



Roj: **SAN 2114/2014 - ECLI:ES:AN:2014:2114**

Id Cendoj: **28079240012014100094**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/05/2014**

Nº de Recurso: **75/2014**

Nº de Resolución: **96/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2114/2014,**
STS 3262/2015

SENTENCIA

Madrid, a dieciseis de mayo de dos mil catorce.

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 75/2014 seguido por demanda de EDICIONES EL PAIS S.L.(letrado D. Martín Godino) contra COMITE INTERCENTROS EDICIONES EL PAIS S.L (letrado D. Daniel Cifuentes Mateos); FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA CC.OO. (letrado D. Enrique Lillo); COMITE DE EMPRESA DE EDICIONES EL PAIS S.L.(letrado D. Daniel Cifuentes Mateos); DÑA. Gema ;D. Basilio ;D. Darío ;D. Federico ; DÑA. Noemi (letrado D. Daniel Cifuentes Mateos) Y Teodora (no comparece) sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. *JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ*

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, el día 21 de marzo de 2014 se presentó demanda por EDICIONES EL PAIS S.L.contra COMITE INTERCENTROS EDICIONES EL PAIS S.L.; FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA CC.OO.; COMITE DE EMPRESA DE EDICIONES EL PAIS S.L.; DÑA. Gema ;D. Basilio ;D. Darío ;D. Federico ; DÑA. Noemi Y Teodora sobre conflicto colectivo

SEGUNDO.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 13 de mayo de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies 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. Al inio del acto de juicio se dio cuenta por la Sª Secretaria del escrito de la Sra. Teodora delegada de personal en el centro de Andalucía solicitando su personación en las actuaciones y que se la tuvo por personada por diligencia de 8-5-2014 con citación para los actos de conciliación y juicio del día de hoy. Se rechaza la suspensión de los mismos por dicha persona solicitada sin que las partes mostraran oposición a ello. **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 demandante EDICIONES EL PAÍS SL se ratifica en su demanda precisando que se interpone conforme el art. 153 LRJS buscando la interpretación a dar al acuerdo alcanzado



en conciliación ante esta AN y que puso fin a demanda de despido colectivo que considera eficaz y válido para fijar la indemnización a favor de los afectados y para modificar los acuerdos de 20-5 y 14-6-2011 firmados por **PRISA**. Sobre dichos acuerdos se dictó STS de 30-10-2013 que los califica como pactos que ponen fin a una huelga y tienen eficacia de convenio colectivo. Que en 10/2013 se inicia un despido colectivo y descuelgue de convenio no lográndose acuerdo y se presenta demanda en la que se sostuvo que no existía causa para dichos despidos y que debían aplicarse los acuerdos de 2011, alcanzándose en conciliación el citado acuerdo en el que se convino la existencia de causa, la adscripción voluntaria de afectados, concretas condiciones de indemnización y la inaplicación del convenio en materia salarial. Con posterioridad se resuelven demandas individuales de despido que han tenido diverso resultado lo que da lugar a la actual pretensión. El comité intercentros se opone alegando inadecuación de procedimiento por cuanto en el art. 153 se exceptúan del conflicto los despidos colectivos y estamos ante un acuerdo alcanzado en despido colectivo. Alega también falta de legitimación activa y de acción pues lo que se pretendería es ejercitar la de jactancia fuera del plazo de caducidad y que no es factible cuando se alcanza acuerdo conforme STS de 26-12-2013. Se alega además fraude procesal ya que lo que se pretende es cercenar las acciones individuales de despido con la voluntad de que la AN unifique las sentencias de instancia para lo que carece de competencia. En cuanto al fondo considera que frente al acuerdo alcanzado prevalecen los acuerdos **PRISA** de 2011 que son convenio colectivo y no podrían ser objeto de modificación en lo referido a indemnizaciones por lo conciliado, adhiriéndose la parte a los razonamientos de las TSJ de Madrid sobre la materia. Indica que lo logrado en conciliación no tiene naturaleza de convenio pero si la tuviera tampoco modificaría lo convenido en 2011 al no hacerse ninguna alusión a los acuerdos de ese año, sostiene que no es posible que lo conciliado alcance eficacia de cosa juzgada respecto de los procesos individuales no siendo por tanto de aplicación el art. 124.13 LRJS dado que lo pactado no sustituye los acuerdos de 2011. CCOO se adhiere a lo que se acaba de indicar y reitera que la controversia no es materia de conflicto, que los derechos indemnizatorios sólo se juzgan en los procesos individuales y es un falso conflicto colectivo que se plantea cuando se pierden sentencias en los TSJ, invoca SAN de 27-7-12 y señala que en los pleitos individuales ni el comité ni CCOO son demandados, que los despedidos no forman un grupo homogéneo como tampoco los resultados de los procesos individuales habiéndose llegado en ocasiones a otras conciliaciones a nivel individual por encima incluso de lo acordado en conciliación ante este tribunal, precisa además que la AN no puede modificar la doctrina de los TSJ y que se incurre en fraude procesal con la única finalidad de dilatar los despidos individuales.

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 y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos: - En acuerdo de 14/01/13 en la voluntad de las partes se pretendió mejorar los acuerdos **PRISA**. - Solo se acordó inaplicar extremos del convenio, no los pactos **PRISA**. - En los litigios individuales las demandadas en este acto lo han sido también en aquellas.

Hechos Pacíficos: - Hay pronunciamientos judiciales contradictorios en el Juzgado Social 18, que estime la pretensión de los trabajadores; en el Juzgado Social 26 en que desestima la pretensión; ha habido STJ Madrid que ha confirmado el criterio del Juzgado social 18. - La empresa ha alcanzado conciliaciones mejorando el acuerdo de 14/01/13.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . Regulan las partes su relación por el convenio colectivo de Ediciones El País SL de 1-12-2011, BOE de 3-2-2012 y vigencia temporal hasta 31-12-2013. Su DA 2ª en relación con la estabilidad en el empleo dispone: *Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes entienden que es una prioridad la defensa del empleo en la empresa, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible del mismo. En particular, y durante el tiempo de vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se establecen los siguientes criterios de actuación: a) En el caso de ser necesarias medidas de reajuste de plantillas, éstas se realizarán a través de las vías legalmente previstas, pero en todo caso con la apertura previa de un período de negociación con la representación de los trabajadores en el que se debatirán las soluciones que permitan minimizar el impacto en el empleo de las medidas que se adopten. b) Las reestructuraciones colectivas de plantilla que puedan ser necesarias se abordarán dando particular importancia a las medidas no extintivas de contratos, tales como suspensiones de contratos, reducciones de jornada, movilidad geográfica y funcional, etc., sin perjuicio de los acuerdos individuales que puedan alcanzarse entre la empresa y el trabajador. c) Las entidades promoverán la formación de sus empleados con el objeto de que puedan realizar tareas distintas de las que habitualmente han venido desarrollando, con el fin de facilitar la movilidad y readaptación en caso de producirse reestructuraciones de plantilla. d) La Comisión Paritaria y el*



Comité de Empresa conocerá de la evolución del empleo en la empresa. **SEGUNDO** . Los días 20-5 y 14-6-2011 se alcanzan acuerdos en el contexto de una convocatoria de huelga, el primero entre el empresario y los sindicatos UGT y CCOO y los comités de huelga, y el segundo entre el empresario y los citados sindicatos. Ambos se dan por reproducidos, si bien a los efectos de este litigio interesa destacar que en ellos se convino: CUARTO.- Ambas partes convienen en establecer como método regulador de Baja indemnizada, a los efectos de desvinculaciones, los siguientes criterios: 1. Las desvinculaciones se cubrirán acudiendo previamente a los procesos de voluntariedad comprometidos en el punto anterior. 2. Se acuerda establecer como módulo indemnizatorio de referencia el abono de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades. A efectos del módulo indemnizatorio se aplicará el prorrateo mensual de los periodos inferiores a un año. 3. Para el establecimiento de dichos módulos, podrán establecerse en el ámbito de cada Unidad Empresarial factores correctores o variabilidad en la aplicación de los topes, en función de condiciones objetivas de los colectivos afectados, siempre que el módulo indemnizatorio resultante sea como mínimo el señalado en este punto para el conjunto de la Unidad Empresarial, y se establecerán, caso de acordarse en las respectivas empresas, escalas progresivas inversamente proporcionales a los niveles retributivos. 4. Siempre que las partes lo acuerden en el seno de cada Unidad Empresarial y, exclusivamente para los supuestos de extinción del contrato, la empresa ofertará servicios de outplacement para facilitar la búsqueda de empleo alternativo. Los Comités de Empresa participarán en el proceso de selección de las empresas que provean los servicios. 5. Igualmente, podrá ofertar cursos de formación laboral ocupacional complementaria a sus habilidades profesionales, que la empresa abonará directamente al centro formativo seleccionado. **TERCERO**. El 9-10-2012 el empresario dio inicio al periodo de consultas para adoptar medidas de despido colectivo, reducción salarial, prejubilaciones y suspensiones de contratos. En el transcurso de las consultas la parte social presentó una oferta de acuerdo consistente en indemnizaciones de 39 días por año y tope de 42 mensualidades que no admitió el empresario. El periodo de consultas finaliza sin acuerdo el 8-11-2012 levantándose acta en la que el empresario concreta como oferta indemnizatoria por extinciones de contrato la de 35 días de salario por año con el límite de 24 mensualidades y un tope máximo de 175.000 euros. **CUARTO** .- CCOO y el comité intercentros presentan sendas demandas de despido colectivo que se tramitan ante este Tribunal. Su contenido se da por reproducido. En acta de conciliación previa a juicio se alcanza un acuerdo validado por Decreto de 14-1-2012 de la S^a Secretaria en los siguientes términos: "La parte demandante desiste de Promotora de Informaciones,S.A. Tras las conversaciones mantenidas entre Ediciones El País, S.L. y la parte demandante, y con el fin de evitar la incertidumbre de un pronunciamiento judicial, se alcanza el siguiente acuerdo de conciliación: **Primero**. - Las partes reconocen la existencia, actualmente, de las causas económicas, productivas y organizativas alegadas por la empresa. **Segundo**. - Con el fin de reducir el impacto en el número de trabajadores afectados por el despido de manera forzosa, se acuerda abrir un plazo de adscripción voluntaria durante los siete días siguientes a la firma del presente acuerdo a las medidas que se detallan en el apartado tercero. Dicho procedimiento de adscripción voluntaria se regirá por las siguientes reglas: a) Si se adscriben voluntariamente hasta cinco trabajadores, la empresa podrá rechazar hasta tres de ellas. Si se adscriben más de cinco trabajadores, y hasta un máximo de treinta, la empresa tendrá libertad para rechazar la adscripción de hasta el 50%. b) La empresa ofrecerá la reincorporación a un número de trabajadores despedidos igual al número de trabajadores a los que se haya aceptado su adscripción voluntaria en el plazo de diez días desde la firma del presente acuerdo. Dicha propuesta de reincorporación deberá realizarse al menos en un 50% a trabajadores que prestaran sus servicios antes del despido en centros de trabajo distintos de Madrid o Barcelona, aunque la reincorporación se produciría en uno de esos dos centros de trabajo. c) La reincorporación estará condicionada a la previa devolución del importe íntegro de la indemnización percibida y se realizará en las mismas condiciones que disfrutaba el trabajador con anterioridad al despido, con abono de los salarios correspondientes al periodo desde el despido hasta la efectiva reincorporación. d) En el caso de que el número de trabajadores que acepten la reincorporación sea inferior al número de trabajadores a los que se haya aceptado su adscripción voluntaria, la empresa ofrecerá la nueva contratación de un número de colaboradores igual a la diferencia de entre los comprendidos en la lista que ha facilitado el Comité de Empresa, teniendo en cuenta el tiempo de colaboración con la empresa. e) Una vez transcurrido el plazo de 7 días de adscripción voluntaria, la representación de los trabajadores facilitará a la Empresa el listado de los trabajadores que hayan solicitado su adscripción voluntaria al despido colectivo. Los trabajadores voluntarios cuya adscripción sea finalmente aceptada por la empresa conforme a las reglas previstas anteriormente, se entenderán que forman parte, a todos los efectos, del ámbito personal del despido colectivo objeto de impugnación bajo los presentes autos. **Tercero**. - Con el fin de atenuar las consecuencias del despido colectivo, se aplicarán las siguientes condiciones a los trabajadores incluidos en el mismo: **A) Trabajadores con 58 años cumplidos a 31 de diciembre de 2012. 1.** El trabajador percibirá por la extinción del contrato una cantidad, en forma de capital o renta, que sumada a la prestación contributiva por desempleo a que tenga derecho a percibir, durante el periodo de duración de la prejubilación, alcance: Un 70% de la retribución fija neta en el momento de la extinción en el caso de trabajadores que extingan el contrato antes de cumplir 60 años, y Un 75% para los que tengan cumplidos dicha edad en el momento de la extinción del contrato. **2.** En todo caso la cantidad total a percibir, en capital o renta, no podrá ser inferior al



equivalente a 20 días de salario por año trabajado con el tope de catorce mensualidades para los menores de 63 años. *Para los trabajadores que ya hayan cumplido 63 o más años al a fecha de extinción del contrato no podrá ser inferior al equivalente a 20 días de salario por año trabajado con el tope de una anualidad.* **3.** La empresa se hará cargo del coste de mantener el convenio especial con la Seguridad Social desde la finalización del período de prestación de desempleo hasta que el trabajador cumpla 63 años, computando como base para el mismo la que correspondiera al trabajador en el momento inmediatamente anterior a la extinción del contrato de trabajo. Durante dicho período, el trabajador deberá comunicar a la empresa cualquier variación en su situación laboral que pueda incidir en el pago de dicho Convenio, asumiendo los perjuicios que puedan suponerle el incumplimiento de esta obligación o la transmisión de una información no ajustada a la realidad. **4.** En todo caso, el coste para la empresa por cada trabajador que acceda a esta medida, sumando la indemnización y el coste del convenio especial con la Seguridad Social, no podrá ser superior a 190.000 €. **5.** La percepción de la compensación por prejubilación en forma de renta es incompatible con la realización de actividades que supongan competencia con las actividades de la Empresa, entendiéndose por tales las actividades en diarios impresos de difusión nacional, con ediciones en papel y digital. **6.** La pérdida de la prestación por desempleo por cualquier causa, imputable al trabajador, no podrá suponer para la empresa un incremento de la cobertura establecida. **B) Resto de trabajadores.** . La indemnización que percibirá el empleado será la resultante de aplicar Treinta y ocho (38) días del salario por año de servicio, con el límite máximo indemnizatorio del importe de veinticuatro (24) mensualidades del salario regulador. Adicionalmente, se abonará una indemnización complementaria equivalente a la mitad del salario mensual fijo del trabajador en la fecha de extinción del contrato. En todo caso la indemnización no podrá ser superior a 190.000 euros ni inferior a 20.000 euros. **C) Forma de pago** . f) La diferencia entre la indemnización ya abonada al trabajador y el 65% de la indemnización que ahora se pacta se abonará en los quince días siguientes a la fecha del presente acuerdo y el restante 35% el 30 de septiembre de 2013. A tales efectos se entregará en el mismo plazo de quince días siguientes al presente acuerdo pagará nominativo por la cantidad aplazada. En caso de que el pagará resultara impagado a su vencimiento, la empresa deberá reincorporar al trabajador en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad, siempre que reintegre la parte de indemnización ya percibida. Con abono de los salarios correspondientes al periodo desde el despido hasta la efectiva reincorporación. **Cuarto.-** Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de adecuar los costes de personal a la menor rentabilidad del negocio y mejorar la competitividad de la empresa, se acuerda la inaplicación del salario establecido en el convenio colectivo durante la vigencia del mismo, mediante la reducción del salario fijo anual en los porcentajes que a continuación se señalan, con efectos desde el 1 de enero de 2013: hasta 33.000 € 0% más de 33.000 hasta 40.000 € 4% de 40.000 hasta 50.000 € 5% de 50.000 hasta 60.000 € 6,5% de 60.000 hasta 70.000 € 7,5% de 70.000 hasta 80.000 € 8,5% de 80.000 hasta 90.000 € 9,5% de 90.000 hasta 100.000 € 10,5% 100.000 € o más 11% **Quinto.-** Las condiciones señaladas en el presente acuerdo se mantendrán en el caso de que la empresa, durante la vigencia del convenio, decida la realización de despidos colectivos u objetivos, tomando a tal efecto como salario computable el del año 2012." **QUINTO** .- Por diligencia de ordenación de 6-2-2013 se declaró la firmeza del Decreto convalidando la conciliación alcanzada y por otro Auto de 30-5-2013 se despachó su ejecución en los términos contenidos en el mismo. **SEXTO** .- Demandas de despidos individuales vinculados al despido colectivo acordado por EL PAÍS han recibido soluciones variadas, siendo unas estimadas haciendo valer los compromisos indemnizatorios fijados en los acuerdos de 2011, otras desestimadas y en otros casos las partes han llegado a acuerdos conciliatorios. **SEPTIMO** .- El 30-10-2013 dictó sentencia el Tribunal Supremo que confirmó la dictada por el TSJ de Madrid de 8-1-2013 que estimó la demanda planteada y declaró no ajustada a derecho la decisión extintiva adoptada por PRISA en proceso anterior de despido colectivo de 26 trabajadores cuyas consecuencias jurídicas y condiciones en materia indemnizatoria deben ser las contenidas en los pactos de 20-5 y 14-6-2011: abono de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades. **OCTAVO** .- El presente conflicto se extiende al empresario y a todos los trabajadores de sus distintos centros de trabajo afectados por el acto de conciliación referido en el hecho 4º. 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: - hecho 1º: conforme el texto del convenio colectivo - hecho 2º: por los acuerdos contenidos en los descriptores 39 y 40 - hecho 3º: conforme las actas a los descriptores 42, 43 y 47 - hecho 4º: las demandas en los descriptores 37 y 38 y el decreto aprobando la conciliación al descriptor 33 - hecho 5º: por las resoluciones a los descriptores 34 y 35 - hecho



6º: no es controvertido y así lo indican las partes en el acto de juicio - hecho 7º: conforme la citada sentencia en la que los actuantes fueron también parte en ella - hecho 8º: no es controvertido

TERCERO. - En el último inciso del art. 153.1 LRJS se establece que *las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el art. 124 de esta Ley*. Se invoca esta norma por la parte demandada para sostener que el procedimiento de conflicto colectivo instado por el empresario demandante es inadecuado. La remisión que realiza el legislador al art. 124 LRJS se está refiriendo a la demanda de despido colectivo cuyo objeto es la impugnación de la decisión empresarial por parte de los representantes de los trabajadores y con el objetivo de que dicha decisión sea revocada por la jurisdicción. En este caso la pretensión es otra muy distinta pues de lo que se trata, conforme se plantea la demanda por la parte actora, es obtener una interpretación del acuerdo alcanzado en conciliación ante esta AN y que puso fin a demanda de despido colectivo, acuerdo que la demandante considera eficaz y válido para fijar la indemnización a favor de los afectados. La controversia suscitada por la parte empresarial no busca obviamente impugnar su decisión ni tampoco validarla mediante el ejercicio de la acción de jactancia prevista en el art. 124.3 y dado que el objeto de ésta última es que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. En el presente caso, reiteramos, el objeto no es la decisión extintiva empresarial sino lo acordado en conciliación en este Tribunal, por lo que la determinación de si estamos ante una acción acomodada a lo previsto en el art. 153.1 LRJS pasa por verificar si se trata de una controversia que afecte a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que verse sobre la aplicación y/o interpretación de, en este caso, un pacto entre las partes. De acuerdo con reiterada jurisprudencia, por todas STS de 17 julio 2008 . RJ 2008\4564, *las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad" y 2) otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros" o como "un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general"*. Y sin duda estos requisitos se cumplen dado que: - estamos ante un grupo genérico de trabajadores: los despedidos (grupo) por la decisión extintiva de despido colectivo (elemento de homogeneidad) adoptada por el empresario - la controversia encierra un interés general (del grupo en su conjunto) pues se trata de resolver si lo pactado en conciliación judicial es criterio válido y eficaz para establecer la cuantía indemnizatoria de todos ellos (y con independencia de su divisibilidad refleja al momento de fijar la concreta cuantía indemnizatoria que a cada componente del grupo le pudiera corresponder, lo que no constituye objeto de esta controversia) - se trata de interpretar un pacto pues ésta es la naturaleza de los acuerdos alcanzados entre las partes en un acto de conciliación judicial ya que estamos ante un contrato transaccional entre ellas libremente adoptado para poner fin a un pleito comenzado, art. 1.809 CC .

CUARTO. - Se alega también falta de legitimación activa y de acción pues lo que se pretendería es ejercitar la de jactancia fuera del plazo de caducidad y que no es factible cuando se alcanza acuerdo conforme STS de 26-12-2013 . La respuesta se ha dado en buena medida con lo razonado en el Fundamento anterior. No estamos ante una acción de jactancia en el sentido fijado en el art. 124.3 LRJS por cuanto su objeto no es validar en sede judicial la decisión extintiva empresarial, sino que el objeto litigioso se centra en lo acordado en conciliación. Por tanto materialmente dicha controversia no encaja en la previsión del indicado 124.3 LRJS ni la parte actora así lo plantea. Así las cosas tampoco sería de aplicación al caso la doctrina sentada en la STS de 26-12-2013 Rec 28/13 pues en ella se analizaba una acción de jactancia suscitada por el empresario para validar precisamente una decisión extintiva soportada en un acuerdo alcanzado en periodo de consultas y que no había sido judicializado más que por demandas individuales.

QUINTO. - Se alega que la demanda encierra un fraude procesal por cuanto lo que pretende es suspender e incidir en el resultado de las demandas de despido individual así como en las soluciones judiciales que se están produciendo a favor de los trabajadores por diversos Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores de Justicia, cuestión para la que además esta AN carecería de competencia. Es evidente que el conflicto suscitado por el empresario tiene como objetivo sentar un criterio unificado acerca de la eficacia de los acuerdos alcanzados en conciliación y que por tratarse de una controversia de afectación genérica al colectivo de despedidos, sin duda puede incidir en los resultados que deban darse en las demandas individuales. Ahora bien, que así sea no constituye fraude alguno, sino que éste y no otro es el objetivo de la modalidad procesal de conflicto colectivo: alcanzar judicialmente una solución igual en controversias que afectan a un grupo genérico de trabajadores, impidiendo precisamente que la diversificación de la controversia a través de demandas individuales que recaen en juzgados y tribunales distintos, ofrezcan a los ciudadanos soluciones distintas en supuestos, como el presente, en el que impera una situación fáctica común que exige una respuesta igual y segura. Concurriendo, como se ha indicado, los requisitos del art. 153.1 LRJS para calificar la acción de conflicto y desplegar sus



efectos en todo el territorio nacional, hecho no controvertido, es evidente que la competencia reside en esta AN por disponerlo el art. 8.1 LRJS .

SEXTO. - Ya hemos visto que la controversia gira en torno a la interpretación y aplicación de un acuerdo alcanzado en sede judicial y que puso fin a las demandas de impugnación de la decisión extintiva empresarial tramitadas ante este Tribunal. Se trata de un acuerdo conciliatorio del art. 84 LRJS y por tanto logrado dentro de un proceso judicial con la finalidad de poner término al mismo, que adquiere cualidad de título con valor de sentencia, aprobado por Decreto que además tuvo a la parte actora por desistida de su demanda, Decreto que alcanzó firmeza el 6-2-2013 y dio lugar a despacho de ejecución que se acordó por Auto de 30-5-2013. Ni se alega ni consta que la validez de lo acordado en conciliación fuera cuestionado mediante su impugnación ejercitando la acción prevista en el art. 84.6 LRJS . No consta por tanto que dentro del plazo para su ejercicio y sometido a caducidad de 30 días, alguno de sus signatarios lo impugnara por alguna de las causas que invalidan los contratos ni por parte de los eventuales terceros perjudicados (entre los que teóricamente se encontrarían los trabajadores despedidos) invocando su ilegalidad o lesividad. Al no impugnarse el citado acuerdo conciliatorio, debe desplegar todo su potencial y validarse plenamente a los efectos de, pacificando la controversia judicial, establecer si la cuantía indemnizatoria que corresponde a los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial adoptada tras el proceso de despido colectivo del que deriva, es la convenida en el citado acuerdo.

SEPTIMO. - Se alega que lo convenido en conciliación es contrario a los acuerdos de 2011 referidos en el hecho 2º probado, acuerdos que por logrados para poner fin a una situación de huelga, tienen valor de convenio colectivo, tal como expresamente para los mismos ha sentado la STS de 30-10-2013 , referida en el hecho 7º. Se viene con este argumento a sostener que aquellos acuerdos no pueden verse derogados o sustituidos por lo convenido en conciliación, lo que justificaría su vigencia al momento de fijar las indemnizaciones de los despedidos individuales, criterio éste sostenido por diversos Juzgados y Tribunales Superiores. Este argumento que ya se sostenía en las demandas de despido colectivo interesando con su apoyo la nulidad de la decisión extintiva empresarial, debió en su caso emplearse para impugnar la validez de la conciliación alcanzada, teniendo en cuenta además que de prosperar habría dado pie a dejar dicho acuerdo sin efecto y revitalizar la demanda de despido colectivo que habría entonces de resolverse mediante la correspondiente sentencia, en la que entre otras cuestiones se habría dilucidado acerca de la vigencia aplicativa de los acuerdos de 2011 frente a la oferta indemnizatoria contenida en la decisión empresarial. Pero, no ejercitada la citada acción ni por los signatarios ni por terceros perjudicados, tal controversia no puede ahora introducirse en este litigio a modo de hecho enervante frente a la pretensión ejercitada en este proceso, en el que, se reitera, se interesa la interpretación de un acuerdo conciliatorio que por nadie fue tachado. Por lo tanto debe darse una respuesta positiva a la pretensión contenida en el suplico de la demanda referida a que lo acordado en conciliación tiene plena validez y eficacia para fijar la indemnización del despido colectivo realizado. Y respecto a la pretensión también deducida por la parte actora de que se declare dichos acuerdos también tienen plena validez y eficacia para modificar la indemnización que preveían los Acuerdos del Grupo **Prisa** de 11 de mayo y 14 de junio de 2011, la misma no puede aceptarse con carácter general pues dichos acuerdos siguen válidos y vigentes y no pueden verse afectados por el acuerdo conciliatorio y sólo resultaría admisible en el sentido de que no devienen aplicables para fijar las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores afectados por el despido colectivo acordado por el empresario como consecuencia del acto de conciliación alcanzado.

OCTAVO.- Por lo expuesto y razonado procede la estimación parcial de la demanda y en los términos que se deducen de los fundamentos jurídicos que anteceden.

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

FALLAMOS

Previo rechazo de las cuestiones procesales suscitadas referidas a inadecuación de procedimiento, incompetencia funcional de este tribunal y falta de acción y legitimación activa, estimamos parcialmente la demanda presentada por EDICIONES EL PAÍS SL, declarando que lo acordado entre las partes en sede de conciliación judicial ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por la Empresa y la Representación unitaria de los trabajadores de la misma y la Federación de Servicios de la Ciudadanía del Sindicato CC.OO., en fecha 14 de enero de 2013, en el procedimiento de impugnación del despido colectivo efectuado en la empresa e iniciado el 9 de octubre de 2012 y concluido sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012, tiene plena validez y eficacia para fijar la indemnización del despido colectivo realizado, sin que a los trabajadores afectados por el citado despido y por razón del acuerdo conciliatorio alcanzado les sean de aplicación los Acuerdos del Grupo **Prisa** de 11 de mayo y 14 de junio de 2011, condenando a las partes demandadas a estar y pasar por esta declaración, con los efectos legales inherentes a la misma.



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 000076 14.

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.