



Roj: **STS 4074/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:4074**

Id Cendoj: **28079140012016100668**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/06/2016**

Nº de Recurso: **185/2015**

Nº de Resolución: **558/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 595/2015,**
STS 4074/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 22 de junio de 2016

Esta sala ha visto los presentes autos en virtud del recurso de casación ordinario interpuesto por Previsión Sanitaria Nacional PSN (Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija), representada y defendida por el Letrado Don Julio Fernández Quiñones García, contra la sentencia dictada por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional en fecha 27-febrero-2015 (autos 336/2014), recaída en proceso de conflicto colectivo instado por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios) y la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT) contra la citada recurrente, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), representada y defendida por el Letrado Don Pedro Poves Oñate, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios), representada y defendida por el Letrado Don Armando García López y la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT), representada y defendida por el Letrado Don Félix Pinilla Porlán.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por las representaciones de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios) y de la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT), se presentó demanda conjunta ante la Sala de lo social de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminó suplicando se dicte sentencia en la que se declare: "Primero.- Vigente el Convenio Colectivo de la Empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija. BOE núm. 10 Pág. 1308 de 11 de enero de 2001 hasta que sea sustituido por otro y por lo tanto de aplicación a todos los trabajadores de la demandada. Segundo.- contrarias a derecho e ilegales y por tanto nulas, las comunicaciones de la empresa a la Dirección General de Empleo y a la representación de los trabajadores de 24 y 29 de octubre en todo el contenido. Tercero.- contrarios a derecho e ilegales y por tanto nulos, los acuerdos individuales suscritos por los trabajadores de la empresa. en el mes de octubre modificando sin negociación colectiva previa las condiciones del convenio colectivo, por funcional a la negociación colectiva. Cuarto.- Y se condene a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de impugnación empresarial de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.



TERCERO.- Con fecha 27 de febrero de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos las excepciones formuladas por la parte demandada de falta de competencia objetiva de la Sala y de falta de legitimación activa de Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) y de la Confederación General del Trabajo en la demanda formulada contra Previsión Sanitaria Nacional PSN Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija, sobre conflicto colectivo para conocer de las pretensiones de la demanda. Estimamos la demanda y declaramos vigente el convenio colectivo de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija (BOE de 11 de enero de 2001) y de aplicación a todos los trabajadores de la empresa demandada y contrarias a derecho y por tanto nulas, las comunicaciones de la empresa a la Dirección General de Empleo y a la representación de los trabajadores de 24 y 29 de octubre en todo su contenido. Contrarios a derecho y nulos, los acuerdos individuales suscritos por los trabajadores de la empresa en el mes de octubre modificando sin negociación colectiva previa las condiciones del convenio colectivo por vulnerar el derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva y condenamos a la demandada a estar y pasar por esta declaración".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero.- Previsión Sanitaria Nacional PSN Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija es una Mutua que se rige por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados y el Reglamento que la desarrolla, por lo dispuesto en éstos Estatutos Sociales. Siendo su finalidad a tenor del art. 2 de sus estatutos 'la cobertura a sus mutualistas de los riesgos asegurados mediante una prima fija pagadera al comienzo del período del riesgo, sin que en ningún caso pueda ser la operación de seguro objeto de industria o lucro'. Segundo.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la demandada, alrededor de 425 que prestan servicios en 119 oficinas ubicados en ciudades de varias Comunidades Autónomas del Estado. El número de trabajadores de Madrid asciende a 120. Tercero.- El Comité de empresa de la demandada Previsión Sanitaria Nacional, en virtud de las elecciones sindicales celebradas en el centro de trabajo de la calle Villanueva número 11 de Madrid en fecha 1 de junio de 2010 está compuesto por: CTI (confederación trabajadores independientes) 4 delegados; CCOO 3 delegados UGT 2 delegados. El sindicato CTI se integra en CSI -F por lo cual los miembros del comité pasan a computar a éste sindicato. (BOE núm. 298 pág. 58175 Resolución de la Dirección General de Empleo por la que se anuncia el depósito de la fusión por integración de CTI en la CSI F). Por Sentencia del juzgado de lo social nº 14 de Madrid confirmada por sentencia del TSJ de Madrid de fecha 4/07/2011 [recurso de suplicación 2759-1], se estimó parcialmente la demanda presentada por la Confederación de Trabajadores Independientes y se declaró que el delegado sindical del sindicato demandante(CTI) tiene los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de empresa desde la fecha de su nombramiento el 26-06-10, condenando a la demandada Previsión Sanitaria Nacional, a estar y pasar por esta declaración así como a que reconozca a dicho delegado sindical los derechos indicados. El 2 de diciembre de 2014, concluyó el proceso electoral en cuatro centros de Madrid, que había sido preavisado el 18 de junio anterior, proceso que ha sido anulado por el Laudo Arbitral nº 3/2015 y se encuentra pendiente de resolución ante los juzgados de lo social al haberse presentado demanda impugnando el laudo por Previsión Sanitaria Nacional. (Documento número 13 de la parte demandada). A estas elecciones no se presentaron los demandantes. (Hecho conforme). En las elecciones del Comité de empresa del año 1997, que firmó el convenio denunciado, resultaron elegidos dos miembros de UGT, cuatro miembros de USO y tres del grupo independiente. Cuarto.- Por Resolución de 13 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija. (BOE nº 10 de 11 de enero de 2001). Desde la fecha de su publicación, al no haber sido denunciado, se ha ido prorrogando de año a año. Quinto.- En fecha 14 de octubre de 2013 la empresa procede a la denuncia de dicho Convenio Colectivo en escrito dirigido a la Dirección General de Empleo - sección convenios-, firmado por el Director de Asesoría jurídica de PSN. (Documento nº 1 bis de la parte demandada y descripción 20). Sexto.- Con fecha 13 de noviembre de 2013 se constituye la mesa negociadora del convenio, en la que se reúnen la representación de la empresa y en representación de los trabajadores los miembros del Comité de empresa que en la misma se relaciona. En la misma se acuerda proceder a la constitución de la Comisión negociadora del convenio colectivo, reconocerse recíprocamente como interlocutores en el proceso de negociación colectiva, así como plenamente legitimados para participar en dicho proceso e integrar la Comisión negociadora de acuerdo a la composición que en la misma se detalla. Por la parte social compuesta por la totalidad de los integrantes de la representación unitaria, esto es, del Comité de empresa de Villanueva 11: cuatro miembros por CTI; tres miembros por CCOO y dos miembros por UGT. (Documento nº 37 de la parte demandada y descripción 21, cuyo contenido, se da por reproducido). CTI-CSI F, en fecha 4 de diciembre de 2013, realizó alegaciones al acta, por diversas irregularidades, no convocatoria de Delegado Sindical, negativa de la empresa a la asistencia de asesores sindicales y falta de negociación en la designación de la figura del presidente. (Descripción 22, cuyo contenido se da por reproducido). Con posterioridad a la constitución de la Comisión



negociadora, no se han convocado reuniones para la negociación del convenio colectivo, pese a que el Comité de empresa se dirigió a la misma manifestando que estaba a la espera de empezar a trabajar para las posteriores negociaciones del convenio (descripción 23). Séptimo.- En fecha 24 de octubre de 2014 la parte demandada comunica al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que transcurrido un año desde la denuncia del convenio de empresa con fecha 14 de octubre de 2013, sin haberse alcanzado ninguna acuerdo por la Comisión negociadora para la adopción de uno nuevo, en virtud del artículo 14.6 de la Ley 3/2012 el citado convenio perderá su vigencia, comenzando a aplicarse desde ese mismo momento el convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, aprobado por Resolución de 4 de julio de 2013, así como cualquier otro que lo sustituya, entendiéndose disuelta dicha Comisión negociadora a todos los efectos. (Documento 3 de la demandada). En fecha 29 de octubre de 2014, la demandada remitió al presidente del Comité de empresa comunicación poniendo en su conocimiento que el pasado 24 de octubre se comunicó al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el transcurso de un año desde la denuncia del convenio de empresa, con fecha 14 de octubre de 2013, sin haber alcanzado un acuerdo, procediéndose a aplicar por tanto el convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, así como la disolución de la Comisión negociadora. (Documento nº 4 de la demandada). Octavo.- En fecha 13 de octubre de 2014 la empresa y la mayoría de los trabajadores suscribieron un denominado 'acuerdo individual de condiciones de trabajo', de similar contenido, que afecta a jornada laboral, vacaciones, seguros de fallecimiento y retribución en los siguientes términos: 'Reunidos de una parte, el trabajador...Y de la otra, D^a Elsa en su calidad de Directora de Recursos Humanos de Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija... Manifiestan: I. Que el trabajador está vinculado a la Empresa por un contrato laboral, * a tiempo * con fecha de * de * de \, II. Que hasta la fecha, a la relación laboral del citado trabajador le ha sido de aplicación el Convenio Colectivo de la Empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija (en adelante Convenio PSN), el cual fue denunciado el pasado 14 de octubre de 2013, y de acuerdo con la reforma operada tras la Ley 3/2012 en el régimen de ultra actividad de los convenios colectivos, transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, éste perderá vigencia y comenzará a aplicarse con fecha 14 de octubre de 2014 el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, aprobado por Resolución de 4 de julio de 2013, así como cualquier otro que lo sustituya. III. Con independencia de lo anterior, es voluntad de la Empresa mejorar, y por tanto sustituir alguna de las condiciones establecidas en el citado Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector. Ambas partes acuerdan que estas condiciones sean de aplicación con la duración y sometidas al cumplimiento de las condiciones que se establecen en el presente acuerdo, teniendo las mismas la naturaleza de mejoras voluntarias, gratificables y no consolidables en cualquier caso. IV. El presente Acuerdo tendrá una duración máxima coincidente con la del actual Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Entidades de firma, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2015. Dicha duración podrá ser inferior, perdiendo vigencia de forma inmediata en cuanto entre en vigor un convenio colectivo de empresa. Y en virtud de lo anterior, Acuerdan condiciones laborales relativas a la jornada laboral, vacaciones, días adicionales de disfrute con independencia de las vacaciones, permisos retribuidos, mejoras voluntarias en caso de incapacidad temporal, seguro de grupo cubriendo los riesgos de muerte, fallecimiento por accidente y fallecimiento por accidente de circulación; ayudas para la realización de estudios al trabajador y/o a sus descendientes; préstamos, plan de pensiones; póliza privada de asistencia sanitaria; ayuda alimentaria; grupo profesional del trabajador y el mantenimiento de su retribución bruta anual respecto de la que viniera percibiendo en fecha anterior a la firma del acuerdo, acordándose expresamente el prorrateo tanto de las tres pagas extraordinarias como de las dos mensualidades de compensación por primas que regula el nuevo convenio colectivo de aplicación... De 425 trabajadores de la demandada han firmado el Acuerdo 414 trabajadores y el resto, 11 trabajadores no lo han firmado (Se dan por reproducidos el contenido íntegro de los referidos acuerdos, documentos nº 14 a 36 de la parte demandada, descripción de 27 y documento nº 6 de la demandada). Noveno. - En fecha 17 de noviembre de 2014 tuvo lugar el intento de mediación ante el SIMA, en virtud de solicitud todos presentada el 12 de noviembre de 2014 que finalizó teniendo como resultado la FALTA DE ACUERDO entre las partes intervinientes. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del ASAC, el órgano de mediación formuló la siguiente propuesta para la solución del conflicto que, ante la falta de acuerdo entre las partes, no prosperó: Que se mantenga la ultractividad del convenio mientras se resuelven los conflictos, ahora existentes respecto del ámbito funcional del mismo y de la constitución de la comisión negociadora. Una vez solventados los mencionados conflictos, y una vez constituida la mesa, se abra un periodo para la negociación de un nuevo convenio. (Descripción nº 2)".

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Previsión Sanitaria Nacional PSN (Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija), formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito articulándolo en cuatro motivos: Primero.- Con fundamento en el artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, considera vulnerados por una interpretación errónea los artículos



17.2, 154 y 155 de la Ley Reguladora de la jurisdicción Social y la numerosa doctrina judicial y jurisprudencial aplicable al caso. Segundo: Con fundamento en el artículo 20.7e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, considera vulnerados por una interpretación errónea los artículos 7 y 8 de la Ley Reguladora de la jurisdicción Social y la numerosa doctrina judicial y jurisprudencial aplicable al caso. Tercero.- Con fundamento en el artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, considera vulnerados por una interpretación errónea los artículos 86.3 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 3 del Convenio Colectivo de Previsión Sanitaria Nacional Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija, y la numerosa doctrina judicial aplicable al caso. Cuarto.- Con fundamento en el artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, considera vulnerados por una interpretación errónea los artículos 17.2, 154 y 155 de la Ley Reguladora de la jurisdicción Social y la numerosa doctrina judicial, jurisprudencial y Constitucional aplicable al caso.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon concluidos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 22 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Por los sindicatos " *Central Sindical Independiente y de Funcionarios* " (CSI-F), " *Federación de Servicios de Comisiones Obreras* " (CC.OO. Servicios) y " *Federación de Servicios de UGT* " (FES-UGT), se presentó demanda conjunta de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que:

a) Alegaban, en esencia, que: **1)** El conflicto colectivo afecta a la plantilla actual de la empresa que la componen alrededor de 450 trabajadores, con centros de trabajo en todas las CC.AA. y realiza, actividades de seguro y reaseguro privado, sin ánimo de lucro; **2)** Los sindicatos promotores tienen un ámbito de actuación más amplio que el del conflicto, así como una notoria implantación en la Empresa demandada y que, en concreto, en el proceso electoral de la Comunidad de Madrid, única con representación legal de los trabajadores, se obtuvieron los siguientes resultados: CTI (confederación trabajadores independientes) 4 delegados. CCOO 3 delegados y UGT 2 delegados, afirmando que el sindicato CTI se integró en CSI-F; **3)** Es de aplicación en la empresa el "Convenio Colectivo de la Empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija" (BOE 11-01-2001) y desde la fecha de su publicación, al no haberse sido denunciado, se ha ido prorrogando año a año; **4)** En fecha 14-10-2013 la empresa procede a la denuncia de dicho Convenio Colectivo en escrito dirigido a la Dirección General de Empleo y con fecha 13-11-2013 se constituye la mesa de negociación del convenio, realizándose el acta correspondiente, añadiendo que CTI-CSI-F, en fecha 04-12-2013, realizó alegaciones al acta por diversas irregularidades y que a pesar de esta denuncia y de la constitución de la mesa la empresa no convocó nunca a la parte social para la negociación, ante lo cual en fecha 26-05-2014 el Comité de Empresa estaba a la espera de algún documento "para empezar a trabajar" en la renovación del Convenio Colectivo, así como que la empresa a pesar de esta instancia de la parte social no convocó mesa negociadora alguna; y **5)** durante el mes de octubre la empresa entendiendo que el convenio de empresa ha decaído por aplicación del art. 83.4 ET, en lugar de continuar las negociaciones para renovación de convenio colectivo (que nunca fueron efectivas), procede a informar a los trabajadores que les modificará unilateralmente las condiciones de trabajo a través de pacto individual, lo que consideraban un "pacto masa", al menos para los trabajadores de Madrid (ámbito del Comité de empresa).

b) Instaban los Sindicatos demandantes que se dictara sentencia declarando: **1)** " *vigente el Convenio Colectivo de la Empresa Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija (BOE 11-01-2001) hasta que sea sustituido por otro y por lo tanto de aplicación a todos los trabajadores de la demandada* "; **2)** ser " *contrarias a derecho e ilegales y por tanto nulas, las comunicaciones de la empresa a la Dirección General de Empleo y a la representación de los trabajadores de 24 y 29 de octubre en todo el contenido* "; y **3)** ser " *contrarios a derecho e ilegales y por tanto nulos, los acuerdos individuales suscritos por los trabajadores de la empresa en el mes de octubre modificando sin negociación colectiva previa las condiciones del convenio colectivo, por vulnerar el derecho a la negociación colectiva* "; concluyendo que " *se condene a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones* ".

2.- La referida Sala de instancia dictó sentencia (SAN 27-febrero-2015 -autos 336/2014) estimatoria de la demanda, tras rechazar las excepciones formuladas por la empresa demandada (PSN) de falta de competencia objetiva de la Sala y de falta de legitimación activa de los sindicatos CSI-F, CC.OO. Servicios y FES-UGT.

SEGUNDO.- La empleadora formula recurso de casación ordinario contra la referida sentencia de instancia articulándolo en cuatro motivos, – ninguno por la vía de la revisión fáctica ex art. 207.d) LRJS (" *Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios* ") –, todos ellos por el cauce procesal del art.



207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "), invocando, respectivamente, como infringidos, junto con su jurisprudencia interpretativa:

a) Los arts. 17.2 , 154 y 155 LRJS , en lo relativo a la " *Falta de Legitimación Activa de los tres sindicatos accionantes, por no extenderse su ámbito de implantación a la totalidad del ámbito del conflicto colectivo interpuesto, ya que la supuesta legitimación para el planteamiento del conflicto colectivo objeto de la presente Litis, les vendría dada por tener representantes elegidos como miembros del Comité de Empresa única y exclusivamente del centro de trabajo de la C/ Villanueva núm. 11 de Madrid, que dicho Comité sólo representa a 120 trabajadores de ese único centro de trabajo, sin embargo el ámbito del conflicto colectivo planteado, se extiende a más de 119 centros de trabajo, distribuidos por todo el territorio nacional, y por todas las comunidades autónomas, y que afecta a un total de 445 trabajadores* ", argumentando, en esencia, que " *por ninguno de los Sindicatos accionantes se cumplen los requisitos de legitimación establecidos, tanto por el artículo 17.2 LRJS , como por la doctrina jurisprudencial expuesta, ya que no constan de suficiente implantación en el ámbito del conflicto, circunscribiéndose la misma, única y exclusivamente a un centro de trabajo de los 119 que tiene la Empresa, y de 445 trabajadores que tiene la Empresa, sólo han participado en su elección 120 trabajadores, que con una simple regla de tres hace que los tres sindicatos accionantes representación a sólo el 26.9% de los trabajadores a los que afecta el conflicto colectivo planteado, y lo que es más significativo dicha representación se concentra en un solo centro de trabajo de Madrid, careciendo de implantación alguna en los otros 118 centros de trabajo del Territorio Nacional* ";

b) Los arts. 7 y 8 LRJS , argumentándose por la empleadora recurrente que " *la legitimación dé los tres Demandantes les deviene de tener representantes elegidos en el Comité de Empresa de Madrid (C/Villanueva núm. 11), por tanto dada la representatividad de los Demandantes que se circunscribiría a la Comunidad de Madrid, por ello la Audiencia Nacional carecería de competencia territorial para conocer del Conflicto Colectivo planteado, ya que la legitimación de los Demandantes, lo debería ser sólo para el centro de Madrid* ";

c) El art. 86.3 ET en relación con el art. 3 del " *Convenio Colectivo de Previsión Sanitaria Nacional Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija* "; indicando que " *una vez transcurrido el año de ultraactividad del Convenio Colectivo de Previsión Sanitaria Nacional que concluyó el 13 de octubre de 2014, y en aplicación de la redacción del art. 86.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores dada por el Real Decreto-ley 3/2012, resulta aplicable a Previsión Sanitaria Nacional Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija a partir del 14 de octubre de 2014, el convenio colectivo de ámbito superior, que no es otro que Convenio Colectivo sectorial de Seguros Reaseguros y Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* ";

d) Los arts. 17.2 , 154 y 155 LRJS , argumentando, en esencia, la empleadora recurrente que << *En los Acuerdos Individuales que han sido declarados nulos por la Sentencia de Instancia, no se vulnera el derecho de negociación colectiva, ya que no existe un órgano en la Empresa legitimado para negociar un acuerdo colectivo de condiciones de trabajo que afecte a todos los trabajadores, es más, y como ya se ha expuesto en el Motivo Primero del Presente, no existe en la Empresa un órgano de representación de los trabajadores legitimado para la negociación de un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior de ámbito nacional* >> y que << *Los citados Acuerdos, no empeoran, sino que transcriben la mejora de las condiciones laborales que tenía el Convenio Colectivo de Empresa que se dejaba de aplicar con fecha 13 de octubre de 2014, para que ninguno de los trabajadores de la Empresa se viese afectado en su condiciones laborales por la entrada en vigor el 14 de octubre de 2014 del Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutua de Accidentes de Trabajo como convenio colectivo de ámbito superior* >>.

TERCERO.- 1.- El primer motivo del recurso empresarial debe ser desestimado, como informa también en este sentido el Ministerio Fiscal, entendiéndose correcta jurídicamente la interpretación efectuada en la sentencia de instancia en al que argumenta sobre este extremo que << *consta acreditado que el presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la demandada, alrededor de 425 que prestan servicios en 119 oficinas ubicados en ciudades de varias Comunidades Autónomas del Estado, siendo el número de trabajadores de Madrid 120. El Comité de empresa de la demandada Previsión Sanitaria Nacional, en virtud de las elecciones sindicales celebradas en el centro de trabajo de la calle Villanueva número 11 de Madrid en fecha 1 de junio de 2010 está compuesto por: CTI (confederación trabajadores independientes) 4 delegados; CCOO 3 delegados; UGT 2 delegados y CTI tiene un delegado sindical. Y en este sentido, constanding acreditado, que los sindicatos demandantes tienen presencia en el Comité de empresa de Madrid en el que prestan servicios 120 trabajadores de los 425 a los que afecta al conflicto, dicha representación revela una audiencia electoral razonable, que viabiliza su legitimación para interponer el conflicto colectivo, en lo que se refiere a la solicitud de declaración de vigencia del convenio colectivo de empresa, lo que se acomoda con la doctrina del TS, cuya síntesis se efectúa en el fundamento jurídico séptimo de la sentencia de 12 de mayo de 2009 (recurso 121/2018), sobre legitimación de los Sindicatos para promover los procesos sobre conflicto colectivo .. .>>.*



2.- Dicha sentencia de instancia se ajusta a lo establecido en los invocados como infringidos arts. 17.2 (" 2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.- Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate .. "), 154 (" Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a/ Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto ... ") y 155 (" En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical ... y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto ") LRJS, puesto que, como se acredita, los sindicatos demandantes tienen implantación suficiente en el ámbito del conflicto y existe conexión entre los sindicatos y el objeto del pleito.

3.- Destaca el Ministerio Fiscal, lo que esta Sala asume, que no se puede denegar a los sindicatos demandantes la legitimación para sostener la presente acción de conflicto colectivo ello en virtud del principio " *pro actione* " que no exige la implantación del sindicato en todo el ámbito del Convenio, lo que, por otra parte, aquí se deduce claramente del hecho de que tanto UGT como CTI firmaron el Convenio denunciado y cuya vigencia se pretende, así como que los tres sindicatos demandantes integran la mesa negociadora del pretendido nuevo Convenio colectivo en que las partes se han reconocido recíprocamente como interlocutores en el proceso de negociación colectiva.

4.- Interpretación, además, concorde con la doctrina de esta Sala de casación, contenida, entre otras:

a) En las SSTs/IV 12-mayo-2009 (rco 121/2008) y 23-septiembre-2015 (rco 253/2014), señalándose en esta última que << Debe reconocerse la legitimación activa del Sindicato demandante, negada por la recurrente ..., pues conforme al texto procesal social "Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes" (art. 17.1 LRJS) y "Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate ..." (art. 17.2.II LRJS), al no existir, ni deducirse ello de los HPs, dos distintas organizaciones sindicales en el ámbito del actual conflicto, no cuestionarse la implantación suficiente en dicho ámbito del sindicato CGT y existir un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito, como, por otra parte, en los actos previos al proceso reconoció con actos propios la ahora recurrente; y como, en caso análogo al ahora analizado y con relación a esta misma excepción opuesta la propia empleadora, se resolvió por esta Sala en STS/IV 14-marzo- 2014 (rco 119/2013) >>.

b) En la STS/IV 24-junio-2014 (rco 235/2013), al recordar que << como señala la STS/IV de 02-julio-2012 (rcud 2086/2011), la jurisprudencia social ha venido interpretando de forma uniforme y reiterada los preceptos citados sobre la legitimación activa para promover procesos sobre conflictos colectivos, configurando el denominado "principio de correspondencia", – mediante el que destaca "la finalidad legal de que, en especial cuando se insta el conflicto en representación de los trabajadores, la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo por lo que se rechaza que el pronunciamiento judicial alcance a trabajadores no representados por el sujeto actuante y que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, el que se ha reflejado en diversos supuestos objeto del recurso de casación". Exigencia de correspondencia, que ciertamente como señala la sentencia recurrida, ha sido matizada en resoluciones posteriores (entre otras STS/IV de 13-febrero-2013, rec 40/2012) que admitió legitimación activa de un sindicato más representativo de ámbito autonómico, no implantado en el ámbito del conflicto, pues si está legitimado para negociar convenios, ha de entenderse que ostenta también legitimación para plantear conflictos colectivos relacionados con dichos convenios colectivos >>.

5.- Acreditándose, por tanto, implantación suficiente en el ámbito del conflicto los sindicatos demandantes y existiendo conexión entre los sindicatos y el objeto del pleito, procede desestimar el primer motivo del recurso empresarial.

CUARTO.- 1.- El segundo motivo debe ser igualmente desestimado, como informa el Ministerio Fiscal, – cuya interpretación comparte esta Sala –, destacando, en concordancia con la sentencia ahora impugnada, que la propia recurrida hace constar que el conflicto afecta a todos los centros de trabajo de la empresa, así como la interpretación que se haga del art. 3 del Convenio colectivo de empresa que es de ámbito estatal y el análisis de la validez de los acuerdos individuales suscritos individualmente por un importante número de trabajadores, concluyendo que, como consta en los inalterados HPs, el conflicto de extiende a todos los trabajadores de la demandada, alrededor de 425, que prestan servicios en 119 oficinas ubicadas en ciudades de varias CC.AA., siendo la competencia para su conocimiento de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por imperativo de



lo dispuesto en el art. 8.1 LRJS al tratarse de un proceso de conflicto colectivo " cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma " .

2.- En definitiva, como reitera la jurisprudencia de esta Sala de casación, el ámbito de afectación del conflicto viene dado en función de su objeto procesal y << tanto de la naturaleza de la Normativa en cuestión, como de las manifestaciones de las partes en el proceso ... se llega a la conclusión de que estamos no sólo ante normas de alcance nacional, sino ante una práctica de empresa del mismo alcance >> (entre otras, SSTS/IV 21-junio-2010 -rcud 2086/2011 y 21-junio- 2016 -rco 231/215).

QUINTO.- 1.- El tercer motivo debe ser también desestimado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal.

2.- El art. 3 del Convenio colectivo de PSN (BOE 11-01-2001) referente al ámbito temporal establece: " prórroga y denuncia: al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, el convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores , por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.- La denuncia en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.- Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores , se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación ". Por otra parte, cuando se suscribe el convenio de PSN publicado en el BOE el 11-01-2001, estaba vigente la redacción del art. 86. ET , que disponía " 2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes ", que " 3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderá vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.... ".

3.- La sentencia de instancia ahora impugnada, tras referirse a la doctrina de la propia Sala y a la STS/IV 8-julio-2014 (rco 164/2013), afirma que << Es objeto del presente conflicto la determinación del convenio colectivo aplicable a la empresa, sosteniendo el sindicato demandante que el convenio de empresa continúa vigente en aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET y el artículo 3 del convenio relativo al ámbito temporal del mismo. La empresa argumenta que una vez transcurrido el año desde la denuncia del convenio colectivo de empresa, esto es, el 14 de octubre de 2014, en aplicación del artículo 86.3 del ET , comunicó tanto al Comité de empresa, como la autoridad laboral que se procedía a aplicar el convenio colectivo de ámbito superior, en este caso es sectorial de Seguros y Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo >> y concluye sobre este extremo que << para que el convenio colectivo sectorial entre en vigor en la empresa demandada sería preciso que hubiera perdido vigencia el convenio de empresa preexistente, que es lo que la empresa demandada sostiene >>, pero << En consecuencia, si las partes en su día dispusieron en los términos que acordaron acerca de la vigencia continuada del convenio de PSN, aunque nada les impedía, entonces como ahora, haber pactado otro régimen de ultractividad o, incluso, ningún tipo de ultractividad, que una vez denunciado el convenio, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo, la emergencia de la nueva regulación de la ultractividad, contenida en el art. 86.3 ET , así como la DT 4ª de la Ley 3/2012 , que se limita a establecer el plazo de aplicación de la nueva regulación de la ultractividad, no permite suponer que el consentimiento, otorgado en el art. 3 del Convenio de PSN , haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera sólo por defecto, porque la posibilidad de limitar la ultra actividad a un año siempre ha estado disponible para las partes, y escogieron no establecerla, por lo que mal puede decirse que no era su voluntad desplazar el régimen de ultra actividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario. Debiendo por tanto, estimarse, la pretensión principal de la demanda >>.

4.- Como destaca el Ministerio Fiscal y se asume por esta Sala, la sentencia de instancia aplica correctamente la jurisprudencia de esta Sala de casación contenida, entre otras, en la más reciente STS/IV 26-abril-2016 (rcud 2102/2014), en la que, -- resolviendo un supuesto análogo, asumiendo la doctrina de la STS/IV 17-marzo-2015 (rco 233/2013), cuya doctrina reiteran las STS/IV 2-julio-2015 (rco 1699/2014), 7-julio-2015 (rco 193/2014 , 11-noviembre-2015 (rco 225/2014) y 1-diciembre-2015 (rco 263/2014) --, se afirma que << La voluntad de las partes al firmar el III Convenio Colectivo [año 2009] aparece clara al disponer en su artículo 1.3 , último inciso: "Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente". Los firmantes del convenio quisieron expresar, de forma indubitada, su voluntad de que el convenio no perdiera vigencia, a pesar de haber sido denunciado, hasta que no entrase en vigor uno nuevo que le sustituyera. Decimos que es clara la voluntad de las partes porque, en otro caso, tal cláusula hubiera resultado superflua, ya que la regulación entonces vigente -- artículo 86.3 ET disponía que: "Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo



expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio" --. Por lo tanto, si no hubiese sido la voluntad inequívoca de las partes que el convenio mantuviera su vigencia una vez denunciado, podían haberse limitado a no pactar nada, en cuyo caso, por mor de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET , el contenido normativo se mantenía en vigor. Al haber pactado expresamente que el Convenio no pierde vigencia, a pesar de haber sido denunciado, está clara la voluntad de los firmantes del Convenio" >> y que << No empece tal conclusión el contenido de la DT Cuarta de la Ley 3/2012 , ya que la misma se limita a establecer una regla para determinar el "dies a quo" del cómputo del plazo de un año, para los convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, pero no altera las reglas de vigencia de los convenios, contenidas en el artículo 86 ET >>.

SEXTO.- 1.- Finalmente, debe desestimarse el cuarto motivo del recurso empresarial, como informa el Ministerio Fiscal y tanto más cuanto realmente la empleadora recurrente parte, esencialmente, en este motivo de que habría prosperado la tesis del motivo anterior sobre la no vigencia del convenio colectivo de empresa lo que ha sido rechazado.

2.- La sentencia de instancia, con cita de jurisprudencia constitucional (entre otras, SSTC 225/2001 de 26 de noviembre , 238/2005 de 26 de septiembre) y de esta Sala de casación (entre otras, SSTS/IV 12-diciembre-2006 -rco 21/2006 , 12-abril-2010 -rco 139/2009 , 22-julio-2011 -rco 24/2011 , 24-abril-2014 -rco 242/2013), concluye que << La conclusión de lo hasta aquí expuesto no puede ser más que sostener que la práctica empresarial que tras la denuncia del convenio, que se ha prorrogado durante 14 años, y la constitución de la mesa negociadora compuesta por la representación de la empresa y en representación de los trabajadores los miembros del Comité de empresa de Villanueva 11 (4 miembros por CTI; 3 miembros por CCOO y 2 miembros por UGT.), reconociéndose recíprocamente como interlocutores en el proceso de negociación colectiva, así como plenamente legitimados para participar en dicho proceso, que a pesar de ello y de haber recibido comunicación del comité manifestando que estaba a la espera de empezar a trabajar para las posteriores negociaciones del convenio no da respuesta alguna a los representantes de los trabajadores, ni les advierte del déficit de representación para negociar un convenio de empresa a nivel nacional, espera a la pérdida de vigencia del convenio y obviando a los representantes de los trabajadores, oferta y suscribe acuerdos en masa con los trabajadores, en vez de negociar de buena fe (art. 89.1 ET) y continuar las negociaciones ya que, al menos de entre los trabajadores de la empresa pertenecientes al centro de Villanueva 11, aquellos que han modificado sus condiciones laborales por medio de acuerdos particulares tenían representación con la que negociarlos, y además debió advertir del déficit de representación en vez de guardar silencio y esperar la pérdida de vigencia del convenio, para a continuación esquivando, a los representantes de los trabajadores, ofertar acuerdos en masa a los trabajadores. Sin que conste que la empresa tratase de arbitrar una solución global al respecto sugiriendo cualquier tipo de solución en tal sentido si no consideraba suficientemente representativo ese comité de Villanueva 11 >> y que << La premeditada decisión empresarial de negar la realización de negociación alguna que concluye con la realización en masa de los acuerdos de novación contractual, determina que deban ser considerados en fraude de ley y deban ser anulados dada la vigencia del convenio, por ser contraria a la ordenación de fuentes de la relación laboral al imponer condiciones de trabajo contra el Convenio, y a la libertad sindical, porque de esta manera la empresa está imponiendo condiciones colectivas de trabajo fijadas no en una norma colectiva negociada y acordada con los representantes de los trabajadores, sino unilateralmente por parte de la empresa. Por tanto, se produce la violación de los arts. 28.1 y 37.1 CE >>.

3.- Como recuerdan, entre otras, la STS/IV 12-abril-2011 (rco 136/2010), esquematizando la jurisprudencia constitucional sobre que determinadas actuaciones instrumentadas mediante decisiones del empresario o a través de la acuerdos individuales puedan implicar una lesión de la libertad sindical si suponen un atentado relevante para la negociación colectiva, << La STC 208/1993 señala dos formas a través de las cuales puede producirse este efecto lesivo. En primer lugar, cuando a través de decisiones empresariales o de acuerdos individuales se produce "el desconocimiento abierto de lo dispuesto en el convenio colectivo, sin acudir a las posibles vías de modificación o denuncia del mismo o de negociación, en su caso, de un convenio propio", si bien la propia sentencia advierte que las relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva son más complejas, pues "ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE , y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa, incluidas medidas referentes a la llamada gestión de personal que afectan al desarrollo del contrato de trabajo, ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual, "pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes". Por ello, se destaca que la prevalencia del convenio colectivo "no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales". La segunda forma a través de la que puede producirse



la lesión de la libertad sindical tiene lugar, según la sentencia citada, cuando sin alterar el contenido del convenio, "la trascendencia colectiva de la medida adoptada por la empresa pudiera tener tal entidad como para afectar al propio sistema de negociación colectiva, por excluir la posibilidad de actuación de la voluntad colectiva a través del correspondiente convenio". Esto es lo que ocurre cuando, a través de "una utilización masiva de la autonomía individual", se trata de provocar sistemáticamente una situación de "detrimento y marginación de la autonomía colectiva". Desde esta perspectiva se destaca que lo relevante sería no que esas medidas se impusieran unilateralmente por la empresa, ni que fueran o no más favorables para quienes las aceptaran, sino que tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen un atentado a la función reguladora de la autonomía colectiva >>.

4.- En la misma línea interpretativa la STS/IV 26-noviembre-2013 (rco 47/2012), en la que la cuestión litigiosa consistía en determinar << si la operación en virtud de la cual la empresa demandada introdujo un plan de previsión social complementaria, denominado Plan Alternativo, mediante una oferta en masa a todos sus empleados, que para acogerse a él deberían renunciar expresamente al anterior Plan Tradicional, violó o no el derecho de libertad sindical en su manifestación de derecho a la negociación colectiva de las partes demandantes >>, concluyendo que no había infracción << sino aplicación adecuada de los artículos 28.1 y 37.1 CE , que se entienden violados por la empresa mediante esa oferta del Plan Alternativo, en aplicación de la doctrina constitucional sobre contratación individual en masa vulneradora del derecho a la negociación colectiva, contenida en las STC 105/1992 y en la STC 238/2005 >>.

5.- Igualmente, con invocación de la jurisprudencia constitucional, la STS/IV 3-marzo-2016 (rco 59/2015), recuerda que << en este punto que la doctrina jurisprudencial elaborada para resolver los conflictos entre autonomía privada y negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales, parte de la idea de que "la negociación colectiva contribuye decididamente a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo que justifica el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, limitando incluso algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos" (STC 208/1993, de 28 de junio) >> y que << Advirtiendo esa misma sentencia de los problemas que pueden plantear los pactos o medidas individuales, en la medida en que puedan "suponer sustancialmente por su trascendencia una elusión y una suplantación efectiva de la función de la negociación colectiva atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores. Ello podría ser así si, aprovechando los intersticios o lagunas dejados artificialmente por la negociación colectiva, vinieran sistemáticamente fijadas fuera y excluidas de la negociación colectiva las condiciones de trabajo más importantes aplicables al colectivo de los trabajadores. Una utilización masiva de la autonomía individual, para jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva, sería dudosamente compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales que trata de hacer compatibles, la libertad sindical, con el consiguiente predominio de lo colectivo sobre lo individual, y la libertad de empresa que es un espacio abierto a la autonomía individual. Desde esa óptica lo relevante sería no que se impusieran unilateralmente por la empresa esas medidas, condicionadas a su aceptación por los trabajadores (lo que quizá permitiría excluir el ejercicio condicionado del ius variandi extraordinario que establece el art. 41 ET), ni que las nuevas medidas fueran o no más favorables para quienes las aceptaran, sino que tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales, en los términos del art. 10.3 LOLS o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo" >>.

6.- La aplicación de la anterior doctrina, comporta entender que en el presente caso, dado el sustancial contenido modificativo de los esenciales extremos de los pactos individuales cuestionados (en materias, como jornada laboral, vacaciones, días adicionales de disfrute con independencia de las vacaciones, permisos retribuidos, mejoras voluntarias en caso de incapacidad temporal, seguro de grupo, ayudas para la realización de estudios al trabajador y/o a sus descendientes, préstamos, plan de pensiones, póliza privada de asistencia sanitaria, ayuda alimentaria, grupo profesional del trabajador y retribución bruta anual) resulta que la trascendencia colectiva de la medida adoptada por la empresa tiene tal entidad como para afectar al propio sistema de negociación colectiva, por excluir la posibilidad de actuación de la voluntad colectiva a través del correspondiente convenio, ya que a través de " una utilización masiva de la autonomía individual ", se ha tratado de provocar sistemáticamente una situación de " detrimento y marginación de la autonomía colectiva " y tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, suponen un atentado a la función reguladora de la autonomía colectiva. Lo que obliga a desestimar este motivo del recurso, como informa en este sentido el Ministerio Fiscal.

SÉPTIMO.- Rechazados todos los motivos del recurso de casación ordinario interpuesto por la empleadora, procede desestimar el recurso en su integridad; sin costas (art. 235.2 LRJS).

**FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimar el recurso de casación ordinario interpuesto por Previsión Sanitaria Nacional PSN (Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 27-febrero-2015 (autos 336/2014), recaída en proceso de conflicto colectivo instado por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios) y la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT) contra la citada recurrente, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

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

FONDO DOCUMENTAL CEJPOJ