



Roj: **STSJ M 5802/2019 - ECLI: ES:TSJM:2019:5802**

Id Cendoj: **28079340012019100507**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2019**

Nº de Recurso: **219/2019**

Nº de Resolución: **784/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG : 28.079.00.4-2016/0042701

Procedimiento Recurso de Suplicación 219/2019

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 11 de Madrid Impugnación convenio colectivo 957/2016

Materia : Negociación convenio colectivo

Sentencia número: 784 /2019

D

Ilmos/as. Sres/as.

D./Dña. JUAN MIGUEL TORRES ANDRES

D./Dña. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO

D./Dña. IGNACIO MORENO GONZALEZ ALLER

En la Villa de Madrid, a doce de julio de dos mil diecinueve, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número 219/2019 interpuesto por un lado, por la FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y DON Segismundo , éste en su condición de representante del Comité de Empresa de Renault Trucks España, S.L. y, de otro, por la CONFEDERACION DE CUADROS Y PROFESIONALES (CCP), contra la sentencia dictada en 23 de octubre de 2.018 por el Juzgado de lo Social núm. 11 de los de MADRID , en los autos núm. 957/16, seguidos a instancia de la FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y DON Segismundo como representante del Comité de Empresa de Renault Trucks España,

S.L., contra la empresa VOLVO GROUP ESPAÑA, S.L., figurando también como partes interesadas DON Tomás , DON Valentín , DON Vidal , DON Rubén , DOÑA Martina , DON Jose Pedro , DON Carlos Antonio y DON Luis Manuel , en su calidad de miembros del Comité de Empresa de Volvo Group España, S.L., así como DON Jesús Carlos , DON Juan Alberto , DON Pedro Francisco y DON Marco Antonio como miembros del Comité de Empresa de Renault Trucks España, S.L. y, por último, las Organizaciones Sindicales FEDERACION DEL METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y CONFEDERACION DE CUADROS Y PROFESIONALES (CCP), sobre **conflicto** colectivo en materia de modificación sustancial de condiciones **laborales** de carácter colectivo, siendo Magistrado/a-Ponente el/la Ilmo/a. Sr./a D./Dña JUAN MIGUEL TORRES ANDRES, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

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

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

*"PRIMERO .- El **conflicto** afecta a los 82 trabajadores de VOLVO ESPAÑA, provenientes de RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. adscritos a centros de Leganés y Madrid . (Hechos no controvertidos)*

SEGUNDO.- En el año 2.001 el GRUPO VOLVO adquirió RENAULT V.I. Y MACK TRUCKS. En el año 2.002 RENAULT V.I. se divide en RENAULT TRUCKS S.A. y en RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. El 19.05.14, los trabajadores de RENAULT TRUCKS ESPALA S.L. son trasladados a las dependencias del GRUPO VOLVO sita en CALLE Basauri nº 7-9.

El 30.09.15, VOLVO GROUP ESPAÑA Y RENAULT suscriben proyecto de acuerdo de absorción, fusión, que la empresa VOLVO comunica a los Comités de Empresa de RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. y de VOLVO GROUP ESPAÑA, firmando la escritura de fusión por absorción en fecha 14.12.16, con efecto de 01.01.16, y se configuran como como VOLVO GRUPO ESPAÑA.

(Hechos no controvertidos)

TERCERO.- Los trabajadores de VOLVO tras la absorción continúan rigiéndose por el Convenio Colectivo para el comercio del Metal. Y los 82 trabajadores provenientes de RENAULT TRUCKS continúan rigiéndose por el V Convenio colectivo de RENAULT TRUCKS para los años 2.011 y 2.012, (Convenio denunciado por la empresa a la fecha de vencimiento) manteniendo cada colectivo de trabajadores sus propios y distintos Comités de empresa.

(Hecho no controvertido)

*CUARTO.- El 02.05.16 se publica en el *BOCAM* el convenio colectivo para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid .*

El 04.05.16 la Dirección de Volvo Group España S.A.U. comunica a la Representación Legal de los trabajadores que el citado Convenio resulta de aplicación a toda la plantilla de VOLVO GROUP ESPAÑA, incluidos los trabajadores de RENAULT TRUCKS ESPAÑA . (Folios 741 y 742)

*QUINTO.- En fecha 31.05.16 CCOO presenta solicitud de mediación ante el Instituto **Laboral** de la Comunidad de Madrid por **conflicto** Colectivo para que las condiciones económicas y sociales de los trabajadores que provienen de Renault Trucks sean respetadas, así como que todas las materias no reguladas en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid y que estuvieran reguladas en el V Convenio Colectivo de Renault Trucks sigan siendo aplicadas a los trabajadores provenientes de Renault Trucks,. El acto de conciliación se celebró el 07.06.16 sin acuerdo. (Folios 743 a 751)*

*SEXTO.- Por la Federación de Industria de Comisiones Obreras y Confederación de Cuadros Profesionales se interpuso demanda de **Conflicto**, con el mismo objeto que la conciliación referida en el Hecho anterior, que dio lugar al Procedimiento 524/16, seguido ante el Juzgado de lo Social nº 6 de Madrid. (Folios 751 a 764)*

SÉPTIMO.- En fecha 15.0616 se comunica por la Dirección de VOLVO a los Comités de Empresa de VOLVO GROUP ESPAÑA y de RENAULT TRUCKS la intención de iniciar un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo, sin perjuicio, de la aplicación del Convenio Colectivo del sector. En fecha 01.07.16 comunica la dirección de la empresa el inicio del proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo a la Comisión Representativa de los Trabajadores, constituida el 29.06.16. (Folios 771 a 852)



OCTAVO.- En fecha 06.07.16 tienen lugar la primera reunión del periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de VOLVO GROUP ESPAÑA. Con el contenido que se recoge en el acta de la misma obrante a Folios 863 a 981, que se tiene por reproducida. Durante la misma en **relación** con la composición de la Comisión negociadora, el Comité Renault, manifestó que entendían que la afiliación y la mayor representatividad del colectivo Renault debería haber conllevado que los representantes de Renault fueran mayoría en la Comisión Representativa de los trabajadores. El Comité de Renault termina manifestando que no tienen inconveniente en aras de la buena fe y con el único fin de no perjudicar o entorpecer el proceso, manifiestan que no tienen inconveniente en que quede constituida la Comisión Representativa de los Trabajadores. Y se presenta el informe técnico de PeopleMatters, exponiendo el análisis realizado sobre la causa de justificación de la medidas para la homogeneización de las condiciones de todos los trabajadores de la empresa VOLVO GROUP, para el mantenimiento de la posición de la empresa en el mercado.

En fecha 21.07.16 se alcanza principio de acuerdo suscrito por la representación de VOLVO FROUP ESPAÑA y la Comisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo. (Folios 982 a 989)

En fecha 12.09.16 se ratifica el principio de acuerdo alcanzado por la mayoría de la Comisión Representativa de los trabajadores y la dirección de la empresa de VOLVO GROUP ESPAÑA, con 153 votos a favor, 61 votos en contra, 4 votos nulos y 2 abstenciones, de 220 votantes. (Folio 990)

NOVENO.- En fecha 14.09.16 la Dirección de la empresa comunica a la Comisión Representativa de los Trabajadores en el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, comunicando la aprobación del acuerdo alcanzado y la finalización del periodo de negociación, comunicando la entrada en vigor del acuerdo el 01.10.16 hasta el 31.12.17, con el contenido obrante a Folios 991 y 992.

DÉCIMO.- Consta intento de conciliación previa sin avenencia."

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

"Que debo DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda interpuesta por D. Segismundo (Miembro del Comité de empresa de Renault Trucks España S.L.), y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO contra VOLVO GROUP ESPAÑA S.L., MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA DE VOLVO: D. Tomás , D. Valentín , D. Vidal , D. Rubén , D.ª Martina , D. Jose Pedro , D. Carlos Antonio , D. Luis Manuel , CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES, UGT FEDERACIÓN DE METAS Y CONSTRUCCIONES Y AFINES y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA RENAULT; D. Jesús Carlos , D. Juan Alberto , D. Pedro Francisco , D. Marco Antonio Y D. Segismundo y ABSOLVER a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte actora, así como por la CONFEDERACION DE CUADROS PROFESIONALES (CCP). Ambos recursos han sido impugnados por la empresa "VOLVO GROUP ESPAÑA, S.L".

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 05/03/2019 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 26/06/2019 señalándose el día 10/07/2019 para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de **conflictos** colectivos en materia de modificación sustancial de condiciones **laborales** de carácter colectivo, rechazó íntegramente la demanda que rige estas actuaciones, promovida por la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO.) y, asimismo, por Don Segismundo como representante del Comité de Empresa de Renault Trucks España, S.L. (en adelante, Comité de Empresa de Renault Trucks), y dirigida contra la empresa Volvo Group España, S.L., figurando también como partes interesadas en su condición de miembros del Comité de Empresa de Volvo Group España, S.L. Don Tomás , Don Valentín , Don Vidal , Don Rubén , Doña Martina , Don Jose Pedro , Don Carlos Antonio y Don Luis Manuel y, a su vez, como integrantes del Comité de Empresa de Renault Trucks, Don Jesús Carlos , Don Juan Alberto , Don Pedro Francisco y Don Marco Antonio , así como las Organizaciones Sindicales Federación del Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), habiéndose adherido esta última a la



demanda rectora de autos, en la que la parte actora postula sin las negritas del texto original que "se declare la Nulidad de la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, especialmente, la de ampliación de la duración de la jornada de trabajo de 1.654 a 1.720 horas de trabajo al colectivo afectado por el **conflicto** colectivo, con la subsiguiente nulidad de esta decisión empresarial colectiva, así como del preacuerdo o conformidad a esta decisión suscrito por la empresa y los miembros de la comisión negociadora pertenecientes al comité de empresa de la demandada, restableciendo a los trabajadores de dicho colectivo en las condiciones anteriores a la presente decisión empresarial de modificación sustancial colectiva" . Para una mayor claridad de la compleja situación creada, hacer notar que el hecho probado primero de la misma, que no es atacado, señala: "El **conflicto** afecta a los 82 trabajadores de VOLVO ESPAÑA, provenientes de RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. adscritos a centros de Leganés y Madrid. (Hecho no controvertido)" .

SEGUNDO.- Recurren en suplicación, de un lado, los demandantes, instrumentando cinco motivos, todos ellos con adecuado encaje procesal, de los que los dos primeros se ordenan a revisar la versión judicial de los hechos, mientras que los demás lo hacen al examen del derecho aplicado en la resolución combatida; y de otro, la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), que articula siete, también con apropiado amparo adjetivo, de los que los cinco primeros se dirigen a denunciar errores *in facto* , en tanto que los demás se quejan de errores *in iudicando* . Ambos recursos han sido impugnados de forma exclusiva por la empresa traída a proceso. Razones de lógica jurídica imponen que comencemos su examen por los encaminados a censurar errores fácticos en la apreciación de la prueba.

TERCERO.- Pues bien, el motivo inicial del recurso de la parte actora pide que se añada otro hecho probado a la sentencia recurrida, que diga: "En fecha 29.06.2016 se suscribe acta de reunión de los comités de empresa de VOLVO TRUCKS y RENAULT TRUCKS para la constitución de la Comisión Negociadora para el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El Comité de Empresa de Volvo expone que la comisión sea formada por 5 miembros del Comité de Empresa de RENAULT (3 y 2 a repartir entre CCP y CCOO) y 8 miembros del Comité de Empresa de VOLVO (UGT). El Comité de Empresa de RENAULT hace constar su desacuerdo con la designación y proporcionalidad de los miembros de la Comisión. En fecha 30.06.2016 se comunica a la empresa la composición de la Comisión Negociadora según lo establecido en el Acta de 29.06.2016, haciendo constar la disconformidad del Comité de Empresa de RENAULT. (Folios 341 y 342)" , para lo que se apoya en los documentos a los que se remite. Esta petición novatoria decae por innecesaria.

CUARTO.- La doctrina jurisprudencial nos recuerda que sólo se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren estas circunstancias: " a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base la petición revisoria debe gozar de literosuficiencia, por cuanto: "(...) ha de ser contundente e indubitado per se , sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida" (sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990), requisitos que no se dan cita en este caso.

QUINTO.- En efecto, la postura que los miembros del Comité de Empresa de Renault Trucks, órgano de representación unitaria integrado en Volvo Group España, S.L., mantuvieron en todo momento tanto con ocasión de la designación de la Comisión representativa de los trabajadores para la negociación del procedimiento de modificación sustancial de condiciones **laborales** de carácter colectivo instado por la citada empresa, cuanto a lo largo del desarrollo del período de consultas, aparece descrita con toda claridad en el primero párrafo de hecho probado octavo de la resolución impugnada, de modo que la adición propuesta se revela superflua por repetitiva, máxime cuando la Juez a quo tuvo bien presente dicha posición, lo que no le impidió desestimar las pretensiones actoras. Como indica el primer acápite del ordinal octavo de la versión judicial de lo sucedido: "En fecha 06.07.16 tienen lugar la primera reunión del periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de VOLVO GROUP ESPAÑA. Con el contenido que se recoge en el acta de la misma obrante a Folios 863 a 981, que se tiene por reproducida. Durante la misma en **relación** con la composición de la Comisión negociadora, el Comité Renault, manifestó que entendían que la afiliación y la mayor representatividad del colectivo Renault debería haber conllevado que los representantes de Renault fueran mayoría en la Comisión Representativa de los trabajadores. El Comité de Renault termina manifestando que no tienen inconveniente en aras de la buena fe y con el único fin de no perjudicar o entorpecer el proceso, manifiestan que no tienen inconveniente en que quede constituida la Comisión Representativa de los Trabajadores (...)" , en tanto que en el segundo fundamento de la sentencia la



Juez de instancia argumenta: "(...) La parte actora alega fraude de ley, referido a la composición de la comisión negociadora, pero no ha acreditado nada al respecto. En la primera reunión del periodo de consultas, manifestó el Comité de Renault, así consta en el acta, que en la elección de los miembros de la comisión debía de haber tenido mayor representación el Comité de Renault en la Comisión negociadora, pero que en aras a la buena fe y no entorpecer la negociación manifiesta no tener inconveniente en que quede constituida la mesa. No haciendo constar una queja formal y debidamente fundamentada". Se trata, pues, de dato que cuenta con reflejo en la sentencia de instancia, por lo que no es menester la adición que se propone. Otra cosa será la valoración jurídica que proceda hacer de tales extremos.

SEXTO.- A vueltas con lo mismo, el siguiente motivo, con igual amparo adjetivo y designio que el precedente, se alza contra el párrafo segundo del ordinal octavo de la versión judicial de los hechos, a cuyo tenor: "(...) En fecha 21.07.16 se alcanza principio de acuerdo suscrito por la representación de VOLVO FROUP ESPAÑA (sic) y la Comisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo. (Folios 982 a 989)". En su lugar, ofrece esta redacción alternativa: "En fecha 21.07.16 se alcanza principio de acuerdo suscrito por la representación de VOLVO GROUP ESPAÑA y la parte de la Comisión Negociadora perteneciente al Comité de Empresa de VOLVO, en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Los trabajadores que forman parte de la Comisión Negociadora que pertenece al Comité de Empresa de RENAULT (5 miembros), D. Jesús Carlos , D. Juan Alberto , D. Pedro Francisco , D. Marco Antonio y D. Segismundo , suscribieron el Acta de principio de acuerdo como no conforme. (Folios 982 a 989)" , que, como se ve, son los mismos documentos que la iudex a quo tomó en consideración para sentar la conclusión en cuestión.

SEPTIMO.- Tampoco puede prosperar por su irrelevancia para el signo del fallo y, además, porque supone una descomposición artificiosa de lo que -pese a las circunstancias ciertamente singulares que concurren en este caso- entraña la Comisión representativa de los trabajadores en el procedimiento de negociación, ya que lo cierto es que dicho preacuerdo obtuvo la mayoría necesaria para su firma entre los representantes de los trabajadores presentes en la Comisión negociadora, cual señala el siguiente párrafo de este mismo ordinal, el cual despeja, a su vez, cualquier duda acerca de la validez y eficacia de lo pactado al hacer mención a su ratificación mayoritaria por la generalidad de los trabajadores reunidos en asamblea. Así, el aludido párrafo expresa: "(...) En fecha 12.09.16 se ratifica el principio de acuerdo alcanzado por la mayoría de la Comisión Representativa de los trabajadores y la dirección de la empresa de VOLVO GROUP ESPAÑA, con 153 votos a favor, 61 votos en contra, 4 votos nulos y 2 abstenciones, de 220 votantes. (Folio 990)". Por tanto, el motivo fracasa.

OCTAVO.- Entrando ahora en el examen de los motivos de revisión fáctica formulados por la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), el primero de ellos se alza contra el hecho probado segundo de la resolución recurrida, según el cual: "En el año 2.001 el GRUPO VOLVO adquirió RENAULT V.I. Y MACK TRUCKS. En el año 2.002 RENAULT V.I. se divide en RENAULT TRUCKS S.A. y en RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. El 19.05.14, los trabajadores de RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. (sic) son trasladados a las dependencias del GRUPO VOLVO sita en CALLE Basauri nº 7-9. El 30.09.15, VOLVO GROUP ESPAÑA Y RENAULT suscriben proyecto de acuerdo de absorción, fusión, que la empresa VOLVO comunica a los Comités de Empresa de RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. y de VOLVO GROUP ESPAÑA, firmando la escritura de fusión por absorción en fecha 14.12.16 (sic), con efecto de 01.01.16, y se configuran como VOLVO GRUPO ESPAÑA. (Hechos no controvertidos)", que propone sustituir por este otro: "En el año 2.001 el GRUPO VOLVO adquirió RENAULT V.I. Y MACK TRUCKS. En el año 2.002 RENAULT V.I. se divide en RENAULT TRUCKS S.A. y en RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. El 19.05.14, los trabajadores de RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. son trasladados a las dependencias del GRUPO VOLVO sita en CALLE Basauri nº 7-9. Desde el inicio de la negociación del nuevo Convenio Colectivo de Renault Trucks España, la empresa mantenía la adhesión de los trabajadores al Convenio Colectivo del Comercio del Metal, que regulaba las **relaciones laborales** de los trabajadores de VOLVO ESPAÑA, S.A.U, adhesión que, entre otros efectos, suponía un incremento de la jornada **laboral**. (Folios 187, 212, 213,214, 215, 216, 217, 218, 223). El 30.09.15, VOLVO GROUP ESPAÑA Y RENAULT suscriben proyecto de acuerdo de absorción, fusión, que la empresa VOLVO comunica a los Comités de Empresa de RENAULT TRUCKS ESPAÑA S.L. y de VOLVO GROUP ESPAÑA, firmando la escritura de fusión por absorción en fecha 14.12.16, con efecto de 01.01.16, y se configuran como VOLVO GRUPO ESPAÑA. (Hechos no controvertidos)". Se basa, obviamente, en los documentos que expresamente menciona. El motivo claudica.

NOVENO.- En efecto, aparte de que el ordinal en cuestión es fiel reflejo de lo que señala el hecho segundo de la demanda rectora de autos, lo cierto es que el único añadido de relevancia que sugiere el Sindicato ahora recurrente guarda **relación** con la intención que apodícticamente atribuye a la empresa que intervino en la negociación del nuevo Convenio Colectivo de Renault Trucks España, S.L., consistente en dejar de aplicar esa norma convencional de ámbito empresarial y sustituirla por la del sector del comercio del metal de la Comunidad de Madrid, lo que, amén de ser fruto de conjeturas ajenas al cauce procesal elegido, carece de trascendencia para la suerte del recurso, por lo que el motivo se rechaza.



DECIMO.- El que sigue pide la modificación del ordinal tercero de la versión judicial de lo sucedido, que dice: "Los trabajadores de VOLVO tras la absorción continúan rigiéndose por el Convenio Colectivo para el comercio del Metal. Y los 82 trabajadores provenientes de RENAULT TRUCKS continúan rigiéndose por el V Convenio colectivo de RENAULT TRUCKS para los años 2.011 y 2.012, (Convenio denunciado por la empresa a la fecha de vencimiento) manteniendo cada colectivo de trabajadores sus propios y distintos Comités de empresa. (Hecho no controvertido)", que, a su entender, ha de completarse con la adición de otro párrafo, conforme al cual: "(...) El artículo 4 de dicho Convenio de RENAULT TRUCKS, con título Denuncia y Prórroga, establece una cláusula de ultractividad obligatoria para las partes del convenio: El presente Convenio será prorrogado por la tácita de año a año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor de un nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración. (Folio 165)". Se funda en la norma paccionada de empresa cuyo precepto reproduce. Tampoco puede prosperar, por cuanto tratándose de Convenio Colectivo estatutario que fue publicado en el diario oficial de esta Comunidad Autónoma, ningún sentido tiene transcribir en la narración fáctica de la sentencia el contenido de uno de sus artículos, que el Tribunal debe conocer.

UNDECIMO.- A continuación, el tercero interesa la revisión del ordinal séptimo de la premisa histórica de la sentencia impugnada, a cuyo tenor: "En fecha 15.06.16 se comunica por la Dirección de VOLVO a los Comités de Empresa de VOLVO GROUP ESPAÑA y de RENAULT TRUCKS la intención de iniciar un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo, sin perjuicio, de la aplicación del Convenio Colectivo del sector. En fecha 01.07.16 comunica la dirección de la empresa el inicio del proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo a la Comisión Representativa de los Trabajadores, constituida el 29.06.16. (Folios 771 a 852)", que, asimismo, quiere completar con este acápite: "(...) VOLVO GROUP ESPAÑA, a pesar de la publicación el 02.05.16 en el BOCAM, del convenio colectivo para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid, siguió aplicando a los trabajadores de Renault Trucks España el V Convenio Colectivo de Renault Trucks España, manteniendo éstos sus condiciones laborales hasta la entrada en vigor del acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo el 1 de octubre de 2.016". Al efecto, se ampara en los documentos obrantes a los folios 741, 742, 849, 850 y 851 de las actuaciones. El mismo decae: primero, porque los documentos que le sirven de soporte no son útiles para la finalidad buscada, lo que obliga a esta parte recurrente a acudir a especulaciones impropias de la revisión fáctica que postula; y a su vez, porque tal añadido resulta, en principio, incompatible con el contenido del ordinal cuarto de la versión judicial de los hechos, que no es combatido y dice así: "El 02.05.16 se publica en el BOCAM el convenio colectivo para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid. El 04.05.16 la Dirección de Volvo Group España S.A.U. comunica a la Representación Legal de los trabajadores que el citado Convenio resulta de aplicación a toda la plantilla de VOLVO GROUP ESPAÑA, incluidos los trabajadores de RENAULT TRUCKS ESPAÑA. (Folios 741 y 742)". Y desde luego, de los documentos en que el motivo se sustenta no se desprende que, contrariamente a ello, la mercantil demandada hubiera seguido aplicando al grupo de empleados proveniente de Renault Trucks España, S.L. el V Convenio Colectivo de esta última empresa hasta el día 30 de septiembre de 2.016, a lo que se une que iniciar un procedimiento de modificación sustancial de condiciones laborales de índole colectiva para homogeneizar las que venían disfrutando el colectivo propio de Volvo Group España, S.L., de un lado, y el proveniente de Renault Trucks España, S.L., de otro, en modo alguno equivale a haber inaplicado en la práctica en lo que atañe al segundo grupo la norma convencional sectorial que desde el 2 de mayo de 2.016 la empresa entendió de aplicación a ambos colectivos.

DUODECIMO.- Reclama el siguiente la rectificación del hecho probado octavo de la resolución combatida, que ya hemos reproducido antes prácticamente en su totalidad. En su lugar, ofrece este otro texto: "En fecha 06.07.16 tienen lugar la primera reunión del periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de VOLVO GROUP ESPAÑA. Con el contenido que se recoge en el acta de la misma obrante a Folios 863 a 981, que se tiene por reproducida. Durante la misma en relación con la composición de la Comisión negociadora, el Comité Renault, manifestó que entendían que la afiliación y la mayor representatividad del colectivo Renault debería haber conllevado que los representantes de Renault fueran mayoría en la Comisión Representativa de los trabajadores. El Comité de Renault termina manifestando que no tienen inconveniente en aras de la buena fe y con el único fin de no perjudicar o entorpecer el proceso, manifiestan que no tienen inconveniente en que quede constituida la Comisión Representativa de los Trabajadores. Y se presenta el informe técnico de PeopleMatters, exponiendo el análisis realizado sobre la causa de justificación de las medidas para la homogeneización de las condiciones de todos los trabajadores de la empresa VOLVO GROUP, para el mantenimiento de la posición de la empresa en el mercado. En todas y cada una de las reuniones del periodo de consultas la Representación de Renault Truck, al inicio de cada reunión, denunció la falta de mayor representatividad de los representantes de Volvo, solicitando por ser un proceso que únicamente suprimía los derechos de los trabajadores de Renault Trucks (Folios 359, 362, 365, 369). En la reunión de 11 de julio de 2.016 se denuncia que se trata de un descuelgue de convenio encubierto del convenio colectivo de Renault Truck.



En fecha 21.07.16 se alcanza principio de acuerdo suscrito por la representación de VOLVO FROUP ESPAÑA y la Comisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo, representada por el Comité de Empresa de Volvo. (Folios 982 a 989) En fecha 12.09.16 se ratifica el principio de acuerdo alcanzado por la mayoría de la Comisión Representativa de los trabajadores y la dirección de la empresa de VOLVO GROUP ESPAÑA, con 153 votos a favor, 61 votos en contra, 4 votos nulos y 2 abstenciones, de 220 votantes. (Folio 990)". Para ello, se ampara en los documentos a los que hace méritos la redacción sugerida. El motivo fracasa. Al respecto, basta con remitirnos a lo ya razonado anteriormente para desechar los dos primeros motivos, ambos de revisión fáctica, formulados por la parte actora, máxime cuando los argumentos que los intervinientes en la Comisión negociadora hubiesen podido exponer en apoyo de sus posturas encontradas carecen de cualquier influencia en la respuesta que se pide a la Sala, no siendo propias de la rectificación fáctica en la que estamos las constante valoraciones jurídicas que la Confederación Sindical recurrente pone de manifiesto.

DECIMOTERCERO.- Finalmente, el ordenado como quinto propugna la introducción de un nuevo ordinal en la versión judicial de los hechos, que diga así: "*Los trabajadores provenientes de Renault Trucks son perjudicados con la modificación sustancial pasando de trabajar 1.703,5 horas anuales a 1720 horas anuales, pierden 6 días de permiso de libre disposición, dejan de devengar quinquenios, y se suprime el derecho de compensación de transportes adquirido por 24 trabajadores, sin compensación económica por ello. Los trabajadores de Volvo mejoran sus condiciones laborales con la modificación sustancial (Folios 168, 170, 849, 926, 932, 933, 935, 984, 985, 986, 987)*", que son los documentos a los que se acoge.

DECIMOCUARTO.- El motivo de desestima. Varias son las razones para ello. Ante todo, porque de los citados documentos, que fueron tenidos en cuenta y ponderados por la Juzgadora a quo, no se deducen fidedignamente las conclusiones que esta parte recurrente trata de sentar. Prueba de ello es lo que aquélla razona al final del segundo fundamento de su sentencia, a cuyo tenor: "*(...) Tampoco se ha explicado y acreditado debidamente por la parte actora el perjuicio real, que el acuerdo de modificación de medidas supone para los trabajadores del colectivo que representa, amparadas según sostiene la parte en un Convenio colectivo, que estaba denunciado. Máxime cuando había entrado en vigor un nuevo Convenio Colectivo aplicable a la empresa, que tras la subrogación por absorción, pertenecían los trabajadores*". Es ésta, precisamente, la auténtica clave de bóveda de la controversia material planteada, cuyo carácter es eminentemente jurídico, y no fáctico, consistiendo en dirimir si cuando Volvo Group España, S.L. inició el procedimiento de modificación sustancial de condiciones laborales de índole colectiva que nos ocupa el grupo de trabajadores afectados por este proceso de conflicto colectivo, es decir, los empleados procedentes de Renault Trucks España, S.L., continuaba rigiéndose por el V Convenio Colectivo de esta empresa o, por el contrario, si desde que el 2 de mayo de 2.016 se publicó en el 'Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid' el Convenio Colectivo Sectorial del Comercio del Metal de dicha Comunidad, dejó de ser así y tales trabajadores quedaron incluidos en el ámbito de afectación de la norma pactada sectorial reseñada en segundo lugar. Sólo la respuesta que merezca esta problemática permitirá hablar de los cambios peyorativos a los que el motivo hace mención, sin perjuicio de significar que la demanda únicamente enfatiza el relativo a la ampliación de la jornada de trabajo a un total de 1.720 horas anuales. Y en cuanto a esta modificación, llama la atención que la redacción propuesta diga que el colectivo concernido venía llevando a cabo una jornada laboral efectiva de 1.703,50 horas anuales, cuando lo que la parte actora reclama es que se mantenga la que cifra en 1.654 horas al año, contradicción a la que no es la primera vez que este Tribunal se enfrenta, para lo que nos remitiremos a la impugnación por el Comité de Empresa de Renault Trucks del calendario laboral elaborado por Volvo Group España, S.L. para el año 2.016, cuestión a la que dio respuesta, primero, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 22 de los de Madrid de 14 de octubre de 2.016 (autos nº 245/16), resolución judicial que fue revocada parcialmente por la de la Sección Sexta de este Tribunal de 4 de abril de 2.017 (recurso nº 136/17), la cual ganó firmeza, y en las que, bien mirado, se resolvieron en buena medida algunas de las cuestiones que suscita el actual proceso colectivo. En suma, el motivo decae.

DECIMOQUINTO.- Volviendo al recurso de los demandantes, su tercer motivo, destinado a censurar errores in iudicando, denuncia la infracción del artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, en vigor a la sazón de los hechos enjuiciados. Su discurso argumentativo puede resumirse en estas palabras: "*(...) La causa principal alegada por esta parte para sostener la nulidad de la medida adoptada es que el cauce empleado fue inadecuado; el procedimiento que la empresa debió de llevar a cabo para la homogeneización de las condiciones de trabajo de toda la plantilla debió de ser el establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que estipula que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a materias tales como jornada de trabajo, horario, etc.*". Como dijimos, ésta es -ni más, ni menos- la cuestión nuclear objeto de debate, habida cuenta que el planteamiento expuesto parte de un dato que la empresa demandada niega y la



Juez *a quo* no apreció, cual es que, pese a la publicación el 2 de mayo de 2.016 del nuevo Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid, el colectivo de trabajadores proveniente de la anterior Renault Trucks España, S.L. sigue rigiéndose por el V Convenio Colectivo de dicha empresa, el cual se publicó en el diario oficial de esta Administración Autónoma de 9 de septiembre de 2.011 con una vigencia pactada de 1 de enero de 2.011 a 31 de diciembre de 2.012, ambos inclusive, habiendo sido oportunamente denunciado por la parte empresarial (hecho probado tercero), y quedando desde entonces en situación de ultractividad con base en las previsiones de su artículo 4.

DECIMOSEXTO.- En similares términos se desarrolla el motivo séptimo del recurso de la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), quien se queja de la vulneración de los artículos 41.1, 44.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así, aduce: "(...) *En primer lugar, el Convenio Colectivo de Renault Trucks, a pesar de estar denunciado, tenía una cláusula de ultraactividad sine die hasta que se acordara un nuevo convenio colectivo entre las partes de conformidad con su artículo 4. En segundo lugar, en dicho convenio colectivo se subrogó Volvo Group España, S.L., cuando absorbe por fusión a Renault Trucks con efectos de 1 de enero de 2.016. Y, por último, cuando tiene lugar la absorción por fusión ya estaba en vigor el Convenio Colectivo del Comercio del Metal para la Comunidad de Madrid desde el 1 de enero de 2.015, aunque su publicación fuera posterior el 2 de mayo de 2.016. La publicación de un nuevo convenio sectorial no puede interpretarse como la concurrencia de la condición del artículo 44.4 del ET, puesto que el convenio de Renault Trucks España ya convivía con el convenio del sector, incluso con el nuevo convenio del sector publicado el 2 de mayo de 2016 en el BOCM, y cuya entrada en vigor es de 1 de enero de 2015, es decir, anterior a la subrogación **laboral** y éste se aplicaba a los trabajadores de Volvo, sin que se haya cuestionado en absoluto que cada uno de esos convenios tenía su ámbito subjetivo de aplicación distinto y diferenciado en el seno de la empresa*". Puesto que ambos motivos siguen una línea argumental común y están presididos por el mismo propósito, nada impide que los abordemos conjuntamente.

DECIMOSEPTIMO.- La Sala no puede asumir los criterios que estos motivos sostienen. Nos explicaremos. Para empezar, significar que la cláusula de ultractividad contenida en el artículo 4 del V Convenio Colectivo de Renault Trucks España, S.L. cuya vigencia convenida finalizó el 31 de diciembre de 2.012, siendo denunciado por la empresa, ha de entenderse necesariamente en conjunción con las previsiones normativas del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores, precepto éste según el cual: "*Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las **relaciones laborales** de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida*". Fue, precisamente, en virtud de tales mandatos legales por lo que, tras materializarse la sucesión empresarial con la consiguiente subrogación a partir de 1 de enero de 2.016 de la mercantil demandada en los contratos de trabajo del personal procedente de Renault Trucks España, S.L., los trabajadores concernidos por el presente **conflicto** colectivo continuaron rigiéndose por tan repetida norma convencional de ámbito empresarial (hecho probado tercero). Mas, si esto es así, también lo es que desde la publicación el 2 de mayo de 2.016 del nuevo Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de esta Comunidad Autónoma tal situación de ultractividad cesó y, por ende, finalizó la vigencia prorrogada del V Convenio Colectivo de Renault Trucks España, S.L. en atención a la prevención recogida en el párrafo segundo del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DECIMOCTAVO.- En tal sentido, traer a colación la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 12 de abril de 2.011 (recurso nº 132/10), dictada en casación ordinaria, a cuyo tenor: "(...) *alega, subsidiariamente, la infracción de los artículos 44-4, 84 y 86-3 del Estatuto de los Trabajadores, sostiene la recurrente que el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría no sería aplicable hasta su publicación, el 4 de abril de 2009, al personal afectado por el presente **conflicto**, personal que hasta esa fecha se regularía por el Convenio Colectivo de la Empresa Azertia que expiró el 31 de diciembre de 2007 y que hasta esa fecha se prorrogó en fase de ultractividad*". Se trata, pues, de la misma situación que se somete a nuestra consideración, aunque, curiosamente, desde una perspectiva distinta.

DECIMONOVENO.- Dicha sentencia añade a renglón seguido: "(...) *Para resolver esta cuestión conviene recordar la doctrina de esta Sala en materia de sucesión de empresas que, como señalan nuestras sentencias de 10 de abril de 2002 (Rcud. 987/01) y de 27 de octubre de 2005 (Rcud. 697/04) puede resumirse diciendo: 'a) la subrogación empresarial solo abarca 'aquellos derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de la integración, es decir los que en ese momento el interesado hubiere ya consolidado y adquirido, incorporándolos a su acervo patrimonial, sin que dicha subrogación alcance de ningún modo a las meras expectativas legales o futuras' Sentencias 5 de diciembre de 1992; y 20 de enero de 1997; b) la obligación de la subrogación no es incompatible con un pacto unificador de las diversas estructuras salariales de las empresas que quedan absorbidas en una nueva entidad' Sentencia de 12 de noviembre de 1993; c) el principio de continuidad en la*



relación de trabajo no impone una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores, que condenaría al fracaso cualquier intento de regulación homogénea en supuestos de integración en la misma entidad de distintos grupos de trabajadores (sentencia de 13 de febrero de 1997 y d) la subrogación 'no obliga al nuevo empresario al mantenimiento indefinido de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que la empresa trasmittente aplicaba, sino solo a respetar las existentes en el momento de la transferencia, por lo que en el futuro habrá de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulan la **relación laboral** con el nuevo empleador' Sentencia de 20 de enero de 1997'. Esta doctrina la complementa la establecida en nuestra sentencia de 22 de marzo de 2002 (Rec. 1170/2001), dictada en un supuesto en el que recurrió la misma empresa que en este caso, donde concluimos: 'Por consiguiente, **el Convenio en fase de ultraactividad sigue obligando a la cesionaria, hasta que, después de producida la subrogación, se alcance un pacto al respecto o entre en vigor otro Convenio que sea aplicable a dicha empresa** . Cuando la Directiva habla de 'aplicación de otro convenio colectivo', no se refiere al que ya estaba vigente 'ex ante' la subrogación, sino al que pueda entrar en vigor o resulte aplicable con posterioridad a aquella y afecte a la nueva unidad productiva integrada por los trabajadores de la cedida y la cesionaria. Conclusión que se refuerza si cabe, a la vista del contenido del antes citado número 4. del art. 44 ET , en la redacción dada por la Ley 12/2.001 de 9 de julio, que, aun inaplicable al caso por razones temporales, debe cumplir una evidente función orientadora, máxime cuando recoge la doctrina jurisprudencial mencionada y armoniza nuestra legislación a la Directiva 98/50 CE, que en este punto, no modifica la anterior Directiva 77/187, a la que ya se ordenó nuestra interpretación durante la vigencia de la normativa que el recurso considera infringida. Y en el nuevo precepto se alude ya expresamente al 'nuevo' Convenio Colectivo que resulte aplicable tras la transmisión'" (el énfasis es nuestro).

VIGESIMO.- Y termina así: "(...) 'Conforme a lo expuesto se alcanzan las siguientes conclusiones: 1ª) La empresa adquirente 'I' está obligada a respetar para los trabajadores subrogados provenientes de las otras tres empresas del grupo absorbidas, el convenio colectivo que regia las **relaciones** de trabajo en cada una de ellas y se encontraba en fase de ultraactividad en la fecha de la transmisión. 2ª) Esa obligación debe subsistir, salvo pacto en contrario establecido tras la transmisión mediante acuerdo de empresa alcanzado entre la cesionaria y los representantes de los trabajadores, hasta que, después de producida la subrogación , entre en vigor o sea aplicable a l. un nuevo convenio'. De la doctrina reseñada se infiere la necesidad de desestimar el recurso, porque el prorrogado Convenio de Azertia dejó de aplicarse al personal proveniente de ella cuando se publicó el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría (...)" (el subrayado es suyo).

VIGESIMO-PRIMERO.- Dicho esto, reseñar que, a despecho de lo que invocan ambas partes recurrentes, el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito autonómico por el que viene rigiéndose la empresa Volvo Group España, S.L., publicado -como dijimos- en el 'Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid' de 2 de mayo de 2.016, no comenzó a regir realmente hasta esta misma fecha y, por tanto, no lo hizo antes de producirse la subrogación de la expresada sociedad en los contratos de trabajo del personal procedente de Renault Trucks España, S.L., lo que tuvo lugar el 1 de enero del mismo año, sin que sea admisible confundir lo que es la vigencia de una norma paccionada de naturaleza estatutaria, la cual carece de plena validez y no surte efectos frente a terceros hasta su publicación en el diario oficial que corresponda (artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores), con la duración que las partes negociadoras quieran atribuir a las diversas previsiones convencionales, decisión que puede entrañar sin dificultad la aplicación retroactiva de sus efectos, por regla general los de contenido económico debido al tiempo que se prolongó su negociación. Mal cabe que, cual parece pretenderse, un Convenio Colectivo que según consta en sus antecedentes fue suscrito el 18 de febrero de 2.016 por las partes negociadoras, en este caso AECIM y los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de los Trabajadores (UGT), pueda desplegar efectos jurídicos con anterioridad a su firma. En resumen: no es admisible el argumento según el cual a la sazón de que el 1 de enero de 2.016 se materializase tal subrogación empresarial ya estaba en vigor el Convenio Colectivo Sectorial de constante cita, de suerte que, en realidad, fue tras esa subrogación contractual cuando tuvo lugar la vigencia de una nueva norma convencional aplicable a la empresa en su conjunto y comprensiva, en definitiva, de todo el personal a su servicio.

VIGESIMO-SEGUNDO.- Por ello, ambos motivos analizados de forma conjunta fracasan, toda vez que el procedimiento de modificación sustancial de condiciones **laborales** de carácter colectivo emprendido por la empresa se ajustó a los mandatos de los apartados 1 y 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , y sin que el preacuerdo logrado en período de consultas y ratificado por la mayoría de los trabajadores afectados constituya, como se dice, una alteración de las condiciones de trabajo del V Convenio Colectivo de la empresa Renault Trucks España, S.L., norma pactada que ya no regía entonces, por lo que no son de aplicación los artículos 41.6 y 82.3 de aquel mismo texto legal .

VIGESIMO-TERCERO.- A continuación, el motivo cuarto del recurso de los actores censura como conculcado el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores . Insisten estos recurrentes en que la Comisión que intervino en nombre y representación del personal de la empresa en la negociación del procedimiento de modificación



sustancial de condiciones **laborales** de carácter colectivo que la misma instó fue designada de forma ilegítima y abusiva, manteniendo que puesto que los trabajadores realmente perjudicados eran, según los recurrentes, los pertenecientes al colectivo proveniente de Renault Trucks España, S.L. su participación en tan repetida instancia representativa debió ser mayoritaria. Para su rechazo son suficientes dos razones: una, lo ya expuesto con ocasión del examen del motivo que precede, a la par que del séptimo de la Confederación Sindical que también recurre, en lo que toca al Convenio Colectivo aplicable a uno y otro grupo de empleados cuando dio comienzo el procedimiento negociador; y la otra, que las quejas y discrepancias que en tal aspecto pudieran haber manifestado los miembros del Comité de Empresa de Renault Trucks tanto al constituirse la Comisión representativa, como durante el período de consultas, no se plasmaron en una impugnación real del nombramiento efectuado por ambos órganos de representación unitaria, sino que, al fin y al cabo, la admitieron y asumieron de la forma en que quedó establecida, sin perjuicio, eso sí, de las reservas formales de las que dejaron constancia.

VIGESIMO-CUARTO.- Además, como pone de relieve la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2.016 (recurso nº 323/14), recaída también en casación común: "(...) *Pero es que si se pudiese observar algún tipo de irregularidad en la conformación o composición de la referida comisión negociadora, que -se insiste- no se observa, la misma sólo sería imputable a quienes la eligieron. La configuración de la comisión negociadora de los trabajadores corresponde exclusivamente a los trabajadores, sin injerencias empresariales. Por tanto, la defectuosa o indebida conformación de la misma, con carácter general y a salvo de supuestos muy evidentes de los que pudiera aprovecharse la contraparte, no puede producir la nulidad de la medida por inexistencia del período de consultas. No sería admisible en este caso trasladar las consecuencias al empresario de una hipotética incorrecta decisión relativa a la configuración de la comisión negociadora y con ello pretender que todo el proceso quede por esta razón anulado, máxime cuando, como aprecia con acierto la sentencia recurrida, las posibles dificultades para constituir la comisión bien pudieron solventarse asumiéndola directamente los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito de su conformación; y teniendo en cuenta, añadimos nosotros, que la composición de la comisión no fue objeto de crítica u objeción alguna por parte de ningún sindicato o representante legal hasta el acuerdo de consultas*". Por tanto, el motivo claudica.

VIGESIMO-QUINTO.- El quinto y último motivo del recurso de la parte actora se queja de la infracción del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores , afirmando que no han quedado acreditadas las causas organizativas que la empresa alega como justificación de la modificación sustancial de condiciones **laborales** de carácter colectivo que se somete a nuestra atención enjuiciadora, ya que, a su entender, no es de aplicación la presunción que en caso de acuerdo obtenido durante el período de consultas se recoge en el último párrafo del artículo 41.4 del mismo texto legal , a cuyo tenor: "(...) *Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3*", censura que en buena medida coincide con la que instrumenta la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) en el sexto motivo del suyo, que es el último que nos resta por abordar, en el que se lamenta de la vulneración de los artículos 41 , 44.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , y 24 de la Constitución , haciendo hincapié nuevamente en la fraudulencia que achaca al preacuerdo alcanzado en el seno de la Comisión negociadora, ratificado luego por una amplia mayoría de los trabajadores concernidos. Analizaremos también ambos motivos conjuntamente.

VIGESIMO-SEXTO.- En sentido contrario, la Juez a quo argumenta en el segundo fundamento de su sentencia: "(...) *De manera, que además de presumirse la existencia de causa en la modificación sustancial colectiva, por imperativo legal, aprobado el acuerdo final por la mayoría de los representantes legales. Esta presunción no ha quedado desvirtuada, existe una causa organizativa alegada por la empresa en justificación del acuerdo de modificación, acreditada por el informe técnico presentado en la negociación, no impugnado durante la misma, ni atacado en su validez y veracidad, en el acto del juicio, mediante otra prueba que pudiera haber puesto de manifiesto la inexactitud o falta de veracidad del mismo. Siendo la parte actora quien debe de acreditar el fraude que sostiene. No puede haber fraude en la adopción del acuerdo final, cuando la propia parte reconoce que se ha respetado el procedimiento de negociación legalmente previsto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores . Por otro resulta lógico y coherente con el buen funcionamiento de la empresa, y adecuada organización del trabajo, que se apliquen las mismas condiciones de trabajo a todos los trabajadores de la empresa, sin generar desigualdades entre los mismos, por la prestación del mismo trabajo*", criterios que se revelan lógicos y razonables.

VIGESIMO-SEPTIMO.- Conscientes de ello, ambas partes recurrentes se limitan a hacer supuesto de la cuestión, para lo que parten de presupuestos fácticos carentes de reflejo en la versión judicial de los hechos, intentando, así, sentar conclusión jurídica dispar de la obtenida por la *iudex a quo* , lo que no es posible asumir. En síntesis: si el procedimiento de modificación sustancial de condiciones **laborales** de carácter



colectivo se llevó a cabo cuando tanto el colectivo de personal propio de Volvo Group España, S.L., cuanto el procedente de Renault Trucks España, S.L., se regían por una misma norma convencional, esto es, el Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Metal de la Comunidad de Madrid publicado en el diario oficial de esta Administración de 2 de mayo de 2.016, el cual fue suscrito por las partes negociadoras en fecha 18 de febrero anterior, o sea, después de la subrogación contractual operada el 1 de enero de ese año respecto del segundo grupo de empleados, todo ello en virtud del mandato contenido en el párrafo segundo del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores y, además, tan repetido procedimiento de negociación finalizó con acuerdo de la Comisión negociadora ratificado mayoritariamente por el personal afectado, no cabe apreciar el fraude que los recurrentes le achacan, ni hay razón para admitir una eventual conducta colusoria de la empresa y el Comité de Empresa de Volvo Group, a lo que se añade el juicio positivo de causalidad que es predicable de las razones organizativas esgrimidas para ello por la mercantil traída al proceso, por lo que ambos motivos analizados conjuntamente se desestiman y, de este modo, también los dos recursos.

VIGESIMO-OCTAVO.- Cada parte soportará las costas causadas a su instancia, al tratarse de proceso de **conflicto** colectivo y no apreciarse temeridad en ninguna de ellas.

FALLAMOS

Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos, de un lado, por la FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y DON Segismundo, éste en su condición de representante del Comité de Empresa de Renault Trucks España, S.L. y, de otro, por la CONFEDERACION DE CUADROS Y PROFESIONALES (CCP), contra la sentencia dictada en 23 de octubre de 2.018 por el Juzgado de lo Social núm. 11 de los de MADRID, en los autos núm. 957/16, seguidos a instancia de la FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y DON Segismundo como representante del Comité de Empresa de Renault Trucks España, S.L., contra la empresa VOLVO GROUP ESPAÑA, S.L., figurando también como partes interesadas DON Tomás, DON Valentín, DON Vidal, DON Rubén, DOÑA Martina, DON Jose Pedro, DON Carlos Antonio y DON Luis Manuel, en su calidad de miembros del Comité de Empresa de Volvo Group España, S.L., así como DON Jesús Carlos, DON Juan Alberto, DON Pedro Francisco y DON Marco Antonio como miembros del Comité de Empresa de Renault Trucks España, S.L. y, por último, las Organizaciones Sindicales FEDERACION DEL METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y CONFEDERACION DE CUADROS Y PROFESIONALES (CCP), sobre **conflicto** colectivo en materia de modificación sustancial de condiciones **laborales** de carácter colectivo y, en su consecuencia, debemos confirmar, como confirmamos, la resolución judicial recurrida. Cada parte soportará las costas causadas a su instancia.

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

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

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

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días **laborales** inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826-0000-00-0219-19 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

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

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF / CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento: 2826-0000-00-0219-19.



Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ