

Recurso Num.: 351/2014

Ponente Excmo. Sr. D.: Fernando Salinas Molina

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

AUTO

TRIBUNAL SUPREMO.
SALA DE LO SOCIAL

COLEGIO PROCURADORES DE MADRID	
RECEPCIÓN	NOTIFICACIÓN
- 8 JUL 2016	11 JUL 2016
Artículo 151.2	L.E.C. 1/2000

Excmos. Sres.:

D. Jesús Gullón Rodríguez
D. Fernando Salinas Molina
D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. Luis Fernando de Castro Fernández
D. José Luis Gilolmo López
D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga
D. José Manuel López García de la Serrana
D^a. Rosa María Virolés Piñol
D^a. María Lourdes Arastey Sahún
D. Miguel Ángel Luelmo Millán
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Jesús Souto Prieto
D. Jordi Agustí Juliá

En la villa de Madrid, a seis de Julio de dos mil dieciséis.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Fernando Salinas Molina**,

HECHOS

PRIMERO.- 1.- Por el autodenominado Grupo Laboral de Empresas compuesto por "SNIACE, S.A.", "CELLTECH, S.L." y "VISCOCEL, S.L."

sustentando su legitimación pasiva y denunciando como infringidos los arts. 13 LEC, 81.1 y 124.3 LRJS en conexión con los arts. 24.1, 14 y 28.1 CE; y, en segundo lugar, por la vía del art. 207.e) LRJS, sobre la ausencia de buena fe durante el periodo de consultas, invocando como infringidos los arts. 51.2) ET y 2.2 Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de Julio de 1998.

5.- El recurso de casación ordinario interpuesto por los siete trabajadores integrantes de la mayoría de la Comisión negociadora del despido colectivo y en su calidad de miembros del Comité de Empresa de Torrelavega, se articulaba a través de un único motivo, por el cauce procesal del art. 207.e) LRJS e invocando aplicación indebida de lo establecido en el art. 51.2 ET, entendiendo dicha parte recurrente que *<<A la vista de la declaración de hechos probados que se contiene en la Sentencia dictada, que no se combaten, esta parte entiende que contrariamente a lo que se fundamenta en la citada Sentencia ha quedado acreditada la falta de buena fe por parte de la empresa en la negociación impuesta por la legislación vigente del periodo de consultas, ya que si bien es cierto que la obligación de negociar no implica necesariamente la obligación de llegar a acuerdos, en el presente caso y a la vista de la declaración de hechos probados esta parte entiende que la empresa negoció el ERE de extinción desde posiciones desproporcionadas, con propuestas alternativas al ERE de extinción de la totalidad de los contratos inasumibles por ser manifiestamente imposibles de poner en práctica y prueba real de esta afirmación es que la propia empresa no puso en marcha, al finalizar el periodo de consultas, la propuesta alternativa al ERE que ofertó en las últimas reuniones del periodo de consultas como alternativa innegociable >>*, así como que *<<La empresa ha partido de una posición previa y ha tramitado la negociación como una mera formalidad, las ofertas realizadas durante la negociación, todas ellas en los últimos días no tenían sustento y cobertura legal y económica y tenían como única finalidad cumplir el trámite de la negociación, fueron todas ellas hechas a última hora y en plan "chantaje", no se justifica la causa o motivo por el que la única propuesta alternativa cuantificada y valorable lo fue el último día y no al inicio de la negociación, ni porque no ha sido puesta en marcha por la empresa, sin el acuerdo innecesario de la comisión negociadora, tampoco se ofreció ni admitió el prolongar, ya que había una nueva propuesta de negociación, el periodo de consultas, en definitiva no ha existido buen fe negociadora>>*. No se cuestionaban por la referida Comisión recurrente en casación, como se ponía de relieve en la impugnación empresarial del recurso, los HPs de los que se deduce la concurrencia de las causas económicas y productivas alegadas por el grupo empresarial como justificativas del despido colectivo.

6.- Tras diversas suspensiones a instancia de las partes para intentar llegar a un acuerdo, finalmente se señaló día para votación y fallo en Pleno el 18 de mayo de 2.016, en cuya fecha tuvo lugar.

SEGUNDO.- Con anterioridad a que se dictara sentencia en los recursos ordinarios anteriormente referidos, en fecha 06-06-2016, por el Letrado Don Juan Luis Cortés Gabaudan, en nombre y representación de la Comisión negociadora y del Comité de Empresa Don Antonio Pérez Portilla,

Don José Francisco Gómez García, Don Felipe Becerra Cabezas, Don Mario Villar Señas, Don Fernando Señas Echevarría y Don Luis Corrales Gutiérrez, así como por el Letrado Don Alberto Novoa Mendoza, en nombre y representación de la Administración concursal de las empresas "SNIACE, S.A.", "CELLTECH, S.L." y "VISCOCEL, S.L.", se presentó ante esta Sala del Tribunal Supremo escrito suscrito por dichas representaciones de ambas partes litigantes solicitando la homologación en sus propios términos del acuerdo transaccional que aportaban, fechado el día 3-junio- 2016, que a continuación se transcribe.

TERCERO.- Se transcribe, a continuación, el referido Acuerdo Transaccional: *ACUERDO COLECTIVO TRANSACCIONAL POR EL QUE SE SUSTITUYE EL RESULTADO FINAL DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO PROMOVIDO POR SNIACE, S.A., CELLTECH, S.L. Y VISCOCEL, S.L. EN SEPTIEMBRE DE 2013 Y SOMETIDO A CONTROL DE LEGALIDAD DE LA JURISDICCION SOCIAL*

*REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA ASESOR DE LA EMPRESA : D. Blas Mezquita Sáez D. Alberto Novoa Mendoza y D. José Manuel Colio Caba .
POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES:*

ASESOR DE UGT ASESOR DEL S.U : Doña María Jesús Cedrún Gutiérrez, D. José María Gruber Gamechogicoechea y Don Gustavo Fuentes Fernández .

ASESOR COMISIÓN NEGOCIADORA - ASESOR DE CC. OO : Don Daniel San Miguel del Hierro y D. Juan Luis Cortés Gabaudán.

En Santander, a 3 de junio de 2016, siendo las 11:00 horas y tras la reunión mantenida al efecto por los asistentes, quienes se constituyeron en septiembre de 2013 como Comisión Negociadora del Expediente de Regulación de Empleo promovido por Sniace, S.A., Celltech, S.L. y Viscocel, S.L. conforme a lo previsto y regulado en el RD 1483/2012 y los artículos 41, 51 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, tras las modificaciones operadas en dichas normas por el Real Decreto-Ley 11/2013 de 2 de agosto, al objeto de negociar el Expediente de Extinción presentado por la Empresa el día 19 de agosto 2013, ante la Autoridad laboral, han alcanzado un acuerdo. Empresa y Representación Legal de los Trabajadores mantienen sub iudice ante la Excelentísima Sala del Tribunal Supremo la legalidad del ERE en su día cerrado sin acuerdo y ejecutado por la Empresa conforme al cual la Empresa adoptó la decisión de proceder a la extinción de la totalidad de plantilla (533 trabajadores), resultando finalmente afectados por dicha extinción cuatrocientos noventa y siete 497 contratos de trabajo. El ERE fue declarado ajustado a Derecho por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y está en trámite de recurso de casación. Las partes negociadoras, reconociéndose plena capacidad para alcanzar acuerdos en todos los posibles aspectos de mejora de la situación generada con el ERE sujeto a control judicial, se han reunido con el objetivo de alcanzar un acuerdo transaccional

en dicho expediente que permita mejorar la situación de los trabajadores hasta el momento despedidos. Dicho acuerdo que materializan en el presente documento será sometido a su convalidación ante la Excelentísima Sala de lo Social del Tribunal Supremo. En la reunión mantenida el día 31 de mayo de 2016 Representación Legal de los Trabajadores y Empresa han alcanzado un acuerdo, el presente, que suscriben y presentan como pacto transaccional ante la Excelentísima Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

ANTECEDENTES: PRIMERO.- Tras las negociaciones mantenidas como consecuencia de la judicialización del referido expediente de regulación de empleo, las partes negociadoras alcanzaron y suscribieron, con fecha 7 de octubre de 2014, un acuerdo de resolución del expediente mediante el cual, las medidas extintivas adoptadas para la totalidad de la plantilla, se transformaban en medidas extintivas para una parte de la misma, suspensivas de contratos para otra parte y la ejecución de determinadas modificaciones sustanciales colectivas que, además serían recogidas de inmediato en la normativa convencional de empresa por la que se regulan las relaciones laborales de los trabajadores afectados (la totalidad de la plantilla). La vigencia de dicho acuerdo transaccional estaba sujeta a la verificación de 13 condiciones suspensivas contenidas en la estipulación TERCERA del mismo que, se da aquí por reproducida en sus términos literales. Pese no haberse cumplido la totalidad de las condiciones suspensivas allí estipuladas, y las dificultades que para la viabilidad de la Empresa puede conllevar la no consecución de las mismas en el presente momento, y especialmente, aquellas relativas a las cuestiones medioambientales, las partes negociadoras consideran que es necesaria la formalización del presente acuerdo transaccional judicial que revoca y sustituye al precedente de 7 de octubre de 2.014.

SEGUNDO. - Las partes procesales, negociadoras en su día del Expediente de Regulación de Empleo sometido a control de legalidad de la Jurisdicción Social, han mantenido reuniones negociadoras con objeto de alcanzar un acuerdo transaccional en sede Judicial por el que poner fin a la controversia judicial que mantienen con el común objetivo de garantizar el empleo de aquellos trabajadores afectados por el Expediente y a su vez, la viabilidad futura de la Empresa ante su reapertura.

TERCERO.- Las partes acuerdan sustituir el resultado "sin acuerdo" alcanzado en su día en el periodo de consultas del ERE objeto del presente acuerdo transaccional, por el presente acuerdo de finalización del Expediente de Regulación de Empleo, que cobrará vigencia desde el momento mismo en que cobre firmeza la resolución de la Excelentísima Sala de lo Social del Tribunal Supremo que convalide y homologue el mismo, otorgándole el valor, la fuerza y la eficacia de un acuerdo transaccional judicial, sin perjuicio de aquellos pactos contenidos en él para los que se prevea una entrada en vigor distinta de la fecha de firmeza dicha convalidación.

CUARTO. - El presente acuerdo supondrá la consolidación de la medida extintiva en su día acordada para todos los trabajadores que fueron afectados y que ascienden a 497 que se relacionan en el Anexo I del presente acuerdo, a excepción de un colectivo cuya relación laboral se considerará suspendida desde la fecha de efectos de la que fuera su comunicación extintiva hasta el momento en que se proceda a su llamamiento por reapertura de la unidad productiva a la que vaya a estar afecto cada trabajador conforme a la nueva disposición organizativa de la Empresa, y que ascienden a 52 (lista nominativa Anexo II).

QUINTO. -

Asimismo, la Empresa garantizará con este acuerdo una oferta vinculante de un puesto de trabajo con determinadas condiciones para todos aquellos trabajadores que, formando parte de la plantilla de trabajadores cuya relación laboral se extinguió en su día y que, cumpliendo los requisitos que se establecen en el presente pacto y aceptando las condiciones pactadas colectivamente en el presente acuerdo, deseen volver a trabajar. SEXTO. – Tras las negociaciones mantenidas y finalizadas con acuerdo el día 31 de mayo de 2016, la Comisión Negociadora por mayoría cualificada de sus miembros y la representación de la Empresa, han alcanzado el presente acuerdo que firman quienes han votado favorablemente al mismo, dejando constancia la Representación Legal de los Trabajadores que en su toma de decisión interna sobre su aceptación, sólo ha obtenido el voto negativo de dos de los miembros de la comisión negociadora, Don Justino Sánchez Gil y Don Pedro Luis García Tejedor quienes, pese a haber participado en la negociación como consta en las actas, y por el hecho de haber emitido voto en contra del acuerdo han rehusado la presencia en este acto y la firma del presente pacto transaccional. SÉPTIMO. - El presente acuerdo transaccional es el fruto de la negociación de buena fe de las partes procesales legitimadas plenamente para su adopción, reconociéndose recíprocamente la capacidad y representatividad necesarias para la plena validez de cuanto han negociado y acordado de forma libre. Y conforme a ello y con acuerdo mayoritario cualificado y suficiente lo someten ahora a la convalidación y homologación de la Excelentísima Sala de lo Social del Tribunal Supremo, estando integrado por las siguientes, ESTIPULACIONES: PRIMERA. - Del Colectivo de Trabajadores cuya relación laboral está extinguida por los efectos del Expediente de Regulación de Empleo o por cualesquiera otras formas de extinción de la relación laboral, y por tanto no verán alterada su situación extintiva por los efectos del presente acuerdo: 1. Las partes acuerdan la consolidación, confirmación y convalidación de las extinciones de los contratos de trabajo de todos los trabajadores en su día afectados por el ERE con fecha de efectos del día 25 de septiembre de 2013 y en las condiciones indemnizatorias estipuladas en sus respectivas cartas de despido, excepto a el colectivo de trabajadores regulado en la Estipulación Segunda del presente acuerdo. 2. Se adjunta al presente acuerdo como Anexo I la relación nominativa de los trabajadores cuya relación laboral se considera válidamente extinguida por acuerdo colectivo con fecha de efectos de 25 de septiembre de 2013 o por cualesquiera otras causas de extinción de la relación laboral. 3. Ambas partes consideran que dichas extinciones fueron plenamente ajustadas a Derecho. 4. La Empresa se compromete a facilitar a los trabajadores, en caso de no disponer de ello, el certificado actualizado expedido por la Administración Concursal donde conste el importe de su indemnización a efectos de que procedan a su reclamación al Fondo de Garantía Salarial conforme a los términos pactados en el Convenio de Acreedores suscrito y de acuerdo a la opción de cobro de la deuda suscrita por cada trabajador dentro del Convenio de Acreedores aprobado en fase concursal. 5. Asimismo, las partes negociadoras acuerdan que las indemnizaciones derivadas de las extinciones que se consolidan en el presente acuerdo y con fecha de efectos 25 de septiembre de 2013, se perciban por los trabajadores de conformidad con las condiciones de pago derivadas del Convenio de Acreedores y plan de pagos aprobado en la fase concursal de la Empresa, elevando dicho acuerdo de pago con sus

condiciones a la categoría jurídica laboral de acuerdo colectivo regulador del ERE en cuanto al pago aplazado de las indemnizaciones legales. SEGUNDA. - Colectivo de Trabajadores cuya relación laboral se considerará suspendida desde el día 25 de septiembre de 2013 hasta el día 31 de diciembre 2017. 1. A los trabajadores relacionados nominativamente en el Anexo II, y que con fecha 25 de septiembre de 2013, fueron afectados por la decisión extintiva adoptada por la Empresa a la finalización del periodo de consultas, se les considerará en situación de suspensión de su contrato de trabajo desde dicha fecha hasta una fecha máxima que se fija en el día 31 de diciembre de 2017, sin perjuicio de que la Empresa adquiere el compromiso firme de reactivar su contrato de trabajo en el momento de la arrancada de su unidad productiva. Con independencia de que la fecha de finalización del ERTE se establece en el día 31 de diciembre de 2017, en ningún caso podrá mantener la Empresa a un trabajador en suspensión si su unidad productiva se encuentra en pleno funcionamiento. 2. La Empresa asumirá el coste relativo a las cotizaciones correspondientes al periodo de tiempo que haya durado dicha suspensión, comprometiéndose la Representación Legal de los Trabajadores a colaborar con la Empresa en cuantas gestiones sean precisas para la obtención de los aplazamientos y facilidades de pago a la Seguridad Social de dichas prestaciones. 3. Al objeto de llevar a cabo lo previsto en esta estipulación, una vez resulte convalidado judicialmente el presente acuerdo transaccional, se procederá por la Empresa a solicitar de la Seguridad Social, mediante aportación de copia del presente acuerdo y del acta transaccional expedida por la Excelentísima Sala de lo Social del Tribunal Supremo en que se convalide, el alta de los trabajadores aquí relacionados, con fecha de efectos 25 de septiembre de 2013, notificando asimismo, que desde dicha fecha hasta el momento de arrancada de su unidad productiva y como máximo hasta el día 31 de diciembre de 2017 se encuentran en situación de suspensión de su contrato de trabajo. 4. Sin perjuicio de la fecha fijada como tope para la reincorporación a su puesto de trabajo, la Empresa podrá efectuar llamamientos al personal con contrato en suspensión para su reincorporación anticipada si fuese preciso, bien de forma definitiva, bien durante el periodo de tiempo necesario. En tal supuesto la Empresa efectuará la notificación de llamamiento con al menos 4 días de antelación al trabajador. 5. A partir de la firmeza de la resolución judicial homologadora del presente acuerdo transaccional, aquellos trabajadores regulados en la presente estipulación que, durante la suspensión de sus contratos de trabajo fuesen perceptores del subsidio de desempleo, tendrán derecho sólo en caso de que dejaran de percibirlo por agotamiento del plazo máximo de percepción, a percibir un complemento de ayuda a la suspensión por importe neto de 400 euros en el caso de los trabajadores de SNIACE y CELLTECH y de 575 euros en el supuesto de los trabajadores de VISCOCEL. TERCERA. - Nueva regulación colectiva del acceso la jubilación parcial para el personal regulado en la estipulación SEGUNDA y relacionado en el Anexo II del presente acuerdo. 1. La mesa de negociación, que es también la negociadora del pacto en materia de negociación en materia de jubilación parcial de fecha 25 de marzo de 2013 que motivó a su vez la comunicación al INSS de fecha 15 de abril de 2013, con objeto de ajustar la realidad de la nueva apertura de las Empresas del Grupo Sniace, ha acordado la modificación de dichos acuerdos que interpretaban y desarrollaban lo previsto en el entonces vigente Convenio Colectivo en la

materia sustituyendo su regulación por la que sigue: a. Tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos legales tengan cumplidos al menos los 61 años y seis meses de edad. b. El trabajador que pretenda acogerse a dicha jubilación parcial deberá solicitarlo con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha que pretenda que tenga efectos la misma. c. Las condiciones del porcentaje de reducción del 85% la jornada, de acumulación o prestación de la misma, o su distribución y flexibilidad serán las que pacten las partes en cada momento, y en caso de no alcanzarse dicho acuerdo, será la empresa quien determine dichas circunstancias con arreglo a la normativa vigente en cada momento. 2. La presente regulación sustituye y deroga cuantos pactos colectivos precedentes regulasen la materia y en cuanto lo regulado en ellos se oponga a su contenido o impida su aplicación. CUARTA. - Medidas de modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo que se acuerdan para su implantación inmediata e indefinida a la finalización del periodo de consultas. Las partes negociadoras, con objeto de garantizar la viabilidad de las empresas y la de los contratos de trabajo suscritos por ellas, acuerdan la implantación con efectos del día 25 de septiembre de 2013 y duración indefinida de las siguientes modificaciones sustanciales de carácter colectivo, acordadas en el marco de expediente de regulación de empleo cuyo acuerdo se formaliza en el presente documento y que, a su vez, serán trasladadas, por voluntad de las partes negociadoras, legitimadas a tal efecto y que firman el presente, al contenido del Convenio Colectivo de Empresa que las regula en los términos que se expondrán en la estipulación QUINTA del presente acuerdo transaccional: Reducción Salarial: 1. Los salarios de toda la plantilla afectada por el Expediente de Regulación de Empleo y de los trabajadores no afectados y que permanecieron en plantilla, se verán reducidos en todos los conceptos integrantes del mismo y con carácter indefinido del siguiente modo: Un 20% para quienes formaban parte con fecha 25 de septiembre de 2013 del Comité de Dirección. Un 17'5% a quienes ostenten la condición de mando intermedio. Un 15 % al resto de la plantilla. 2. Asimismo, dicha rebaja salarial se plasmará, en los términos que se indicarán en la estipulación siguiente del presente pacto, en las tablas salariales del nuevo Convenio Colectivo de Empresa por el que se van a regir las partes, y que tendrán una vigencia de 6 años desde la firmeza de la convalidación judicial del presente acuerdo, siendo el salario de la plantilla a todos los efectos desde esa fecha y a expensas, exclusivamente, del resultado de la negociación colectiva salarial que tenga lugar en su caso transcurridos los 6 años de vigencia de dichas tablas salariales. 3. Las tablas salariales que habrán de recoger las modificaciones sustanciales aquí pactadas y que tendrán, como el nuevo Convenio Colectivo que las recoja, una vigencia de 6 años, serán incrementadas para todos los trabajadores del siguiente modo: A partir del 1 de enero del tercer año de vigencia del Convenio Colectivo en el IPC de ese año incrementado en un 0'5 %. A partir del 1 de enero del quinto año de vigencia del Convenio Colectivo en el IPC de ese año incrementado en un 0'5 %. A partir del 1 de enero del sexto y último año de vigencia del Convenio Colectivo, en el IPC de ese año incrementado en un 0'5 %. 4. A partir del 31 de diciembre del sexto año de vigencia del nuevo Convenio Colectivo, las tablas salariales resultado de las modificaciones aquí pactadas y, además, normativizadas conforme a lo previsto en la estipulación quinta del presente

pacto, permanecerán inalteradas, y siempre a resultas, de lo que pueda derivarse, en su caso, de las futuras negociaciones colectivas transcurrido el plazo de vigencia estipulado. Modificaciones sustanciales adicionales que se pactan: 1. La jornada anual vigente para las partes en el momento de la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo objeto de la presente transacción será incrementada en 40 horas desde el momento de la convalidación judicial del presente acuerdo. 2. Esta modificación se trasladará al nuevo Convenio Colectivo que las partes suscribirán conforme al compromiso que se recoge en la estipulación QUINTA del presente acuerdo. Cualquier modificación de esta jornada reducida dependerá del resultado de futuras negociaciones colectivas, en todo caso, una vez finalizados los 6 años de vigencia del antedicho Convenio Colectivo. 3. Sin perjuicio de lo anterior para el sexto año de vigencia del nuevo Convenio, la jornada anual de trabajo, que será la previa al ERE ampliada en 40 horas, será reducida en 8 horas. 4. La jornada anual de trabajo aquí pactada, esto es, la previa al ERE incrementada en 40 horas, se consolidará por su regulación convencional y la modificación sustancial operada, y su posterior modificación dependerá, en su caso, de lo que resulte de las eventuales y futuras negociaciones colectivas. 5. Asimismo, y desde la convalidación judicial del presente acuerdo, la jornada reducida de verano que se venía disfrutando con carácter previo al ERE, quedará reducida en su duración al periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año. Así se hará constar en el Convenio Colectivo que las partes suscriben conforme a lo dispuesto en la estipulación QUINTA del presente acuerdo. Cualquier modificación de esta jornada reducida dependerá del resultado de futuras negociaciones colectivas, en todo caso, una vez finalizados los 6 años de vigencia del antedicho Convenio Colectivo. 6. Asimismo, se acuerda que el personal de hilaturas y del laboratorio de hileras que, desde el momento de la convalidación judicial del presente acuerdo pasase a desempeñar funciones en un puesto distinto, en lugar de los 32 días de vacaciones que venían disfrutando conforme a la regulación laboral previa al expediente de regulación de empleo, pasarán a disfrutar 26 días de vacaciones anuales como el resto de personal. 7. Del mismo modo, se acuerda que todo el personal que ostente la condición de jefe de turno disfrutará, desde el momento mismo de la convalidación judicial del presente acuerdo transaccional de 26 días de vacaciones. 8. Asimismo, se acuerda expresamente, como modificación sustancial de carácter indefinido y que se trasladará al nuevo Convenio Colectivo que las partes suscribirán conforme a la estipulación siguiente del presente pacto, que el personal que sea destinado a un puesto de trabajo distinto del que inicialmente prestaba pierda con dicho cambio de puesto el derecho a percibir los complementos específicos del puesto de origen, percibiendo exclusivamente los que, en su caso, correspondan al puesto de destino. Quedarán excepcionados, aquellos pluses recogidos en el artículo 26 del Convenio Colectivo vigente en la Empresa en el año 2012 (BOC nº 23 de 4 de febrero de 2013). 9. Del mismo modo, las partes acuerdan la modificación del régimen de disfrute del permiso retributivo previsto en el Convenio Colectivo vigente al tiempo de incoarse el ERE objeto del presente acuerdo para la realización de análisis de sangre. Dicho permiso pasará a tener la duración estrictamente necesaria para la realización de dicho trámite y no la de un día completo de duración. 10. Por cuanto se refiere a los trabajadores adscritos a hilaturas y al laboratorio de hileras, las partes

acuerdan la revisión del plus que perciben como consecuencia de las condiciones ambientales de su puesto de trabajo, en el plazo de un año a contar desde la puesta en marcha de la unidad productiva. 11. Finalmente, en cuanto las movilidades funcionales que se produzcan como consecuencia de la adaptación de la Empresa a las necesidades productivas tras la implantación de todas las medidas acordadas en el presente pacto, se estará a lo regulado en el artículo 7 del Convenio Colectivo de la Empresa para el año 2012 (BOC nº 23 de 4 de febrero de 2013). QUINTA. – Modificación del Convenio Colectivo vigente en la Empresa al tiempo de la iniciación del Expediente de Regulación de Empleo y la firma de una nueva norma convencional que regule y consolide normativamente las modificaciones sustanciales operadas por el presente pacto y que extienda su vigencia en seis años adicionales desde el momento mismo de la firma del presente acuerdo. Las partes firmantes del presente acuerdo, legitimadas plenamente conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores para la negociación del Convenio Colectivo de Empresa que rige para los trabajadores afectados por el Expediente de Regulación de Empleo objeto del presente acuerdo transaccional, que son las mismas que firmaron dicha norma convencional y que recíprocamente se reconocen la plena capacidad y legitimación para la novación de dicha norma acuerdan: 1º.- Trasladar al Convenio Colectivo estatutario de Empresa vigente todas y cada una de las modificaciones sustanciales operadas y reformas estipuladas en el presente acuerdo, de manera que sus efectos, sin perjuicio de producirse de forma automática por la aplicación de las mencionadas modificaciones sustanciales, operen y se consoliden además por aplicación de la referida norma convencional. 2º.- El Convenio Colectivo resultante de la novación normativa aquí pactada tendrá una vigencia de 6 años, entrando en vigor en la fecha en que cobre firmeza la homologación judicial del presente acuerdo transaccional por el Tribunal Supremo y finalizando la misma el 31 de diciembre de 6º año de vigencia. 3º.- Las partes negociadoras acuerdan derogar cuantos preceptos contenidos en el Convenio Colectivo de Empresa vigente contradigan o se opongan o impidan la aplicación de lo aquí estipulado. 4º Asimismo acuerdan solicitar de la Autoridad Laboral competente la publicación del presente pacto novatorio del Convenio Colectivo con objeto de cumplir las formalidades legales necesarias para su plena validez y la de los pactos novatorios del Convenio Colectivo aquí recogidos. SEXTA. – Del compromiso de oferta de contratación de los trabajadores cuyo contrato se extinguió colectivamente con fecha de efectos 25 de septiembre de 2013 y de las condiciones en que se les garantiza el mismo. 1. Las Empresa efectuará una oferta vinculante de contrato de trabajo indefinido a todos aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinguió como consecuencia del ERE convalidado por las partes conforme al presente acuerdo y a excepción de aquellos que, bien fuesen trabajadores relevistas o relevados, bien hayan procedido a transaccional con carácter previo y de forma individual su despido reconociendo su procedencia y de aquellos que hayan causado baja por incapacidad o jubilación o fallecimiento 2. Las partes negociadoras consideran que esta garantía de oferta de un puesto de trabajo indefinido, primero a tiempo parcial y después a tiempo completo, supone una mejora de las condiciones en que se resolvió el ERE del año 2013, que se materializa por el interés de ambas partes en resolver el litigio colectivo pendiente como consecuencia de aquél expediente. 3. Todos los trabajadores

*afectados por el ERE de 2013, a excepción de los excluidos en el apartado primero de la presente estipulación, se considerarán candidatos a ocupar una vacante en la empresa, siendo los que acrediten las condiciones que luego se expondrán, candidatos con puesto de trabajo garantizado y quienes no acrediten tales extremos, candidatos sin garantía de puesto ni preferencia de contratación frente a otros terceros. 4. Todo trabajador afectado por el ERE de 2013 y no excluido por las circunstancias previstas en el apartado 1 de la presente estipulación, optará a la condición de candidato a un puesto de trabajo garantizado y preferente en las condiciones que luego se dirán, acreditando el cumplimiento de las siguientes condiciones acumulativas: **CONDICIONES NECESARIAS PARA EL ACCESO A UNA OFERTA VINCULANTE DE CONTRATACIÓN:** a) La aceptación de un contrato de trabajo a tiempo parcial cuyo salario laboral total y bruto no supere un importe mensual de 575 euros netos en el caso de los trabajadores de VISCOCEL o de 400 euros netos mensuales para los trabajadores de CELLTECH y SNIACE. La diferencia retributiva entre ambos colectivos responde a la circunstancia objetiva del mayor tiempo que tardará en estar operativa la fábrica de VISCOCEL, y, en consecuencia, el mayor gravamen social que afectará a su plantilla. b) La firma del compromiso irrevocable de novación de su contrato a tiempo parcial por uno a tiempo completo en el momento en que la empresa le requiera para ello por iniciarse la actividad de la unidad productiva a la que esté afecto. Dicho contrato a tiempo completo incorporará las condiciones laborales resultantes de todas las modificaciones aprobadas en el presente acuerdo, así como de las novaciones normativas pactadas para el Convenio Colectivo de Empresa. La negativa del trabajador a cumplir con dicho compromiso de novación del contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo en el momento en que su unidad productiva vuelva a la actividad se considerará una trasgresión de la buena fe contractual en los términos previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. c) La acreditación de no encontrarse prestando servicios por cuenta ajena o propia en el momento de la firma del contrato de trabajo a tiempo parcial. A tal efecto deberán aportar informe de vida laboral actualizado a la fecha de suscripción del contrato y firmar declaración jurada en tal sentido, sin perjuicio de otra documentación acreditativa que se les pudiese requerir en aras a acreditar su situación real de no prestación de servicios. d) La aceptación de las dificultades que eventualmente puedan surgir a la hora de organizar el trabajo efectivo en unas instalaciones fabriles necesitadas de importantes reparaciones e inversiones y en consecuencia la aceptación de cuantos permisos retribuidos resulten necesarios de acuerdo con dichas dificultades, ajenas a la voluntad de las partes, que se le puedan conceder desde el momento mismo de la suscripción contrato de trabajo a tiempo parcial hasta el momento en que la unidad productiva a la que esté afecto vaya a iniciar de forma efectiva y completa su actividad, permaneciendo durante dichos permisos a disposición de la empresa para prestar servicios en los momentos en que así se le requiriese y por el tiempo que fuese necesario. e) La aceptación de la procedencia de su despido derivado del ERE de 2013 y de no mantener controversia alguna en relación al mismo con la Empresa, bien por haber alcanzado con la misma un acuerdo transaccional con aceptación de la procedencia y el percibo de su indemnización legal en los plazos fijados en el concurso de acreedores, bien por desistimiento de las demandas interpuestas*

contra la empresa en relación con su despido individual y las circunstancias derivadas del mismo. f) La aceptación expresa del pago de la indemnización correspondiente a su despido derivado del ERE de 2013 en los plazos pactados en el presente acuerdo, esto es, en los términos acordados en el concurso de acreedores y de acuerdo con la opción efectuada por el trabajador como acreedor en el seno de dicho concurso. 5. La falta de verificación de los anteriores requisitos impedirá al trabajador ser aceptado por la Empresa como candidato a una oferta vinculante de puesto de trabajo y con preferencia a otros terceros y, por tanto, su contratación dependerá de la voluntad de la empleadora, como si de cualquier otro candidato a un puesto de trabajo se tratase, y las condiciones de su contratación, si aquella tiene lugar, serán las que, con arreglo a la Legislación vigente, pacte en el momento de su eventual contratación. 6. La Empresa ofrecerá con preferencia y garantía a los trabajadores que acrediten los extremos antes indicados, un contrato de trabajo a tiempo parcial desde el momento de la firmeza del presente acuerdo transaccional judicial hasta la fecha en que cada una de las unidades productivas a las que vayan a estar afectos de forma definitiva estén operativas para la producción. 7. Hasta el momento en que cada una de las unidades productivas a las que perteneciese el trabajador con derecho a oferta vinculante de trabajo estén en pleno funcionamiento se ofrecerá, conforme a lo dispuesto anteriormente, la celebración de un contrato a tiempo parcial indefinido durante el cual se le retribuirá conforme al salario previsto en la letra a) del apartado 4º de la presente estipulación. 8. Suscrito el contrato a que se refiere el punto anterior, y hasta la efectiva puesta en marcha de su unidad productiva, permanecerá en situación de permiso retribuido a plena disposición de la empresa, de modo que puede ser llamado por la empresa para la prestación de servicios intermitentes tras los cuales retornará a la situación de permiso retribuido. Los nuevos contratos que se suscriban a tiempo parcial incluirán en su clausulado todas las modificaciones sustanciales y del Convenio Colectivo acordadas en el presente acuerdo colectivo de manera que las relaciones laborales nuevas llevarán ya incorporadas todas las condiciones laborales derivadas de dichas modificaciones aquí pactadas, a excepción de su retribución que será para cada trabajador la resultante de la aplicación a su caso de lo previsto en la letra a) del apartado 4º de la presente estipulación. El trabajador deberá aceptar con la firma de su contrato a tiempo parcial el compromiso incondicional de suscribir un nuevo contrato (novación contractual prevista en el art. 12 apartado 4º del Estatuto de los Trabajadores) a tiempo completo, en el momento mismo que su unidad productiva vaya a entrar en funcionamiento o así se lo requiera la Empresa. 9. Respecto a las condiciones salariales del nuevo contrato indefinido a tiempo completo que se suscribirá o en el que se novarán los contratos a tiempo parcial antes indicados, se aplicarán las modificaciones sustanciales y del Convenio Colectivo aquí acordadas, manteniéndose las restantes que en su día ostentase cada trabajador, a excepción de las que retribuyesen condiciones específicas del puesto de trabajo que ocupaba o de las actividades desarrolladas si aquellas no correspondiesen en el nuevo puesto a ocupar. 10. Respecto del concepto que percibían como antigüedad los trabajadores en el momento en que fueron despedidos se aplicará el siguiente régimen: Durante los años 2016 y 2017 se abonará en una única paga de devengo anual que se hará efectiva con el pago de la nómina del mes de diciembre.

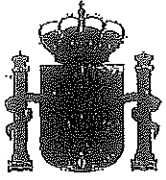
A partir del mes de enero de 2018 la percibirán del mismo modo al que lo percibían en el momento en que fueron despedidos. 11. Los trabajadores deberán solicitar por escrito a la dirección de recursos humanos de la Empresa su derecho a acogerse a la dicha oferta vinculante de contrato a tiempo parcial en el plazo de 20 días hábiles a contar desde la firmeza judicial del presente acuerdo. 12. Recibido dicho escrito la empresa procederá a citar a los trabajadores para que acrediten documentalmente el cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder a dicha oferta vinculante de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4º de la presente estipulación, y en caso de así hacerlo, se procederá a la firma del nuevo contrato en las condiciones establecidas. 13. Los trabajadores con derecho a oferta de trabajo vinculante podrán rehusar la firma del contrato a tiempo parcial ofrecido hasta la arrancada de su unidad productiva por considerar más beneficiosa su situación en el momento en que se les ofrezca el mismo. A tal efecto lo comunicarán a la Empresa en el plazo previsto en el punto 11º anterior debiendo además en dicho plazo suscribir los compromisos necesarios para cumplir con los requisitos previstos en el apartado 4º de la presente estipulación. Esta decisión del trabajador no supondrá la pérdida de su derecho a la garantía del nuevo contrato a tiempo completo que le será ofrecido en el momento en que su unidad productiva vaya a entrar en funcionamiento. Si llegado el momento de inicio de la actividad de su unidad productiva no comparecieren a la firma del contrato a tiempo completo se considerará que renuncian a dicha oferta de trabajo. No obstante, lo anterior, aquellos que rehúsen expresamente incorporarse al contrato a tiempo parcial cuando les sea ofrecido, podrán solicitar su contratación bajo esa modalidad en cualquier momento hasta la puesta en marcha de su unidad productiva, momento en que habrán de suscribir el contrato a tiempo completo, acreditando cuando así lo soliciten las condiciones establecidas en el apartado 4º de esta estipulación. 14. Los trabajadores que, transcurrido el plazo indicado en el apartado 11º anterior, no hayan comunicado su voluntad de aceptar el puesto de trabajo ofertado en los términos expuestos con anterioridad, y los que siendo citados por la Empresa para la acreditación del cumplimiento de los requisitos necesarios para acceder a la oferta de trabajo no acrediten tales requisitos, perderán su derecho recibir una oferta trabajo por parte de la empresa o a ostentar preferencia alguna de acceso a una vacante. SÉPTIMA. –Bolsa de trabajo para el personal relevista cuyo contrato se extinguió como consecuencia del ERE de 2013. 1. Aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo como relevista fue extinguido con motivo del ERE ejecutado en septiembre de 2.013, y que, están excluidos del derecho a una oferta de trabajo vinculante, preferente y garantizada conforme a la excepción regulada en el apartado 1º de la Estipulación SEXTA anterior, podrán incorporarse a una bolsa de trabajo con derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en la Compañía, una vez cubiertos los puestos de trabajo de todas las unidades productivas por la contratación regulada en la estipulación anterior, con preferencia frente a terceros de iguales aptitudes y cualificación profesional para ocupar dicha vacante. 2. La adscripción a la bolsa de trabajo exigirá inexcusablemente la comunicación escrita en tal sentido por parte del antiguo relevista, efectuada en plazo de 20 días a contar desde que la empresa le comunique la existencia del presente acuerdo mediante carta certificada remitida a su domicilio. En la comunicación del trabajador mostrando su intención de formar parte de la

bolsa deberá, asimismo, aceptar la suscripción de los compromisos establecidos en el apartado 4º de la estipulación sexta del presente acuerdo en el momento en que tuviese que firmar, en su caso, su contrato de trabajo. Transcurrido el plazo antes indicado para la aceptación expresa de su inclusión en la bolsa de trabajo sin que aquella se haya recibido por parte de la empresa, perderá el trabajador su derecho a formar parte de la misma con carácter definitivo. OCTAVA. - Cláusula de interpretación y derogación. El presente pacto transaccional deja expresamente sin efecto cualesquiera pactos anteriores suscritos en relación con las materias en él reguladas en tanto se opongan a lo aquí regulado, sean incompatibles con su contenido o impidan su aplicación. NOVENA. - Posibles pactos complementarios, Inscripción y publicación del presente acuerdo. Las partes negociadoras del presente acuerdo se comprometen a suscribir y firmar los acuerdos y compromisos complementarios que pudieran resultar necesarios para la efectividad de lo aquí pactado y solicitar su inscripción y publicación en el Boletín Oficial correspondiente en el plazo de 10 días a contar desde la presentación del presente acuerdo en sede judicial. Las partes negociadoras y firmantes del presente acuerdo manifiestan expresamente que todo cuanto en él han recogido es considerado por las mismas un acuerdo que mejora sustancialmente la resolución del ERE adoptada por la Empresa con fecha 25 de septiembre de 2013, por cuanto garantiza el sostenimiento del empleo de quienes resultaron afectados por dicho expediente. Leído el texto del presente acuerdo por todos los comparecientes y considerando el mismo conforme a la voluntad de los mismos, firman solemnemente quienes han votado afirmativamente el mismo.

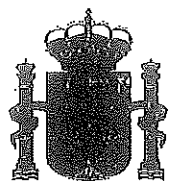
Anexo I







ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

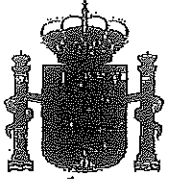


ADMINISTRACION
DE JUSTICIA









ADMINISTRACION
DE JUSTICIA





CUARTO.- Citadas las partes a ratificarse en el acuerdo transaccional lo efectuaron en fecha 14-10-2014 ante la Secretaría de esta Sala, lo que tuvo efecto el día 28-junio-2016, figurando en la comparecencia efectuada ante la Il. Sra. Letrada de la Administración de Justicia que: "Comparecencia y ratificación.- En Madrid a veintiocho de junio de dos mil dieciséis. Ante mí comparecen D. Alberto Novoa Mendoza con DNI 50878285- P en representación de SNIACE, SA, de VISCOCELL SLU y de CELLTECH SLU, con poderes notariales especiales números 1675, 1676, Y 1677 otorgados en Madrid el 21 de junio de 2016 ante D. Francisco Javier Monedero Sanmartín. Por los recurrentes comparece D. Juna Luis Cortés Gabaudan [REDACTED] como asesor de la Comisión con poderes que quedan unidos a las actuaciones. Como recurrente comparece asimismo D^a Juliana Bermejo Derecho colegiada número C39934 en representación de [REDACTED] [REDACTED] cuya representación consta en actuaciones. Y D. Pedro Juan Vilella Xanpeny, [REDACTED] actuando por la Administración Concursal y la Procuradora D^a Isabel Campillo García que la representa. D. Alberto Novoa Mendoza en la representación acreditada ratifica íntegramente el contenido del Acuerdo Colectivo Transaccional firmado en Santander el 3 de junio de 2016. Igualmente D. Juan Luis Cortés Gabaudan ratifica íntegramente el contenido de dicho Acuerdo como Asesor de la Comisión Negociadora. D^a Julia Bermejo Derecho en la representación acreditada manifiesta que su representados no han suscrito dicho Acuerdo y aunque no se oponen al mismo no ratifican su contenido. Asimismo solicita que se determine con claridad el cobro de las indemnizaciones en la parte considerada como deuda privilegiada. Este deuda inicialmente se reconoció en el convenio de Acreedores por importe de 15.487,20 euros para cada trabajador; no obstante está pendiente de fijación definitiva por el Juzgado Mercantil n° 2 de Madrid, puesto que se ha interpuesto una demanda de incidente concursal sobre importe de deuda privilegiada por la cuantía de 27.102,60 euros para cada trabajador. Esta parte exige que se determine con claridad, quién, cuándo y cómo se van a pagar la indemnizaciones reconocidas como deuda privilegiada. Recogidas las manifestaciones anteriores y la ratificación de las partes se da por terminada la comparecencia firmando los comparecientes la presente Acta conmigo la Letrada de la Administración de Justicia".

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- 1.- Hasta la entrada en vigor de la LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social), en aplicación de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil (DA 1^a.1 LPL- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral), una vez que habían llegado las partes a un acuerdo transaccional sobre la materia que constituía el objeto del proceso, ratificado ante la Secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, devenía aplicable lo dispuesto a tal efecto por el art. 19 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC). En el apartado 1 de dicho precepto se dispone expresamente que "los litigantes están facultados para disponer del objeto del juicio y podrán

renunciar, desistir del juicio, allanarse, someterse a arbitraje y transigir sobre lo que sea objeto del mismo, excepto cuando la ley lo prohíba o establezca limitaciones por razones de interés general o en beneficio de tercero"; así mismo, en el apartado 2 de dicho precepto se dispone igualmente que "si las partes pretendieran una transacción judicial y el acuerdo o convenio que alcanzaren fuere conforme a lo previsto en el apartado anterior, será homologado por el tribunal que esté conociendo del litigio al que se pretenda poner fin"; y en el apartado 3 se señala que "los actos a que se refieren los apartados anteriores podrán realizarse, según su naturaleza, en cualquier momento de la primera instancia o de los recursos o de la ejecución de sentencia".

2.- Del precepto procesal civil transcrito se desprende claramente que las partes pueden disponer válidamente del objeto del proceso "en cualquier momento" del mismo y, en consecuencia, puede efectuarse el concreto momento en que lo hicieron las partes en el presente caso, antes de dictarse la sentencia en el recurso de casación y a pesar, incluso, de ya haberse deliberado; estando, además, dicho momento situado dentro del ámbito de la competencia funcional de esta Sala. La decisión judicial de homologación del acuerdo procederá siempre que no se produzca en supuestos en los que la Ley expresamente lo prohíba o lo limite.

3.- En relación con ello, dentro de la normativa laboral, resultaba que en la ahora derogada LPL únicamente existían dos preceptos que aparentemente podrían interferir en el acuerdo de homologación, en concreto: **a)** el art. 245 LPL en cuanto disponía expresamente que "se prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador"; y **b)** el art. 3.5 Estatuto de los Trabajadores (ET) en cuanto dispone que "los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario...".

4.- Sin embargo, incluso bajo la vigencia de la normativa procesal social ahora derogada, esta Sala interpretó, -- entre otros, en sus Autos de fechas 11-enero-2001 (rcud 979/2000), 25-octubre-2001 (rcud 3110/2001), 8-noviembre-2006 (rcud 3649/2005), 24-enero-2007 (rcud 3159/2005), 15-marzo-2007 (rcud 2248/2006), 17-julio-2007 (rcud 1933/2006), 18-julio-2007 (rcud 45/2007), 21-noviembre-2007 (rcud 1871/2006), 14-marzo-2008 (rcud 1200/2007), 20-junio-2008 (rcud 1301/2007), 12-febrero-2009 (rcud 3939/2008) y 20-junio-2013 (rcud 893/2013) --, contemplando situaciones semejantes a la aquí producida, que no jugaba en este caso la prohibición del art. 245 LPL porque sólo puede entenderse referida a sentencias firmes, ni que tampoco se estaba ante el supuesto contemplado en el art. 3.5 ET porque el eventual derecho de la parte actora sólo tiene un reconocimiento provisional en el marco de un litigio. Fuera del marco laboral el objeto de la transacción no se halla comprendido dentro de ninguna de las prohibiciones contenidas en el art. 1814 del Código Civil (estado civil, cuestiones matrimoniales, alimentos futuros) ni tampoco puede desprenderse del mismo que sea fraudulento, a los efectos del art. 6.4 del mismo Código ("Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento

jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”).

5.- Por lo que, en definitiva, se entendía que, en los asuntos referidos, se trataba de una transacción merecedora de su homologación por esta Sala, en los términos en que había sido aceptada por las partes, dentro de la facultad de disposición que tienen legalmente reconocida y se proclamaba que la homologación de dicha transacción en cuanto modo legítimo de terminación del proceso debía producir sus efectos procesales plenos, lo que significaba, tratándose transacciones alcanzadas en el ámbito del recurso de casación unificadora, que lo acordado sustituía a lo resuelto en las sentencias de instancia y de suplicación, de conformidad con el hecho de que, -- cual dispone expresamente la regla 3ª del art. 517.2 LEC (incluye entre los títulos que tienen aparejada ejecución a “*Las resoluciones judiciales que aprueben u homologuen transacciones judiciales y acuerdos logrados en el proceso, acompañadas, si fuere necesario para constancia de su concreto contenido, de los correspondientes testimonios de las actuaciones*”) --, el título para la ejecución de lo acordado en estos supuestos lo constituye el Auto de homologación y no lo que pudiera haberse dispuesto en aquellas sentencias anteriores.

SEGUNDO.- 1.- Los anteriores principios fueron asumidos expresamente por la ahora vigente LRJS, disponiendo en su art. 235.4 que “*Las partes podrán alcanzar, en cualquier momento durante la tramitación del recurso, convenio transaccional que, de no apreciarse lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, será homologado por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitando el recurso, mediante auto, poniendo así fin al litigio y asumiendo cada parte las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido. El convenio transaccional, una vez homologado, sustituye el contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso y la resolución que homologue el mismo constituye título ejecutivo. La impugnación de la transacción judicial así alcanzada se efectuará ante el órgano jurisdiccional que haya acordado la homologación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, siguiendo los trámites establecidos para la impugnación de la conciliación judicial, sin que contra la sentencia dictada quepa recurso*”, y habiendo posibilitado incluso el referido texto procesal social alcanzar un convenio transaccional en ejecución definitiva de sentencia (art. 246 LRJS). En este sentido, entre otros muchos, los AATS/IV 17-febrero-2014 (rcud 129/2013), 11-junio-2014 (rcud 255/2014), 30-junio-2014 (rco 190/2013), 23-julio-2014 (rco 61/2014), 11-septiembre-2014 (rcud 1886/2014), 22-diciembre-2014 (rcud 427/2014), 22-diciembre-2014 (rco 96/2014), 11-mayo-2015 (rcud 812/2014), 17-julio-2015 (rcud 256/2014), 5-noviembre-2015 (rcud 668/2015) o 15-diciembre-2015 (rcud 2737/2015).

2.- Por lo expuesto, suscrito el convenio transaccional por las partes colectivas, únicas legitimadas para actuar en el proceso de despido colectivo derivado del art. 124 LRJS (entre otras, SSTS/IV 26-diciembre-2013 –rco

D. José Luis Gilolmo López

D^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. José Manuel López G^a de la Serrana

D^a Rosa María Viroles Piñol

D^a María Lourdes Arastey Sahún

D. Miguel Ángel Luelmo Millán

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Jesús Souto Prieto

D. Jordi Agustí Julià