



Roj: **STS 3262/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3262**

Id Cendoj: **28079149912015100035**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **16/06/2015**

Nº de Recurso: **339/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Junio de dos mil quince.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recursos de casación interpuestos en nombre y representación de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO; en nombre y representación del COMITE INTERCENTROS DE EDICIONES EL PAIS, y en nombre y representación de DOÑA Evangelina , respectivamente, contra sentencia de fecha 16 de mayo de 2014, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en el procedimiento nº 75/14, promovido por EDICIONES EL PAIS, S.L., contra COMITE INTERCENTROS EDICIONES EL PAIS, S.L.; FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO.; COMITE DE EMPRESA DE EDICIONES EL PAIS, SL.; María Antonieta ; Evelio ; Íñigo ; Nicanor ; Elena y Evangelina , sobre Conflicto Colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez,

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de EDICIONES EL PAIS, S.L., se interpuso demanda de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "... se resuelva que el Acuerdo Colectivo alcanzado 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 y para modificar la indemnización que preveían 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."

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 16 de mayo de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "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."

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1. 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 3112-2013. 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.*

2. 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.



3. 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.

4. 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' 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 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 a 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.

**E) 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 pagaré nominativo por la cantidad aplazada. En caso de que el pagaré 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."

**5.** 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.



6 . Demandas de despidos individuales vinculados al despido colectivo acordado por EL PAIS 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.

7 . 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 205 y 14-6-2011: abono de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades.

8. 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."

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de: FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO.; COMITE INTERCENTROS DE EDICIONES EL PAIS; y DOÑA Evangelina , respectivamente.

**SEXTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 17 de diciembre de 2014 se procedió a admitir el citado recurso y, habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar la improcedencia de los recursos, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de junio de 2015, por el Pleno de la Sala, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. La representación letrada de la empresa "Ediciones El País, SL" interpuso el 21 de marzo de 2014 demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional contra el Comité Intercentros, la Federación de Servicios de la Ciudadanía del Sindicato Comisiones Obreras (CCOO en adelante), el Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid, y contra los delegados de personal de los centros de Barcelona (Dña. María Antonieta y D. Evelio ), Valencia (D. Íñigo ), Santiago de Compostela (D. Nicanor ) y Bilbao (Dña. Elena ). Por diligencia de ordenación del 8 de mayo de 2014, se tuvo por personada en las actuaciones a la delegada de personal de Andalucía (Dña. Evangelina ), que, pese a constar debidamente citada, no compareció al acto del juicio.

La demanda terminaba suplicando se dictara sentencia que -literalmente- "resuelva que el Acuerdo Colectivo alcanzado 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 CCOO, 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 que preveían los Acuerdos del Grupo Prisa de 11 de mayo y 14 de junio de 2011, condenado a las partes demandadas a estar y pasar por esta declaración, con los efectos legales inherentes a la misma".

2. La sentencia de 16 de mayo de 2014 (procd. 75/14) de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que es ahora objeto del presente recurso de casación común, previo rechazo de las cuestiones procesales suscitadas, referidas a inadecuación de procedimiento, incompetencia funcional de la propia Sala y falta de acción y de legitimación activa, estimó en parte la demanda declarando que lo acordado en conciliación ante dicha Sala el 14 de enero de 2013 por la Empresa, la Representación unitaria de los trabajadores y CCOO, en el procedimiento de impugnación del despido colectivo iniciado el 9-10-2012 y concluido sin acuerdo el 8- 11-2012 -también literalmente- "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 demandantes a estar y pasar por esta declaración, con los efectos inherentes a la misma".

No obstante, en el último párrafo de su fundamento jurídico séptimo, la Sala de instancia explica su estimación parcial manifestando que, respecto a la pretensión de la parte actora de que se declare que la conciliación también tiene 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, -igualmente de modo literal- "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".

3. Contra la referida sentencia se han presentado tres recursos de casación común: por CCOO, por el Comité Intercentros y por la Sra. Evangelina , Delegada de personal de Andalucía, habiendo impugnado la empresa



los tres, y postulando el Ministerio Fiscal la desestimación de todos ellos con la consecuente confirmación de la resolución de instancia.

**SEGUNDO.-** 1. Constituyen circunstancias relevantes para resolver los recursos, de conformidad con la íntegra relación fáctica que figura en los antecedentes de la presente resolución, los siguientes:

A. Los días 20 de mayo y 14 de junio de 2011, en el contexto de una convocatoria de huelga, se alcanzaron sendos acuerdos, el primero entre el empresario y los sindicatos UGT y CCOO y los comités de huelga, y el segundo entre el empresario y los citados sindicatos, en los términos que destaca el ordinal 2º de los hechos probados.

B. El día 9 de octubre de 2012, el empresario dio inicio al período de consultas para adoptar medidas de despido colectivo, reducción salarial, prejubilaciones y suspensiones de contratos.

C. El período de consultas, en el que la parte social presentó una oferta de acuerdo que no fue aceptada por el empresario y que consistía en indemnizaciones de 39 días por año y tope de 42 mensualidades, finalizó sin acuerdo el 8 de noviembre de 2012, levantándose acta en la que el empresario concreta como oferta indemnizatoria por extinción de contrato la de 35 días por año con el límite de 24 mensualidades y un tope máximo de 175.000 euros.

D. CCOO y el comité intercentros presentaron demandas de despido colectivo (Autos 347/2012), alcanzándose un acuerdo ante la Secretaria de la Audiencia Nacional (AN), en el que, además de desistir la parte demandante frente a "Promotora de Informaciones, SA" y de reconocer las partes intervinientes en la conciliación "la existencia, actualmente, de las causas económicas, productivas y organizativas alegadas por la empresa", tras las conversaciones mantenidas entre "Ediciones El País, SL" y la parte demandante y con el fin de evitar la incertidumbre de un pronunciamiento judicial, se logró el pacto de conciliación recogido *in extenso* en el ordinal cuarto de la declaración de hechos probados.

E. Por Decreto de la Secretaria de la AN de fecha 14 de enero de 2012, en los Autos 347/2012, se acordó tener a la parte actora por desistida de su demanda contra "Promotora de Informaciones, SA" y aprobar la avenencia (que reproduce) alcanzada entre las partes ese mismo día, así como el archivo de las actuaciones.

F. Por diligencia de ordenación de 6 de febrero de 2013 se declaró la firmeza del precitado Decreto convalidando la conciliación alcanzada, y por Auto de 30 de mayo de 2013 se despachó su ejecución en los términos contenidos en el mismo (descriptor nº 34), cuya parte dispositiva reza así: "LA SALA ACUERDA estimar parcialmente la demanda ejecutiva, promovida por el COMITÉ INTERCENTROS DE LA EMPRESA DEMANDADA y CCOO y requerimos a EDICIONES EL PAIS, SL para que en el plazo de cuarenta y ocho horas abone a los demandantes, quienes deberán firmar los recibís de los documentos ya entregados a sus compañeros, o, caso de negarse los trabajadores a suscribir dichos recibís, proceda a la correspondiente consignación, de conformidad con las reglas contenidas en los arts. 1176 y siguientes del CC".

G. Pese a que la precitada resolución daba pie de recurso de reposición frente a ella, no consta que la misma haya sido impugnada en forma alguna.

H. Demandas de despidos individuales vinculados al despido colectivo acordado por "Ediciones El País SL" 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.

I. Por sentencia del 30 de octubre de 2013 (R. 47/2013), esta Sala IV del Tribunal Supremo, confirmando la pronunciada en los mismos autos por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, declaró no ajustada derecho la decisión extintiva adoptada por "Promotora de Informaciones, SA" (PRISA) en proceso de despido colectivo de 26 trabajadores, cuyas consecuencias jurídicas y condiciones en materia indemnizatoria deben ser las contenidas en los Acuerdos de 20 de mayo y 14 de junio de 2011: abono de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades.

J. El presente conflicto colectivo se extiende al empresario demandante ("Ediciones El País, SL") y a todos los trabajadores de sus distintos centros de trabajo afectados por el precitado acto de conciliación validado por Decreto de 14 de enero de 2012 de la Secretaría de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**TERCERO.-** Con base en los precedentes datos fácticos, la sentencia aquí impugnada concluye estimando parcialmente la demanda, en los términos declarativos arriba expuestos (FJ1º.2), por entender, en síntesis, que la pretensión empresarial no persigue "obviamente", se dice, impugnar su propia decisión extintiva, ni tampoco validarla mediante el ejercicio de la denominada "acción de jactancia" prevista en el art. 124.3 LRJS (se descarta la aplicación al caso de la doctrina de la STS4ª 26-12-2013, R. 28/13; así como la concurrencia de fraude alguno en la interposición de la presente demanda de conflicto colectivo). Partiendo de ahí, la AN analiza si la pretensión ejercitada por la empresa se acomoda a lo previsto en el art. 153.1 de la LRJS, llegando a la



conclusión, de acuerdo con la jurisprudencia que menciona ( STS 17-7-2008, R. 152/07 ), de que: la controversia afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, que versa, en el caso, sobre la aplicación y/o interpretación de un pacto entre las partes, pues se trata de resolver si lo acordado en conciliación judicial con ese carácter genérico para poner fin a un pleito ya comenzado, mediante la transacción prevista en el art. 1809 del Código Civil , es criterio válido y eficaz para establecer la cuantía indemnizatoria de todos los afectados, al margen de lo que a cada uno de ellos, individualmente considerado, pueda corresponder.

Se trata pues, según la sentencia impugnada, de un acuerdo conciliatorio del art. 84 LRJS , logrado dentro de un proceso judicial y con el fin de ponerle término, que tiene el mismo valor que una sentencia y que de ninguna manera consta objetado mediante la perentoria (30 días de caducidad desde su celebración o, para los terceros perjudicados, desde que pudieras haberlo conocido) acción impugnatoria prevista en el nº 6 de ese mismo precepto procesal.

No ejercitada tal acción por los signatarios de la conciliación ni por posibles terceros perjudicados, la Sala de instancia valida plenamente el acuerdo conciliatorio que, "pacificando la controversia" según se nos dice, puso fin a la impugnación del despido colectivo instada por CCOO y por el comité intercentros (h. p. 4º), en lo referente a la cuantía indemnizatoria, aunque con la matización antes resaltada, que conlleva sólo una estimación parcial de la demanda empresarial origen de estas actuaciones, pues, como ya vimos, la pretensión de que la conciliación también tenga 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 "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".

**CUARTO.-** 1. El recurso de casación de CCOO articula tres motivos: el primero, amparado en el art. 207.d) LRJS , postula la revisión del ordinal 6º del relato fáctico, proponiendo la adición de un nuevo párrafo ("en las citadas demandas se demandaba no solo a la empresa Ediciones El País SL sino también a las partes demandadas en el conflicto colectivo, Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, Comité Intercentros Ediciones El País SL y Comité de Empresa Ediciones El País SL"); el segundo, ahora con amparo en el art. 207.e) LRJS , denuncia la vulneración, entre otros, de los arts. 153.1 , 154.a ) y 124.13.a) de la LRJS , insistiendo, tal como hizo en la instancia, en las excepciones ya alegadas, esencialmente en la inadecuación del procedimiento; el tercero, con el mismo amparo procesal que el anterior, achaca fraude procesal en la demanda empresarial, denunciando la infracción de los arts. 75.1 , 75.4 , 153.1 , 154.a ) , 157.b ) y 8 LRJS .

2. El recurso del Comité Intercentros contiene un único motivo de casación que, con amparo en el art. 207.b) LRJS , denuncia también la infracción de los arts. 153 y 124 LRJS , manteniendo, en resumen, la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo seguido por la empresa demandante y su falta de acción, al entender que en realidad se trata de una verdadera acción de jactancia, así como la incompetencia funcional de la AN ( arts. 8 y 75 LRJS , en relación con el art. 6 CC ).

3. El recurso de casación de la Sra. Evangelina contiene cuatro motivos que, en lo sustancial, coinciden en los argumentos de los anteriores aunque denuncia la vulneración del principio de buena fe mencionado en el art. 11 LOPJ (motivo 1º), la indefensión padecida, según dice, "por no acordar la Sala de instancia la suspensión del acto del juicio interesada por la recurrente" (2º motivo), la inaplicabilidad general de los llamados "Acuerdos Prisa" de 20 de mayo y 14 de junio de 2011 recogidos en el hecho probado segundo (motivo 3º) y su inaplicabilidad particular para los trabajadores de Andalucía (4º motivo, al que denomina 5º).

**QUINTO .-** 1. Aduciéndose en los tres recursos cuestiones tales como la falta de acción o la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo empleado por la empresa demandante, por su carácter de orden público procesal, han de ser analizadas con precedencia a cualquier otra y sin verse afectadas siquiera por la declaración de hechos probados, razón por la cual resulta innecesario pronunciamiento alguno en torno al primer motivo del recurso de CCOO. Lo mismo sucede en relación al cuarto y último del recurso de la Sra. Evangelina a la vista de que el debate que en él se plantea, por tratarse de una cuestión nueva no suscitada en su día en la instancia, según reiterada doctrina de esta Sala (por todas, STS 4-10-2007, FJ 4º.1, R. 5405/05 ), tampoco podría abordarse en esta alzada.

2. El problema fundamental que plantean los tres recursos se centra en determinar el alcance de la conciliación lograda en sede judicial, en un procedimiento de despido colectivo iniciado por demanda de la representación unitaria y sindical de los trabajadores (RLT en adelante) afectados por esa decisión empresarial de naturaleza colectiva, pero no respecto a su eficacia y/o ejecutividad dentro de aquél litigio ni --es obvio-- en los individuales a los que alude el nº 13 del art. 124 LRJS con las reglas especificadas en su apartado b), sino, fuera de cualquiera de ellos, como la posibilidad de que tal conciliación sea objeto de un nuevo procedimiento judicial



que, equiparándolo a uno de los instrumentos enumerados en el art. 153.1 LRJS , pueda --o no-- constituir la pretensión autónoma de una demanda de conflicto colectivo.

Según se desprende con seguridad de las actuaciones, el período de consultas del despido colectivo concluyó sin acuerdo y, por ello, fue la incuestionada RLT (Comité Intercentros y CCOO en el caso) --no la empresa-- quién interpuso demanda colectiva el 5-12-2012 con la pretensión de que el despido fuera declarado nulo o subsidiariamente no ajustado a derecho.

3. En ese marco procesal, es decir, el del despido colectivo impugnado por la RLT al amparo del art. 124.1 LRJS, se alcanzó un acuerdo de conciliación ante la AN en virtud del cual, aunque los demandantes desistían respecto a una de las empresas demandadas ("Promotora de informaciones SA"), --literalmente-- "las partes reconocen la existencia, actualmente, de las causas económicas, productivas y organizativas alegadas por la empresa" y, en síntesis, establecieron a continuación, por un lado, determinadas reglas de adscripción voluntaria a la medida empresarial, para reducir así el impacto en el número de trabajadores afectados con carácter forzoso (punto "segundo" de la conciliación), por otro, algunas condiciones para atenuar las consecuencias del despido de determinados trabajadores (punto "tercero", apartado "A"), por otro, los parámetros, límites y forma de pago de las oportunas indemnizaciones en los despidos individuales (apartado "B" del punto "tercero") y, en fin, la inaplicación de señaladas condiciones retributivas de los trabajadores establecidas en el convenio colectivo (punto "cuarto" de la conciliación).

El acuerdo conciliatorio fue convalidado y declarado firme en sede judicial y, después de que la RLT instara su ejecución, la propia AN, mediante Auto de 30-5- 2013 que no consta impugnado, pese a que precisa que el título cuya ejecución se pretende no es susceptible de ejecución colectiva de condena, según dice, "porque...no contiene propiamente una condena", estimó parcialmente la demanda ejecutiva en los términos que hemos dejado consignados en el apartado F) del FJ 2º.1.

4. En lo que aquí interesa, conviene tener presente el ámbito de aplicación material del proceso de conflictos colectivos conforme al contenido literal del vigente art. 153.1 LRJS , en la redacción dada por el art. 23.9 de la Ley 3/2012 :

*" Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales..., o de una práctica empresarial y de los acuerdos de interés profesional..., así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el art. 163 de esta Ley . Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley "*

5. Nuestra constante doctrina jurisprudencial (por todas, SSTS 17-7-2008, R. 152/07 , 28-1-2009, R. 137/07 , 5-6-2013, R. 2/12 , y las que en ellas se citan) ha venido delimitando, positiva o negativamente, el objeto propio de la modalidad procesal regulada en el Capítulo VIII, Título II, Libro II, de la LRJS, y aunque parece indudable que una conciliación alcanzada en sede judicial y en un procedimiento de despido colectivo, materialmente, en tanto que pudiera afectar a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, cabría equipararla a varios de los instrumentos jurídicos que describe el transcrito art. 153.1 LRJS , lo cierto y verdad es que no aparece como tal en dicho precepto y, por el contrario, la propia Ley ha querido dotarla de un mecanismo autónomo de impugnación respecto a su validez (art. 84.6) y de una eficacia especial al ordenar imperativamente que se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias (art. 84.5).

Si esa específica regulación legal respecto a la conciliación lograda en el ámbito judicial la ponemos en relación, además, con la ya reiterada doctrina de esta Sala, representada por nuestras sentencias de 26-12-2013 (R. 28/13 ) y 22-12-2014 (R. 81/14 ), conforme a la cual, por recoger la matización introducida por la última de las citadas, cuando, como es el caso, ya no existe ningún sujeto colectivo que se oponga al despido colectivo porque la empresa y la RLT han reconocido y aceptado la existencia de la causa que lo motivó, e incluso habiendo transcurrido los plazos para que el empleador pudiera ejercitar la denominada "acción preventiva o de jactancia" prevista en el art. 124.3 LRJS y, por todo ello, el empresario carece ya de legitimación activa para impugnarlo, luce con claridad la necesidad de acoger favorablemente la tesis que a ese respecto sostienen de manera coincidente los tres recursos, porque, con no ser legalmente adecuado el procedimiento de conflicto colectivo para combatir o lograr siquiera una determinada interpretación de lo acordado en una conciliación judicial, el empleador -- insistimos--, igual que le sucede cuando existe pacto o avenencia en el período de consultas, tampoco tiene legitimación para cuestionar ante la jurisdicción un acuerdo conciliatorio suscrito, precisamente, por todos los sujetos colectivos de aquél despido, máxime cuando la acción ejecutiva





de la conciliación, que sería la vía adecuada en el ámbito estrictamente colectivo para hacer valer los derechos de tal naturaleza que de ella pudieran derivarse, en los muy limitados términos expuestos en nuestra reciente STS4ª de 9-6-2015 (R. 25/2014 ), ha sido ya al parecer agotada sin impugnación por ninguna de las partes implicadas en la decisión colectiva.

6. Procede, pues, estimar la pretensión principal de los tres recurrentes y, en consecuencia, casar y anular la sentencia impugnada, privándola de efecto alguno, porque, como se deduce de todo lo anterior, el empresario no dispone, ni directa, ni indirectamente por la inadecuada vía de la demanda de conflicto colectivo interpretativo, de la mencionada "acción de jactancia" del 124.3 LRJS, incluso aunque descartáramos, como lo hacemos, cualquier intención torticera en su planteamiento que, como nos piden los recurrentes con amparo en el art. 11.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , pudiera permitir el rechazo de plano de su pretensión, y todo ello, desde luego, al margen de las repercusiones que el tan repetido acuerdo conciliatorio, tal vez como otros acuerdos colectivos previos, pudieran tener sobre las acciones individuales de los trabajadores afectados por la extinción colectiva, en cuyos procesos, necesariamente, habrá de ser llamada la empleadora (como así parece haber sucedido: FJ 2º, H, de nuestro resume fáctico) y podrá aducir y probar cuanto a su derecho convenga.

En definitiva, visto el parecer contrario del elaborado informe del Ministerio Fiscal, acogiendo en lo sustancial la tesis principal de los tres recursos, y sin necesidad de dar respuesta a ninguno de los demás motivos articulados por los recurrentes, procede anular la sentencia impugnada para desestimar así en su integridad la demanda interpuesta en su día por la empresa. Sin costas.

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

## FALLAMOS

Estimamos los recursos de casación interpuestos en nombre y representación de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO; en nombre y representación del COMITE INTERCENTROS DE EDICIONES EL PAIS, y en nombre y representación de DOÑA Evangelina , respectivamente, contra sentencia de fecha 16 de mayo de 2014, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en el procedimiento nº 75/14, promovido por EDICIONES EL PAIS, S.L., contra COMITE INTERCENTROS EDICIONES EL PAIS, S.L.; FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO.; COMITE DE EMPRESA DE EDICIONES EL PAIS, SL.; María Antonieta ; Evelio ; Íñigo ; Nicanor ; Elena y Evangelina , sobre Conflicto Colectivo. Casamos y anulamos la sentencia impugnada, y desestimamos en su integridad la demanda interpuesta en su día por la empresa EDICIONES EL PAIS, S.L.. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al Organismo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Jesus Gullon Rodriguez Fernando Salinas Molina Maria Milagros Calvo Ibarlucea Luis Fernando de Castro Fernandez Jose Luis Gilolmo Lopez Jordi Agusti Julia Maria Luisa Segoviano Astaburuaga Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana Rosa Maria Viroles Piñol Maria Lourdes Arastey Sahun Miguel Angel Luelmo Millan Antonio V. Sempere Navarro Jesus Souto Prieto

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Luis Gilolmo Lopez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.