia y la decisión bajo esa perspectiva debería ceñirse a decidir cual de las dos debe anteponerse a la otra. Sin embargo, cabe cuestionar si esa es la óptica correcta para afrontar la resolución del conflicto planteado.

Comenzando el análisis de los dos supuestas fuerzas en oposición, la descripción del acuerdo obtenido el 20 de mayo de 2011 y suscrito por las distintas representaciones de los trabajadores el 14 de junio de 2011 presenta el resultado de una negociación colectiva llevada a cabo 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). En dicho acuerdo se establecía como plazo de vigencia de aplicación y desarrollo, hasta la finalización de los compromisos adquiridos.

En cuanto al Acuerdo de 14 de enero de 2013 su valor y características son las que le confieren los artículos 124-13 de la LRJS en la redacción anterior a la modificación operada en virtud del artículo 11.1 del R.D.L 11/2013 de 2 de agosto, y artículos 83 a 85, ambos inclusive, del citado texto procesal.

Se trata de un acuerdo alcanzado en la Secretaría de la Audiencia Nacional posibilidad que la LRJS ofrece en los siguientes términos a tenor del artículo 84 del citado texto: "1. El secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Del mismo modo, corresponderá al secretario judicial la aprobación del acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para los actos de conciliación y juicio. La conciliación y la resolución aprobatoria, oral o escrita, se documentarán en la propia acta de comparecencia.

La conciliación alcanzada ante el secretario judicial y los acuerdos logrados entre las partes aprobados por aquél tendrán, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial".

"5. La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efectos por los trámites de la ejecución de sentencias."

"6. La acción para impugnar la validez de la conciliación se ejercitará ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los treinta días de la echa de su celebración. Para los terceros perjudicados el plazo contará desde que pudieran haber conocido el acuerdo. Las partes podrán ejercitar la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y la impugnación por los posibles terceros perjudicados podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad", siempre en los términos de la indicada redacción, vigente en la fecha en la que Acuerdo tuvo lugar."

En cuanto a la conexión de las normas a las que nos acabamos referir con el proceso en el que concretamente se produce la conciliación el artículo 124-13 dispone que, Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

"a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados."

"Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo."

"b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley."

"c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, 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, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista."

"También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia".

No requiere mayor esfuerzo de interpretación llegar a la conclusión de que el término, resolución" alude a la finalización del proceso, ya sea por sentencia ya lo sea a través de la conciliación judicial pues como hemos visto ese valor posee la conciliación formalizada con intervención de quien sea titular de la Secretaría, artículo 84.1 de la L J S, y cuya aprobación requiere para revestir validez, mismo apartado, hasta el punto de emitir resolución aprobatoria, lo que excluye toda incomodidad interpretativa a la hora de incluir dicho acto de aprobación en la noción de, resolución, a la que hace referencia el artículo 124-13 de la LRJS, cuyo significado es el de haber puesto fin al proceso, excluidos obviamente el desistimiento y el allanamiento.

Tampoco es discutible el valor de sentencia firme que posee dicha actuación por cuanto el artículo 84.5 de la LRJS le confiere virtualidad ejecutiva para ser cumplidos por los trámites de las sentencias firmes, como también lo hace con el acuerdo de conciliación o mediación y los laudos arbitrales firmes regulados en los artículo 67 y 68 de la LRJS.

En cuanto a valor como cosa juzgada, examinado este concepto en forma genérica, es decir, al margen del supuesto específico del artículo 124-13 de la LJS, el Código Civil, en su artículo 1816 establece que la transacción tiene para las partes el valor de cosa juzgada, sin haber mediado aprobación judicial y solo en el caso de existir ésta procede la vía de apremio. Tampoco existe violencia interpretativa alguna en atribuir aquel carácter de cosa juzgada, con el mismo alcance limitado, a la conciliación judicial a la que se hace equivaler la alcanzada en la Secretaría del Juzgado o Tribunal.

Es cierto que el valor de sentencia firme supone en principio la virtud de servir de título para el apremio y así ocurre con la conciliación no judicial ante el órgano competente de la Administración, mediación y laudos contemplados en los artículos 67 y 68 de la LJS y con la conciliación judicial cuya consideración posee la celebrada en Secretaría, ex artículo 84. 1 y 5 de la LJS, que en principio la sentencia firme produce el valor de cosa juzgada y que todo caso ateniéndonos a lo dispuesto en el artículo 1816 del Código Civil lo producirían ya que en la esencia de todas las modalidades citadas se encuentra la transacción pero eso sí, operando ésta en los términos del artículo 1251 del Código Civil, debiendo concurrir la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron.

No cabría por lo tanto hacer que la conciliación judicial sea hecha de peor condición que la transacción no judicial, debiendo producir el efecto de cosa juzgada en dichos términos dadas las condiciones de mérito con arreglo al artículo 1251 el Código Civil. Sin embargo, en el caso del artículo 124-13 de la LJS no nos hallamos ante una cosa juzgada que se ajuste estrictamente a los límites del artículo 1251 del Código Civil, razón por la que el legislador ha formulado una declaración específica de cosa juzgada.

Efectivamente, con ello se prevé que no concorra la más plena triple identidad y de no ser por esa expresa declaración, lo resuelto acerca del despido colectivo nunca podría alcanzar a producir el efecto de cosa juzgada en el despido individual.

No puede existir coincidencia en cuanto al objeto, un acuerdo o una decisión unilateral en el despido colectivo, y una extinción individual en el despido derivado de aquel.

Tampoco en la causa de pedir. Se encuentran tasadas las causas por las que se puede impugnar el despido colectivo, son las previstas en el artículo 124-2,a) b) c) y d) en tanto que las causas para la impugnación del despido individual serán las del apartado 13- del citado precepto, además del artículo 122 2. y 3, de la LJS y por las causas establecidas en el apartado 13-c) de la referida ley procesal.

En cuanto a las personas que figuran como partes demandantes y demandada y la calidad con que lo fueron, en el despido colectivo, el artículo 124.1 de la LJS, reconoce legitimación activa para el despido colectivo tanto a los representantes legales de los trabajadores como a los sindicales siempre que éstos tuvieran implantación en el ámbito del despido colectivo, figurado como parte demandada no solo la empresa sino también quienes hubieren firmado el acuerdo en el caso de que éste se hubiere producido.

Por el contrario en el despido individual la parte actora está representada por los trabajadores despedidos y la demandada por la empresa, determinados trabajadores cuando el objeto verse sobre preferencias atribuidas y los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos, siempre que no haya impugnado la decisión extintiva por los representantes no firmantes del acuerdo aprobación.

La situación descrita explica la razón por la que el artículo 124-13 formula un expresa declaración de cosa juzgada atribuyéndola a la, resolución, del litigio en vía colectiva. Dos son las razones, ni existe la triple identidad del artículo 1251 del Código Civil ni su extensión es completa ya que en la redacción anterior a la modificación operada por el artículo 11.1. del RDL 11 /2013 de 2 de agosto de la norma remite al artículo 160-5 de la misma Ley, efectos de la cosa juzgada de la sentencia dictada en conflicto colectivo, remisión genérica cuyos estrictos límites aún siendo previsibles fueron aclarados de manera pormenorizada a través de las menciones que a raíz de la reforma de 2013 incluye la modificación del texto, pues las cuestiones, de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en apartados anteriores, no pueden ser incluidas en el efecto de la cosa juzgada por ser contrario a su naturaleza, a tenor del artículo 1251 del Código civil con carácter general, y de modo especial porque al ser ésta una cosa juzgada creación del legislador, sobrepasando los límites de la formulación general, solo las cuestiones que afectan con carácter de generalidad, entre ellas el importe de las indemnizaciones acordadas para todos o las diferentes grupos de trabajadores, pueden ser materia de cosa juzgada.

Sentado como base de la discusión cuanto se ha dicho, y acerca de la especial naturaleza de la cosa juzgada tal como se contempla en el artículo 124 -13 de la LJS, antes y después de la reforma motivada por el artículo 11.1 del R D L 2272013 de 2 de agosto y de la modalidad de conciliación judicial en la expresión, resolución de la demanda" también en las diferentes redacciones dada al citado precepto, resta por determinar que efecto intrusivo puede tener el acuerdo alcanzado el 14-1-2013 entre los representantes legales de los trabajadores y dicha empresa, respecto al Acuerdo de desconvocatoria de huelga suscrito el 14 de junio de 2012 por el Grupo de empresas y las centrales sindicales UGT y CC.OO.

Es preciso deslindar en primer lugar la legitimación para interponer la demanda frente al despido colectivo en el entendimiento de que es esta la cuestión a analizar sin confundirla con una renegociación del pacto de desconvocatoria de huelga. Al respecto el artículo 124.1 de la LJS faculta por igual a los representantes legales de los trabajadores y a los representantes sindicales, siempre que éstos cuenten con implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. Asumió la representación el Comité Intercentros y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras con el elemento sobreañadido de que el preacuerdo inicial fue sometido a votación en asamblea entre todos los trabajadores a quienes afectaba (H.P.4). No se ha discutido el grado de implantación de la central sindical lo que viene a salvar que el Comité Intercentros no tenga atribuida por Convenio Colectivo (B O E de 3-2-2012), la capacidad para representar a los trabajadores en el ejercicio de acciones y reclamaciones al venir atribuida a los Comités de centro (art. 56. 1.f del citado convenio).

Nos hallamos ante un supuesto de representación legalmente atribuida bastando con que se ajuste a las exigencias del artículo 124.1 de la LJS para que pueda desempeñar cuantas funciones ordinariamente tiene quien ejercita una acción ante la Administración de justicia, sin necesidad de específico apoderamiento lo que le faculta para transigir en el ámbito de su reclamación como lo prueba la posibilidad de conciliación.

En cuanto a los límites de la reclamación vienen definidos de manera específica en el artículo 124. 2 de la LJS y en cuanto a las posibles cuestiones conexas, para las que existe un margen dados los términos del segundo párrafo del punto 2. Apartado d) al disponer que, en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo,.

Que la controversia versaba sobre el importe de la indemnización no deja lugar a dudas y a la vista del hecho probado tercero de esta sentencia en la que se hace referencia al hecho cuarto de la demanda de despido colectivo y por cuanto el periodo de consultas acabó sin acuerdo y la empresa envió las comunicaciones apartándose del pacto suscrito el 14 de junio de 2011 con imposición unilateral de un módulo de 20 días por año. Del texto transcrito del artículo 124 no puede caber la duda de que la impugnación de la decisión empresarial venía motivada, entre otros extremos, por la cuantía indemnizatoria ya que la impuesta por la empresa se ajusta a la cifra legalmente prevista con o sin acuerdo. La empresa se había apartado unilateralmente de lo acordado el 14 de junio de 2011 y no se había llegado a un acuerdo tras el periodo de consultas. La reclamación judicial realmente abre una nueva negociación que culmina en la conciliación de 14 de enero de 2013. El acuerdo consiste en que no se mantiene ni el importe preconizado por la empresa ni tampoco el derivado del acuerdo alcanzado el 14 de junio de 2011.

En cuanto a la disponibilidad de los derechos de los trabajadores, el artículo 3.5 la niega para los derechos que nacen de los reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario y los originados en Convenio Colectivo reconocidos por el mismo como indisponibles, característica esta última que no consta que reúna el pacto de 14 de junio de 2011.

Lo anterior conduce a la conclusión de que no cabe negar a quienes legítimamente sostuvieron la pretensión impugnatoria de despido colectivo la capacidad para obtener un acuerdo de conciliación que no ha transgredido los límites establecido en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose pronunciado con anterioridad esta Sala, si bien a propósito de otra cuestión acerca del efecto de cosa juzgada de la conciliación obtenida el 14-1-2013, en el ATS 25-3-2015 (R. 870/2014).

Es oportuno resaltar a través de este voto como el acuerdo de 20-5-2011 ha sido objeto de una suerte de abandono, por los interesados en las diferentes unidades o al menos así aparenta ser en el caso de Ediciones El País, S. L. habiendo servido tan solo como parapeto que pusiera fin a un despido grupal de PRISA.

Alcanzado el acuerdo con valor de convenio colectivo el 20-5-2011, firmado el 14-6-2011, a los cinco meses, 22-11-2011 se firma el acta final de la negociación del convenio colectivo de Ediciones El País, S.L. (2011-2013) en cuya Disposición Adicional Segunda se contempla una serie de previsiones sobre las posibles reestructuraciones en el futuro cuya formulación reviste el carácter de una fórmula de estilo que no hace alusión alguna al acuerdo de 20-5-2011, y ello teniendo en cuenta que el convenio colectivo se firma en noviembre de 2011 siendo inminente la puesta en marcha de un despido colectivo en la unidad empresarial en este caso demandada Ediciones El País, S.L. cuyo periodo de consultas finaliza el 8 de noviembre de 2012 sin acuerdo, seguido de un despido colectivo impugnado mediante la demanda de esa naturaleza fechado el 5 de diciembre de 2012. No obstante ese, abandono, material no obsta a su supervivencia formal y un conflicto de prevalencia con respecto a la conciliación judicial de 14-1-2013 debió ser resuelto con arreglo al criterio que sostiene este voto particular.

En Madrid a 27 de abril de 2017

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro, así como el voto particular que formula la Excmo. Sra. Magistrada Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, al que se adhieren los Magistrados Excmo. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol, Excmo. Sra. D.ª Mª Lourdes Arastey Sahún, Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer y Excmo. Sr. D. Jordi Agusti Julia, y el voto particular que formula la Excmo. Sra. Magistrada Doña María Milagros Calvo Ibarlucea, 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.