



Roj: **SAN 2998/2013 - ECLI: ES:AN:2013:2998**

Id Cendoj: **28079240012013100137**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/06/2013**

Nº de Recurso: **202/2013**

Nº de Resolución: **136/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

Madrid, a veintiocho de junio de dos mil trece.

La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

### **EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## **SENTENCIA**

En el procedimiento 0000202/2013 seguido por demanda de María Inés , Adrian , Donato , Jacinto , Filomena , Sacramento , Carlota , Marcelina , María Virtudes , Estrella , Rosa ( TODOS ELLOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA DE CATALUNYA RADIO SRG S.A CENTRO TRABAJO BARCELONA), Carlos José (DELEGADO PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO CATALUNYA RADIO SRG SA EN GIRONA), Basilio (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE TARRAGONA DE CATALUNYA RADIO SRG S.A ), Franco (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE LLEIDA DE CATALUNYA RADIO SRG SA),, Nicanor (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE CATALUNYA RADIO SRG SA EN MADRID)( todos ellos representados por el Letrado D. Francisco Pérez Duran) contra CATALUNYA RADIO SRG SA( Letrado D.Joan Pericas Mata)sobre conflicto colectivo.Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 3 de Mayo de 2013 se presentó demanda por María Inés , Adrian , Donato , Jacinto , Filomena , Sacramento , Carlota , Marcelina , María Virtudes , Estrella , Rosa ( TODOS ELLOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA DE CATALUNYA RADIO SRG S.A CENTRO TRABAJO BARCELONA), Carlos José (DELEGADO PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO CATALUNYA RADIO SRG SA EN GIRONA), Basilio (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE TARRAGONA DE CATALUNYA RADIO SRG S.A ), Franco (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE LLEIDA DE CATALUNYA RADIO SRG SA),, Nicanor (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE CATALUNYA RADIO SRG SA EN MADRID). contra sobre conflicto colectivo

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 27 de Junio de 2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto. **Cuarto .** - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: La parte demandante se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que: *"1) Se declare el derecho de todos los órganos de representación unitaria*



demandantes a que CATALUNYA RÀDIO SRG, S.A. les facilite -en sus respectivos ámbitos de representación-, la siguiente información (documentación): I a) Desglose de la partida del Capítulo I del personal de Catalunya Ràdio correspondiente al periodo comprendido desde el 01.01.10 en lo sucesivo e individualizada en relación a todos los trabajadores de la demandada adscritos a todos sus centros de trabajo de. con expresión detallada y nominativa de sus respectivas categorías profesionales, niveles económicos, fechas de antigüedad laboral en la demandada, áreas de asignación, puestos de estructura y desglose -con expresión de sus respectivos importes- de todas las percepciones retributivas, salariales y extrasalariales percibidas por cada uno de ellos. Del propio modo se interesa el acceso a los documentos justificativos - recibos de nóminas o documentos de otorgamiento de pluses no contemplados en Convenio Colectivo- de las circunstancias laborales precitadas. I.b) Recibir información y documentación expresiva de la partida del presupuesto de CATALUNYA RÀDIO SRG. S.A. destinada a retribuir las productoras externas, así como los datos expresivos del desglose de esta partida, debidamente individualizada en sus importes en relación a cada productora externa perceptora; y ello en relación al mismo período consignado en el antecedente epígrafe -desde el 01.01.10 en lo sucesivo-. II) Se declare la ilicitud del mantenimiento, desde el 01.01.13. de la reducción salarial que aplica CATALUNYA RÀDIO SRG. S.A. a las retribuciones percibidas por todos y cada uno de sus empleados bajo la denominación "R.A.V." (Reducción Acuerdo de Viabilidad). cuantificada en un 5% de todos los conceptos salariales percibidos por cada trabajador, con todas las consecuencias legales inherentes a tal declaración, incluido el derecho de tales trabajadores a que se les reembolsen las cantidades detraídas de su nómina, bajo tal concepto, desde el 01.01.13 en lo sucesivo. III) Se declare la ilicitud de la denuncia del XI Convenio Colectivo de Catalunya Ràdio SRG. S.A.. efectuada por CATALUNYA RÀDIO SRG. S.A. a fecha 27 de Noviembre de 2012 y, en su consecuencia, que igualmente se declare que dicho Convenio Colectivo se encuentra en situación de vigencia pactada -que no prorrogada- durante, cuanto menos, el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2013. IV) Se declare que el importe detraído a todos los trabajadores de CATALUNYA RÀDIO SRG, S.A. mediante el concepto "R.A.V" durante el año 2012 (5% de su total salario en dicha anualidad) ha de ser objeto de compensación v/absorción con la reducción salarial de que igualmente han sido objeto dichos trabajadores durante el año 2012 por mor de lo establecido en el R.D.Ley 20/2012 -aplicada mediante el concepto denominado "RDL 20/2012", con la consecuente declaración del derecho de todos los trabajadores afectados a percibir de la demandada el monto de las cantidades que se les han detraído bajo el concepto "R.A.V." durante el año 2012. si bien con el límite máximo, de la reducción salarial acumulativa que se les ha aplicado bajo el concepto denominado "RDL 20/2012". Que igualmente se declare que las cantidades deducidas a los trabajadores de CATALUNYA RÀDIO SRG, S.A. durante el año 2013 bajo el concepto "R A V " han de ser objeto de neutralización (compensación y absorción) con el importe que con causa -y con el límite máximo- de las reducciones salariales que tienen su origen en disposiciones legales durante dicha anualidad (básicamente, Ley 17/2012, de 17 de Diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 2013, publicada en el BOE núm. 312, de 28 de Diciembre de 2012 y, específicamente, su artículo 22 ); neutralización que, por referida al año 2013, se postula con carácter subsidiario; esto es: en el supuesto que se desestimare la pretensión consignada en el antecedente epígrafe II/. Adicionalmente se impetrará pretensión de condena a CATALUNYA RÀDIO S R G , S.A. a estar y pasar por todas las consecuencias legales inherentes a los pronunciamientos declarativos precedentemente consignados, incluyendo específicamente la de restituir a todos sus empleados las cantidades indebidamente detraídas bajo el concepto "R.A. V." durante los años 2012 y 2013." La parte actora puso de manifiesto un hecho acaecido con posterioridad a la interposición de la demanda que reforzaría la pretensión contenida en la misma: la empresa ha anunciado un despido colectivo acompañado de una reducción salarial, lo que justificaría aún más el acceso a la información solicitada. La empresa se opuso a la demanda, indicando que la mayor parte de la información que se requiere ya fue suministrada a los representantes de los trabajadores, si bien no individualizada como se pretende puesto que ello no es necesario para ejercer el control que se desea. Señaló igualmente que la información suministrada es la misma que se ha aportado a la representación social en otras empresas del grupo, y se ha considerado suficiente. Mantuvo que el convenio colectivo no amplía los márgenes legales en cuanto al derecho de información contemplado en el art. 64 ET , precepto éste que la jurisprudencia ha venido interpretando restrictivamente. La empresa expuso que en 2011 se había acordado en convenio practicar una reducción salarial del 5% durante ese año y 2012, y que, aunque ahora se reclamaba su recuperación, lo cierto es que no se pactó su finalización automática al concluir 2012, sino que se buscarían las fórmulas a tal efecto si la situación económica mejoraba, lo que no ha ocurrido. Defendió que, en cualquier caso, la devolución de lo detraído en los años previos supondría el incumplimiento del RD Ley 17/2013 de la Generalitat de Cataluña -que ordena la congelación salarial-, y del Acuerdo de Gobierno 19/13 -que obliga a una nueva reducción salarial equivalente a una paga extraordinaria-. La empresa se opuso también a que la denuncia del XI Convenio fuera ilícita, manteniendo en este punto que la parte actora carecería de acción, dado que, de hecho, las condiciones laborales contempladas en el citado instrumento convencional siguen siendo de aplicación, lo que descartaría, a su entender, la existencia de un interés actual y directo protegible. La demandante se opuso a esta excepción procesal, defendiendo que se trata de un tema controvertido en todas las reuniones de la comisión negociadora del nuevo convenio. La demandada explicó que el XI Convenio, para



el período 2010-2012, se acordó en octubre de 2011, pero no se firmó a la espera del informe favorable de la autoridad autonómica, que llegó en julio de 2012. En noviembre siguiente se firmó el convenio, procediéndose a su envío para registro a finales de dicho mes. Y dado que el art. 5 de la norma convencional establecía que la denuncia debía formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha pactada de finalización de vigencia, so pena de entenderse prorrogado automáticamente, la empresa procedió a su denuncia en ese mismo momento, sin que de ahí quepa deducir la existencia de fraude alguno. Por último, la empresa rechazó que aquella reducción del 5% pactada deba absorber y compensar las posteriores derivadas del RD Ley 20/2012 y de las normas autonómicas para 2013. Siendo cierto que, consecuentemente, en 2012 los trabajadores experimentaron una doble reducción, no es aplicable la figura de la compensación y absorción salarial ni la cláusula *rebus sic stantibus*. **Quinto**. - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes: -En el mes de noviembre de 2012 y en abril de 2013 la empresa entrega a la RLT la mayor parte de la información solicitada, aunque no individualizada. -El único aspecto recogido en el Convenio sobre la información figura en la DT 8ª, que contempla la creación de una Comisión de Viabilidad, que tiene acceso a información confidencial pero no individualizada. -Se acordó en mayo de 2011 en Convenio colectivo la reducción del 5% de la masa salarial, sin fecha tope. -No se han producido reclamaciones sobre la práctica errónea del descuento. -La filtración de la información no la llevó a cabo la empresa. -Se intentó sin éxito en la negociación que se incorporara al convenio la vigencia temporal del descuento del 5% hasta el 1-1-13 y la petición de recuperación del 5%. -La empresa se comprometió a mantener el empleo a 31-12-12 pero no la recuperación del 5%. -Se pactó en el convenio colectivo la DT 9ª, se acordó constituir una comisión para recuperar la reducción del 5% si las condiciones económicas lo permitían a 1-12-12. -El convenio se pacta el 20-11-11, pero no se firma porque falta un informe preceptivo de la Administración correspondiente, que se consigue en julio de 2012. Hechos pacíficos: -En TV Catalana, empresa del Grupo, se ha pactado que era suficiente la misma información que se entregó a los actores. -Se está promoviendo un proceso de despido colectivo y reducción salarial. -Se ha producido una filtración de la información. -Dicha filtración se ha denunciado a las fuerzas de seguridad. -La Inspección de Trabajo ha controlado el proceso. -La reducción del 5% se integró en las tablas salariales del convenio. -La sociedad es de capital público. -El 14-4-11 el Comité publicó mapa de ruta de la negociación para la recuperación del poder adquisitivo en caso de mejora económica. -La Generalitat de Catalunya ha prorrogado sus presupuestos anteriores para 2013 y se congela el salario para el sector público. -El acuerdo del Gobierno de la Generalitat 19/13, de 26 de febrero, establece reducir una paga extra. -El convenio se firma y denuncia el 27-11-12 y se publica el 30-1-13. -Se aplican todas las cláusulas del convenio denunciado. -Se constituye la comisión negociadora, se celebran varias reuniones, y en las cuatro primeras la RLT cuestiona el mantenimiento de la negociación porque el convenio estaba prorrogado.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO**. - CATALUNYA RÀDIO S.R.G.. S.A. es filial de la CORPORACIÓ CATALANA DE MITJANS AUDIOVISUALS, siendo esta última creada por la Ley 11/2007, de 11 de Octubre (D.O.G.C. núm. 4990, de 18.10.07). Su capital es público. **SEGUNDO**. - Las relaciones laborales en Catalunya Ràdio se rigen por el XI Convenio Colectivo (2010-2012), de naturaleza estatutaria.

**TERCERO**. - El 8-2-11 la Secretaría de Administración y Función Pública de la Generalitat de Cataluña y la Intervención General, emiten la Instrucción 1/2011, para la aplicación de medidas específicas en materia de personal previstas en el Decreto 109/2011, de 11 de enero, por el cual se establecen los criterios de aplicación de la prórroga de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el 2010 mientras no sean vigentes los de 2011. En el art. 6 de esta Instrucción se establece una reducción del 6% del gasto de personal de las entidades del sector público. **CUARTO**. - En la reunión de 28-3-11 de la comisión negociadora del XI Convenio colectivo de la empresa, se plantea por esta última la necesidad de acordar la reducción de un 5% de los salarios, como alternativa menos traumática a la reducción de personal. En la reunión de 14-4-11, en respuesta a una cuestión planteada por la representación social sobre el aval de la Generalitat en los acuerdos que se puedan alcanzar, la empresa expone que el Convenio deberá estar autorizado por Economía y Finanzas. Indica igualmente que la fecha de finalización de vigencia del Convenio sería el 31-12-12, porque la intención es comenzar a negociar el Convenio Único para todas las sociedades de la Corporación, de modo que esté vigente a 1-1-13. En relación con la reducción del 5% del salario, la representación de los trabajadores propone fórmulas para garantizar la recuperación del poder adquisitivo a 1-1-13, que son rechazadas por la empresa porque esa recuperación dependería de que se produjera una mejora de la situación económica global y de la disponibilidad presupuestaria, equiparándose a lo que se hiciera con el resto de trabajadores de la Administración Pública. Tras llegar a un preacuerdo el 14-10-11 y someterlo a ratificación por asamblea y aprobación por el Consejo de Gobierno de la Corporación, la comisión negociadora se reúne el 20-10-11 para acordar la entrega del texto del Convenio al Departamento de Economía y Conocimiento de la Generalitat a



efectos de su revisión y autorización, tras la cual se firmaría el Convenio. Mientras tanto, acuerdan aplicar la reducción salarial del 5% retroactiva al 1-5-11, integrándose esta reducción en las tablas salariales del convenio. **QUINTO** .- El 14-4-11 el Comité de empresa hace públicos los ejes de su negociación para la recuperación del poder adquisitivo perdido con la reducción del 5% del salario, en caso de mejora económica. **SEXTO** .- El 22-5-12 el Comité de empresa pide a la dirección de Catalunya Radio el desglose de la partida del Capítulo I del personal de los años 2010, 2011 y del periodo de enero a abril del 2012, individualizada en relación a todos los trabajadores salvo los de alta dirección. Pide también el desglose mensual de las retribuciones de cada uno de los trabajadores, con identificación de estos últimos, así como la identidad de quiénes reciben pluses y en base a qué conceptos, con precisión de sus valores mensuales. Además, pide información del período citado sobre la partida del presupuesto destinada a las productoras externas, desglosada e individualizada en sus importes en relación con cada productora. El 12-7-12 el comité de empresa reitera la solicitud. El 17-7-12 el Director Corporativo de Recursos Humanos responde que el Comité de empresa no tiene derecho a recibir la información solicitada, aunque le facilita los informes sobre la masa salarial del período requerido desglosado por niveles y conceptos retributivos, así como un resumen del seguimiento económico de la empresa, cerrado a mayo de 2012. En cuanto a la gestión económica con las productoras externas, remite a las cuentas anuales publicadas en la página web. **SÉPTIMO** .- El 2-8-12 la Corporación interpone una denuncia en la Dirección General de la Policía por la posible comisión de un delito informático, al haberse difundido información confidencial relativa a datos laborales y salariales del personal. También interviene, a requerimiento de la empresa, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. **OCTAVO** .- El 5-10-12 la empresa emite una nota informativa en la que comunica que, en aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en la nómina de diciembre se descontaría la paga extraordinaria de Navidad o bien una catorceava parte de las retribuciones anuales. **NOVENO** .- El 12-11-12 el Comité de empresa solicita la convocatoria de la comisión paritaria del Convenio, para someter a su consideración, entre otras cuestiones, la solicitud de la información a que se alude en el hecho probado sexto. La Comisión paritaria se reúne el 16-11-12, y la empresa se compromete a facilitar al comité la misma información que recibe el comité de TVC (Televisión Catalana) por lo que refiere a las productoras externas que prestan sus servicios en Catalunya Ràdio. El 26-11-12 tiene lugar nueva reunión de la Comisión paritaria, en la que la empresa ofrece complementar la información que se venía facilitando y entregar al comité la siguiente información: listado con el nombre y apellidos, categoría profesional, nivel económico, antigüedad laboral, área de asignación y departamento de cada trabajador de Catalunya Ràdio;?listado desglosado de la masa salarial por niveles retributivos y conceptos, referido a toda la plantilla de Catalunya Ràdio;?listado con la ocupación de cada uno de los trabajadores de Catalunya Ràdio, y el desglose individual de los complementos de destinación vinculados a retribuir la ocupación de los puestos de convenio cuando esta es diferente a la categoría; coste total de las productoras externas de cada emisora y el porcentaje en relación al total gasto de cada emisora de los años 2010, 2011 y 2012;?relación de productoras externas de cada emisora de cada año (2010, 2011 y 2012). **DÉCIMO** .- El 27-11-12, el Comité de empresa insta a la Dirección de la empresa a celebrar una reunión de la comisión paritaria del Convenio en los términos previstos en su Disposición Transitoria 9ª. **UNDÉCIMO** .- El 27-11-12 se firma el Convenio colectivo, habiéndose recibido el informe correspondiente de la Generalitat el 9-7-12. El mismo 27-11-12 la empresa notifica al comité su denuncia y la promoción de la negociación de un nuevo convenio, dando traslado de ello a la autoridad laboral, que procede a registrar la denuncia. El comité firma la recepción de la notificación manifestando su no conformidad. Actualmente se aplican todas las cláusulas del convenio denunciado.

**DUODÉCIMO** .- El 28-11-12 la empresa remite el convenio a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación, si bien ésta, el 18-12-12, requiere la aportación de documentación adicional. Finalmente, se procede al registro el 8-1-13. La publicación oficial del convenio tiene lugar el 30-1-13. **DECIMOTERCERO** .- El 28-1-13 se constituye la comisión negociadora del XII Convenio colectivo de Catalunya Ràdio. La representación de los trabajadores manifiesta que la denuncia del XI convenio no fue válida, y entienden que el mismo sigue vigente (esta queja se reitera en las cuatro primeras reuniones de la comisión negociadora). Igualmente, consideran que la reducción salarial del 5% no es aplicable desde el 1-1-13, respondiendo la empresa que su recuperación es inviable debido a la delicada situación económica. **DECIMOCUARTO** .- La Generalitat de Catalunya prorroga sus presupuestos anteriores para 2013 y congela el salario para el sector público. El 22-3-13 la empresa emite una nota informativa en la que comunica que el Acuerdo del Govern 19/2013, de 26 de febrero (publicado en DOGC núm. 6325, del 28 de febrero del 2013), por el cual se adoptan medidas excepcionales de reducción de los gastos de personal para el ejercicio presupuestario 2013, establece una reducción de las retribuciones anuales del personal del sector público en una cuantía equivalente al importe de una paga extra. La empresa explica cómo procederá a la correspondiente deducción. **DECIMOQUINTO** .- El 8-4-13 se reúne la comisión negociadora del XII Convenio. La empresa manifiesta, ante el requerimiento de la representación social, que la situación actual hace difícil pensar en la recuperación del 5%, y que es inviable hablar de ello cuando se está planteando una rebaja superior. La representación



de los trabajadores solicita información sobre los sueldos de todos los trabajadores y del presupuesto para productoras externas. La empresa indica que esto último es confidencial, y se compromete a entregar información disociada sobre los sueldos. El 22-4-13 vuelve a reunirse la comisión negociadora. La empresa, que ya ha entregado los datos retributivos de los trabajadores de forma disociada, suministra información adicional al respecto: descripción de los conceptos salariales; distribución del número de personas en función de su ocupación, del nivel retributivo de sueldo base, y de sueldo base más antigüedad y otros complementos. La información retributiva disociada que se entrega es la misma que se acordó como suficiente con el comité de empresa de TVC. **DECIMOSEXTO** .- La empresa entrega el desglose de las retribuciones brutas totales de los trabajadores en 2012, individualizadas por cada uno de ellos, si bien con su identificación sustituida por un código. También constan sus categorías y su ocupación actualizada a marzo de 2013. **DECIMOSÉPTIMO** .- El 23-4-13 el Comité de empresa se dirige a la comisión paritaria del convenio para que se pronuncie sobre la vigencia del mismo, la devolución del 5% a partir del 1-1-13, y la ilicitud de la reducción operada conforme al RD Ley 20/2012 en cuanto fue retroactiva. **DECIMOCTAVO** .- Actualmente se está promoviendo un proceso de despido colectivo y reducción salarial. **DECIMONOVENO** .- El 23-5-2013 se intentó la conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya, resultando sin efecto. El 24-05-2013 se intentó lo propio ante el SMAC, con el mismo resultado, y la mediación ante el SIMA, también sin acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO** .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes: -El primero no fue controvertido, reputándose conforme según lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS. -El segundo tampoco se controvertió, obrando el convenio en la descripción 109 de autos, y su publicación oficial en la descripción 112. -El tercero, del documento 34 del ramo de prueba de la parte actora (descripción 48 de autos), reconocido de contrario. -El cuarto, de los documentos 35, 36 y 47 del ramo de prueba de la parte actora (descripciones 49, 50 y 61 de autos). El documento 47 fue reconocido de contrario; no así los documentos 35 y 36, los que, sin embargo, tienen valor para la Sala porque el contenido que se refleja en el hecho probado coincide con lo alegado por la parte demandada.- La integración de la reducción del 5% en las tablas salariales del convenio no fue controvertida. -El quinto no fue controvertido, y se observa, además, en el documento 13 del ramo de prueba de la empresa (descripción 103 de autos), reconocido de contrario. -El sexto, de los documentos 8, 10 y 11 del ramo de prueba de la parte actora (descripciones 30, 31 y 32 de autos), reconocidos de adverso. -El séptimo no fue controvertido, apoyándose también en el documento 7 del ramo de prueba de la empresa (descripción 97 de autos), que fue reconocido de contrario. -El octavo, del documento 54 de la parte actora (descripción 68 de autos), reconocido de adverso. -El noveno, de los documentos 17, 18 y 19 del ramo de prueba de la parte actora (descripciones 38, 39 y 40 de autos), reconocidos de contrario. -El décimo, del documento 56 del ramo de la parte demandante (descripción 70 de autos), reconocido de contrario. -El undécimo, de los documentos 57 y 58 del ramo de prueba de la parte demandante (descripciones 71 y 72 de autos), reconocidos de adverso.- La recepción del informe de la autoridad autonómica se deduce del documento 17 que aportó la empresa en el acto del juicio y que fue reconocido de contrario.- El registro de la denuncia consta como documento 25 del ramo de la empresa (descripción 115 de autos), reconocido de contrario.- La actual aplicación de todas las cláusulas del convenio denunciado no fue controvertida. -El duodécimo, de los documentos 60, 62 y 63 de la parte actora (descripciones 74, 76 y 77 de autos), reconocidos de contrario.- La fecha de la publicación oficial no fue controvertida, además de constar en la descripción 112 de autos. -El decimotercero, del documento 64 del ramo de prueba de la parte demandante (descripción 78 de autos), reconocido de contrario.- La reiteración de la queja sobre la denuncia del convenio no fue controvertida. -El decimocuarto no fue controvertido en cuanto a la prórroga presupuestaria, y la nota informativa obra como documento 69 del ramo de prueba de la parte demandante (descripción 83 de autos), reconocido de adverso. -El decimoquinto, de los documentos 70 y 71 de la demandante (descripciones 84 y 85 de autos), reconocidos de contrario.- La equivalencia con la información entendida como suficiente por el comité de empresa de TVC no fue controvertida. - El decimosexto, del documento 11 de la demandada (descripción 101 de autos), reconocido de contrario. -El decimoséptimo, del documento 71 de la actora (descripción 85 de autos), reconocido de contrario. -El decimoctavo no fue controvertido. -El decimonoveno, de las actas que obran en las descripciones 11, 12 y 13 de autos.



**TERCERO** . - En la demanda se plantean cuatro pretensiones diferenciadas: 1º) que se declare el derecho de la representación unitaria a que la empresa le suministre cierta información; 2º) que se declare la ilicitud del mantenimiento, desde el 1-1-13, de la reducción salarial del 5% acordada en convenio; 3º) que se declare la ilicitud de la denuncia del XI Convenio de la empresa; y 4º) que se declare que aquella reducción salarial del 5% acordada debe absorber y compensar las reducciones impuestas legalmente para 2012 y 2013. Pues bien, lo primero que hemos de resolver es si concurre la excepción procesal formulada por la empresa respecto de la tercera pretensión, según la cual la parte actora carecería de acción, al no poseer un interés actual y directo protegible, puesto que las condiciones del XI Convenio, cuya aplicación se pretende, se siguen aplicando. Consideramos que la excepción merece ser desestimada, no solo porque, como expuso la parte actora, la actualidad del interés se deduce de la permanente queja que la representación social ha venido manteniendo a este respecto, sino porque resulta evidente que, por mucho que las cláusulas del XI Convenio se estén aplicando, no es en absoluto lo mismo que ello se derive de la prórroga del convenio que de su ultraactividad. El art. 86.3 ET establece que, una vez denunciado un convenio, y salvo que se hubiera regulado otra cosa en este último, se mantiene su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga decaen, y transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél pierde vigencia, pasando a aplicarse, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación. Es más que razonable que, si la parte actora considera que la denuncia del XI Convenio no fue válida, articule el presente procedimiento para que así lo declaremos, porque, por mucho que se sigan aplicando sus cláusulas, la limitación temporal de la ultraactividad anuncia unas consecuencias por las que no deben pasar si el convenio, en realidad, se encuentra prorrogado. Por lo expuesto, la excepción procesal se desestima. **CUARTO** .- Se nos pide que declaremos el derecho de la representación unitaria a que la empresa les facilite el desglose de la partida del Capítulo I del personal desde 1-1-10, individualizada para cada trabajador, con expresión de sus categorías profesionales, niveles económicos, fechas de antigüedad, áreas de asignación, puestos de estructura, y cada una de las percepciones retributivas -salariales y extrasalariales- que perciben. Igualmente, se requiere tener acceso a las nóminas u otros documentos justificativos del abono de pluses no contemplados en Convenio. También se pretende recibir información sobre la partida del presupuesto de la empresa destinada a retribuir a las productoras externas, desglosado e individualizado por cada una de ellas, también desde el 1-1-10. Se justifica esta pretensión en lo dispuesto en el art. 64 ET , en sus apartados 1, 6 y 7, teniendo en cuenta que la empresa presenta un panorama de sucesivas reducciones salariales y de condenas judiciales que han declarado la existencia de cesión ilegal a través de productoras interpuestas. El art. 64 ET regula los derechos de información y consulta y competencias del comité de empresa, y establece lo siguiente: "1. *El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (...) En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.* 2. *El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa. b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.* 3. *También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.* 4. *El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos. b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de*



diez días siguientes a que tuvieran lugar.5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla. b) Las reducciones de jornada. c) El traslado total o parcial de las instalaciones. d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo. e) Los planes de formación profesional en la empresa. f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe. (...)7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias: a) Ejercer una labor: 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley. 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares. c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos. d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. (...)9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos." Como puede observarse, la información que solicita el comité de empresa no figura expresamente entre la recogida en este precepto, debiendo dilucidar si podría considerarse incluida en las referencias más genéricas contenidas en el apartado 1 (que indica que el comité tiene derecho a ser informado sobre las cuestiones que puedan afectar a los trabajadores), en el apartado 6 (que señala que el contenido de la información a suministrar debe ser apropiado para permitir a los representantes de los trabajadores proceder a su examen), y en el apartado 7 (que confiere al comité la competencia para ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes, pactos, condiciones y usos de empresa en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo). Consideramos que esta posibilidad debe ser descartada, teniendo en cuenta el carácter limitado que la jurisprudencia viene reconociendo a lo dispuesto en el art. 64 ET. Así, en la STS de 20-6-12 (RC 176/2011) se precisa que "Como acertadamente indica el Ministerio Fiscal en su informe, con cita de las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2009 ( RJ 2009, 1620 ) (REC. 6/2008 y de primero de junio de 2010 (Rec. 60/2008 ) (RJ 2010, 5933) , la jurisprudencia recaída hasta la fecha no permite llevar el alcance de las materias acogidas al derecho de información mas allá de los términos empleados por los preceptos en los que el mismo se regula". En la STS de 29-3-11 (RC 145/2010) se niega el derecho a recibir un listado con la relación nominal de profesores de religión con los centros educativos en los que están adscritos y su jornada laboral, en cualesquiera niveles educativos, "pues no consta la existencia de tal derecho de información en los recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores ", afirmando que "el derecho de información de los demandantes se contrae a los supuestos a que se refiere el artículo 64 ET , pero no a otros distintos de los comprendidos en el mismo." Es más, el Tribunal Supremo ha mantenido esta lectura no extensiva del art. 64 ET ya en relación con información requerida por el comité de Catalunya Ràdio. En la STS de 2-11-99 (RC 1387/1999) manifiesta: "En relación con el art. 64.1.9º a). No es norma que faculte al comité para exigir de la empresa cualquier información que considere oportuna. Contemplado dicho apartado a la luz del total contenido del art. 64 cabe afirmar que el comité, para ejercer su labor de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo [ art. 64.1.9º a ) y b) ET ], habrá de contar con la información que consiga por sus propios medios -entre la que se encuentra, como recuerda el Tribunal Constitucional en su Sentencia 22-4-1993 , la que puedan ofrecer «los correspondientes documentos de cotización» a los que siempre ha tenido acceso (art. 87.3,



O. de 23-10-1986 [ RCL 1986\3324 y RCL 1987\531]; art. 95. 3, O. de 8-4-1992 [ RCL 1992 \903 y 1339]; y art. 90.2, O. de 22-2-1996 [ RCL 1996\705 y 1120]) - y con aquella otra que la empresa está obligada a entregarle. Entendiendo por tal sólo aquella que el legislador -que la ha detallado en los artículos 64.1 , 39.2 , 40.1 , 41.2 y 44.1 ET -, y en su caso el pacto colectivo, han considerado necesaria y suficiente para que el comité pueda desempeñar con éxito las competencias que tienen reconocidas para la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, sin que pueda exigir de la empresa un deber de información más extenso o intenso que los previstos en las normas laborales y convencionales. Y en ninguna de ellas se impone a la empresa la obligación de facilitar al comité los datos que éste exige." Esta Sala ha seguido los lineamientos de la jurisprudencia que acaba de reflejarse, pudiendo citarse, por ejemplo, nuestra sentencia de 28-10-10 (proc. 167/10): "*Parece claro, por tanto, que los delegados sindicales tienen derecho a recibir las informaciones, contenidas en el art. 64 ET, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10, 3 LOLS, teniendo derecho, así mismo, a recibir la información establecida en los apartados 6 y 8 del art. 44 ET, cuya lectura permite concluir que ninguno de los documentos, pretendidos en la segunda pretensión del suplico de la demanda, están contemplados en dichos preceptos, lo que obliga necesariamente a concluir, que no se vulneró la libertad sindical de los demandantes, porque no se les entregara dicha documentación*". Es cierto, como se alega en la demanda, que en la STS de 3-5-11 (RC 168/2010), se admite el acceso del comité de empresa y de los delegados sindicales a cierta información no prevista expresamente en el art. 64 ET (listado nominal de los trabajadores con su categoría profesional, nivel económico, antigüedad en la empresa, área de asignación, puesto de estructura y pluses), y se indica que no resulta suficiente que se proporcione esta información sin recoger el nombre de los trabajadores; todo ello fundado en el art. 64.7 ET, es decir, en la labor de vigilancia que corresponde al comité de empresa. Pero consideramos que se trata de un supuesto no comparable con el que ahora examinamos, porque, como en dicho pronunciamiento se razona, estos datos eran necesarios para ponderar la concurrencia o no en cada trabajador de ciertas circunstancias que lo harían merecedor de la asignación de un fondo previsto en el Convenio colectivo; convenio que expresamente confería al comité de empresa el derecho a conocer y consultar todos los documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afectarían a los trabajadores. En nuestro caso, en cambio, el Convenio no amplía las previsiones del art. 64 ET, ni existe una justificación específica que permita entender que la labor de vigilancia conferida al comité de empresa sólo puede desempeñarse si se tiene acceso a la información solicitada. En este sentido, la parte actora argumenta que la información reclamada es necesaria para controlar las reducciones salariales y la cesión ilegal -existiendo condenas a la empresa por esta última circunstancia-. Nótese que el comité ya dispone de la masa salarial desglosada por niveles y conceptos retributivos, así como de las cuentas anuales en las que constan datos sobre la gestión económica con las productoras externas (hecho probado sexto). Dispone también de los datos retributivos de los trabajadores de forma disociada, una descripción de los conceptos salariales, y la distribución del número de personas en función de su ocupación, del nivel retributivo de sueldo base, y de sueldo base más antigüedad y otros complementos (hecho probado decimoquinto). Además tiene en su poder el desglose de las retribuciones brutas totales de los trabajadores en 2012, individualizadas por cada uno de ellos, si bien con su identificación sustituida por un código. También constan sus categorías y su ocupación actualizada a marzo de 2013 (hecho probado decimosexto). No consideramos que exista una real necesidad de disponer, adicionalmente, del desglose mensual de la información retributiva y de la identificación nominal de los trabajadores, en orden a controlar las medidas de reducción salarial, puesto que nada incide a estos efectos una vez que se tiene toda la información antes reseñada, que es mucha más que la que el art. 64 ET exige. En cuanto a la subcontratación con productoras externas, entendiendo que la empresa cumple con las obligaciones informativas que le imponen los arts. 64.2 y 42.4 y 42.5 ET - puesto que nada se ha alegado en contrario-, y que el comité cuenta con información sobre el presupuesto total destinado a las mismas, tampoco vislumbramos la necesidad de conocer la parte de este último que se destina a cada productora como vía para controlar posibles supuestos de cesión ilegal, puesto que dicho control no pasa por el acceso a esas cuantificaciones. Competía a la actora razonar sobre esta conexión justificativa; razonamiento que exigía un esfuerzo extraordinario si se pretendía saltar el filtro de la jurisprudencia reseñada. La pretensión pierde aún más fuerza teniendo en cuenta que la empresa está a las puertas de negociar despidos y descuelgues salariales, y en el seno del correspondiente período de consultas la representación de los trabajadores estará habilitada para solicitar la información que permita que éste pueda cumplir con su finalidad, lo que no la exime de justificar la necesidad de la documentación requerida, pero desde luego parece que podría ser más razonable que este requerimiento enmarcado genéricamente en el art. 64.7 ET. En razón de lo expuesto, la pretensión se desestima.

**QUINTO** .- La segunda pretensión de la demandante es que se declare la ilicitud del mantenimiento, desde el 1-1-13, de la reducción salarial del 5% que aplica la empresa en razón de lo dispuesto en el Convenio colectivo, por entender que lo que se había acordado era que esa reducción operara exclusivamente durante los ejercicios 2011 y 2012, debiendo procederse a la recuperación del poder adquisitivo en 2013. La Disposición Final 1ª del Convenio de aplicación establece lo siguiente: "*Revisió de sou pel període de vigència del*





Conveni (2010-2012) L'increment de sou per a l'any 2010 serà del 0,3%, d'acord amb el que estableix la Llei de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2010 (Taula salarial: Annex 1.1) Per a l'exercici 2011 no hi haurà increment de sou i s'aplicarà, a partir de l' 1 de maig, una reducció salarial del 5% (paga de juny inclosa). Aquesta reducció formarà part de les taules salarials i serà aplicada en nòmina mitjançant un concepte negatiu, diferenciat de la resta de conceptes de les taules, com a "Reducció Acord de Viabilitat (RAV)". (Taula salarial: Annex 1.2). Per tant, les taules salarials vigents per al 2011 seran les resultants d' aplicar a les definitives de l'any 2009 un increment del 0,3% (exercici 2010) i una reducció del 5% (exercici 2011). Per a l'exercici 2012 no hi haurà increment de sou. (Taula salarial: Annex 1.3). Aquest increment i reducció s'aplicaran sobre tots el conceptes econòmics salarials i extrasalarials, llevat d'aquells que tinguin prevista una fórmula d' actualització específica a la Disposició final Segona d'aquest Conveni. El que estableixen els paràgrafs anteriors s'aplicarà de la següent forma: Pel que fa a l'exercici 2010, es faran efectius els endarreriments corresponents generats entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2010, per l' aplicació de l'increment del 0,3% previst a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya referit a l'exercici 2010. Pel que fa a l'exercici 2011, es procedirà, en les condicions anteriorment asse- nyalades, a una reducció del 5% de tots els conceptes salarials i extrasalarials. A banda, es faran efectius els endarreriments corresponents generats entre l'1 de gener i el 30 d'abril de 2011, per l'aplicació de l' increment del 0,3% previst a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya referit a l'exercici 2010. Pel que fa a l'exercici 2012, es mantindrà la taula salarial definitiva vigent al desembre del 2011." Por su parte, la Disposición Transitoria 9ª regula el " Estudio conjunto de condiciones i fórmula recuperación del poder adquisitiu A data 1 de desembre del 2012 es reunirà la Comissió paritària de Conveni per estudiar conjuntament les condicions i la fórmula de recuperació del poder adquisitiu perdut dels salaris, que s'ha produït arran de la negociació entre els/les representants dels/de les treballadors/res i la Direcció per garantir el model de servei públic de qualitat i el manteniment de la plantilla." Pues bien, del examen conjunto de estas dos disposiciones, enmarcadas en el relato fáctico, cabe concluir que la reducción salarial del 5% acordada en el Convenio estaba pensada exclusivamente para los ejercicios 2011 y 2012 (detracción en 2011 y mantenimiento en 2012), si bien no se articuló un procedimiento automático de recuperación del poder adquisitivo. Así se desprende, en primer lugar, de los términos de la negociación de esta reducción, en la que la empresa rechazó, desde el inicio, la propuesta de los representantes de los trabajadores de establecer garantías para la recuperación del poder adquisitivo a 1-1-13, indicando que ello dependería de que se produjera una mejora de la situación económica (hecho probado cuarto). De este modo lo entendió el comité en sus comunicados previos a alcanzar el preacuerdo (hecho probado quinto), y lo mantuvo la empresa posteriormente, asumiendo que la devolución está pendiente pero no es viable mientras la situación económica no lo permita (hechos probados decimotercero y decimoquinto). Esta interpretación concuerda con la dicción de la DT 9ª, que no ordena la devolución de las deducciones practicadas, sino que compromete a la comisión paritaria a "estudiar conjuntamente las condiciones y la fórmula" para dicha devolución. No hay, por tanto, una obligación automática de devolver lo detruido, ya que ello dependerá de las condiciones y la fórmula que a tal efecto identifique la comisión paritaria. En consecuencia, no es posible declarar la ilicitud del mantenimiento de la reducción y el derecho de los trabajadores a que se les reembolsen las deducciones practicadas, porque ello implicaría que la empresa estaría incumpliendo una obligación que no existe en esos términos. La única obligación exigible, según la DT 9ª, es la de que la comisión paritaria se reúna a efectos de estudiar cómo y en qué condiciones proceder a la futura devolución, una vez que el marco legal de congelación salarial lo permita.

**SEXTO** .- La tercera pretensión contenida en la demanda consiste en que se declare la ilicitud de la denuncia del XI Convenio de la empresa, que, por tanto, continuaría vigente al haber operado la prórroga anual que el mismo contempla en ausencia de denuncia. El art. 3 del Convenio establece que su duración se extiende por tres años (desde 1-1-10, según el art. 2), finalizando sus efectos el 31-12-12. Seguidamente, el art. 4 indica que, en el supuesto de que no se denuncie por ninguna de las partes, el convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de una anualidad. Y el art. 5 señala que la denuncia se deberá hacer por escrito y se dirigirá a la otra parte y a la autoridad laboral con una antelación mínima de 30 días antes de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas. Pues bien, nuevamente hemos de acudir al relato fáctico para advertir que la comisión negociadora del XI convenio acordó, el 20-10-11, la entrega de su texto a las autoridades autonómicas competentes, en orden a conseguir el preceptivo informe favorable (hecho probado cuarto), que no se recibió hasta el 9-7-12, firmándose por fin el 27-11-12 (hecho probado undécimo). Siendo esta última la fecha de la firma -es decir, a poco más de un mes de alcanzar la fecha final de duración del Convenio-, y previendo el art. 5 que la denuncia debería producirse al menos 30 días antes de dicho final, so pena de operar la prórroga automática prevista en el art. 4, la empresa comunicó ese mismo día su voluntad de denunciarlo, sin que de ahí quepa deducir, necesariamente, un comportamiento fraudulento para eludir la aplicación del citado art. 4. Es justamente este precepto el que contempla la excepción de su aplicación si existe denuncia, y es razonable que esta se cursara en ese momento porque estaba a punto de transcurrir el plazo que lo permitía. Es verdad que resulta llamativo que un convenio se firme y se denuncie al



mismo tiempo, lo que provoca que nazca ya en ultraactividad. Pero hay que tener en cuenta las circunstancias del caso, con una negociación finalizada más de un año antes de la firma. El mantener la interpretación que pretende la parte actora supondría impedir a la empresa el derecho que tiene a denunciar el convenio; derecho que viene recogido, como decimos, en el art. 4 del mismo, y que se compadece con el art. 86 ET, según el cual *"corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios"*, que *"se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes"*. A ello no obsta que el convenio aún no estuviera registrado, porque las obligaciones de registro y publicidad previstas en el art. 90 ET no determinan la fecha de entrada en vigor del convenio, que es la que acuerden las partes, tal como dispone el art. 90.4 ET, y que en este caso era el 1-1-10. Una vez firmado el convenio, se entiende vigente desde la fecha acordada, sin perjuicio de la remisión del mismo a la autoridad laboral *"a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen"* ( art. 90.2 ET ), y si está vigente, ninguna norma impide que sea denunciado en los términos previstos en el propio convenio. De acuerdo con lo expuesto, procede la desestimación de la pretensión.

**SÉPTIMO** .- Por último, se nos pide que declaremos que la reducción salarial del 5% acordada en el convenio ha de compensarse y absorberse con las dispuestas por el Real Decreto-Ley 20/2012 y el Acuerdo del Govern 19/2013. La figura de la compensación

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

En la demanda interpuesta por María Inés , Adrian , Donato , Jacinto , Filomena , Sacramento , Carlota , Marcelina , María Virtudes , Estrella , Rosa ( TODOS ELLOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA DE CATALUNYA RADIO SRG S.A CENTRO TRABAJO BARCELONA), Carlos José (DELEGADO PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO CATALUNYA RADIO SRG SA EN GIRONA), Basilio (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE TARRAGONA DE CATALUNYA RADIO SRG S.A ), Franco (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE LLEIDA DE CATALUNYA RADIO SRG SA),,, Nicanor (DELEGADO DE PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE CATALUNYA RADIO SRG SA EN MADRID). contra CATALUNYA RADIO SRG SA , desestimamos la excepción procesal de falta de acción de la parte demandante. Desestimamos la demanda, absolviendo a la parte demandada de todos sus pedimentos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000202 13. Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.