



Roj: **SAN 1178/2017** - ECLI: **ES:AN:2017:1178**

Id Cendoj: **28079240012017100045**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/04/2017**

Nº de Recurso: **46/2017**

Nº de Resolución: **51/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1178/2017,**  
**STS 2461/2019**

#### **AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

#### **MADRID**

SENTENCIA: 00051/2017

#### **AUDIENCIA NACIONAL**

#### **Sala de lo Social**

**Secretaria/o D./D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 51/17**

**Fecha de Juicio:** 28/3/2017

**Fecha Sentencia:** 04/4/2017

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento:** IMPUGNACION DE CONVENIOS 46 /2017

**Proc. Acumulados:**

**Materia:** IMPUG.CONVENIOS

**Ponente:** D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

**Demandante/s:** UNIPOST

**Demandado/s:** CONFEDERACION GENERAL COMISIONES OBRERAS (CCOO), CONFEDERACION GENERAL DE UNION SINDICAL OBRERA (USO), CONFEDERACION GENERAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL COMISION NACIONAL CONSULTIVA CONVENIO COLECTIVOS, CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), COMITE INTERCENTROS UNIPOST SA, MINISTERIO FISCAL

**Resolución de la Sentencia:** DESESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** Resumen.- UNIPOST. Inaplicación del convenio. Desplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad 2016 desde el 15 de diciembre de 2016 al 30 de enero de 2018, y - el fraccionamiento del pago de las nóminas mensuales en dos partes equivalentes al 50% de su cuantía, y el desplazamiento de su abono. La AN desestima la demanda de la empresa. no hay posibilidad descuelgue o inaplicación en aquellas materias retributivas distintas del sistema de remuneración y cuantía salarial, pues son las únicas a las que se refiere expresamente la norma, el sistema de remuneración, son los criterios o reglas que fijan los distintos conceptos retributivos o la estructura salarial y la manera de percibir los mismos , pero nunca se refieren a la



*fecha de pago por la prestación del trabajo, pues en otro caso el legislador habría optado por referir "la fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos". Por tanto, el aplazamiento de la fecha de pago de la paga extraordinaria de Navidad así como del abono del salario pactado, no son materias susceptibles de incardinarse en el sistema de remuneración motivo por el cual no caben dentro del mecanismo previsto en el artículo 82.3 ET (FJ 5º)*

#### **AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

Equipo/usuario: GCM

**NIG:** 28079 24 4 2017 0000047

Modelo: ANS105 SENTENCIA

#### **IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000046 /2017**

**Ponente Ilmo/a. Sr/a:** D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

#### **SENTENCIA 51/17**

#### **ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

#### **ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:**

D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a siete de abril de dos mil diecisiete.

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

#### **EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

#### **SENTENCIA**

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000046 /2017 seguido por demanda de UNIPOST (Ldo. Alberto Rodríguez Arnaiz contra MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL COMISION NACIONAL CONSULTIVA CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC) (Abogado del Estado), CONFEDERACION GENERAL COMISIONES OBRERAS (Ldo. Miguel Josep Serra Comella), CONFEDERACION GENERAL DE UNION SINDICAL OBRERA ( Ldo. Eduardo Serafín López), CONFEDERACION GENERAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (Lda. Cristina Cortés Suárez), CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (Lda. Teresa Ramos), COMITE INTERCENTROS UNIPOST SA, MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero** .-Según consta en autos, el día 8 de febrero de 2017 se presentó demanda por D. Urbano , actuando en nombre y representación e interés de UNIPOST, S.A. (en adelante, "UNIPOST" o la "Empresa"), contra: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS - en adelante, "CCNCC") y, como interesados, SECCIÓN SINDICAL DE CONFEDERACIÓN GENERAL DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO) en la Empresa ,SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE LA UNIÓN GENERAL TRABAJADORES (UGT) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) en la Empresa y COMITÉ INTERCENTROS , siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN DICTADA POR LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN FECHA 19 DE ENERO DE 2017 EN EL EXPEDIENTE NUM000 .

**Segundo**.- La Sala designó ponente señalándose el día 28 de marzo de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.



**Tercero.** -Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se declare la nulidad de la Decisión de la CCNCC dictada en fecha 19 de enero de 2017 en el expediente número NUM000 con las consecuencias inherentes a tal declaración, o subsidiariamente deje sin efecto la Decisión de la CCNCC admitiendo las medidas de inaplicación propuestas por la Empresa; o subsidiariamente se admitan las medidas de inaplicación propuestas por la Empresa modulando las mismas en distinto grado de intensidad.

Frente a tal pretensión, el Abogado del Estado, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

CC.OO y USO, se adhieren a las manifestaciones del Abogado del Estado y, en cuanto al fondo, se oponen a la demanda, en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

UGT, se opone a la demanda, alegó la excepción de litispendencia y de cosa juzgada.

CGT, alega acumulación indebida de acciones respecto de la petición subsidiaria, se adhiere a las manifestaciones del Abogado del Estado y por los codemandados y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

El Ministerio Fiscal, solicita que se desestime la demanda pues en cuanto al aplazamiento del abono de la paga extraordinaria de Navidad 2016 el descuelgue del convenio aplicable no puede tener efectos retroactivos, porque regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, en el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador y hay que tener en cuenta que la paga extraordinaria se devenga paulatinamente, no cabe pronunciamiento alguno cuando ya se había devengado. En cuanto a la segunda medida solicitada, no cabe la aplicación de la misma.

**Cuarto.** - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

#### HECHOS CONTROVERTIDOS:

-Se han producido demandas de trabajadores art. 50 ET por retrasos en el pago de salarios que ascendía a 2 millones de Euros.

-La SAN de 18.1.17 está recurrida.

- SAN 15.3.16 en procedimiento 9/16 condenó a empresa al pago de paga extra en los términos del Convenio, se conviene así el 18.11.15 en acta de conciliación ante AN y en procedimiento 348/16 se declara la ilicitud del retraso del pago de paga extra.

-Está vivo un erte que finalizará el 31.3.17. Hay un proceso de reducción salarial iniciado el 31.3.14 sostenidos ambos por las mismas causas que dan origen a la solicitud de inaplicación de convenio.

-No se han producido agravamiento de la situación económica al tomar estas medidas.

-En el periodo de consultas no explicó la empresa por qué disponía de liquidez a partir del día 15.

-La cifra neta de negocio de 2015 se incrementó 20% que supone 93 millones de Euros.

-La disminución de la demanda y el incremento de tesorería sus reservas ascienden a 14 millones de Euros.

#### HECHOS PACIFICOS:

-El periodo de consultas, la intención de iniciarlo se comunica el 3-11-16 y se inicia el 17-11-16.

-Hay un acuerdo de 24.2.14 en el que se convino que se pagaría la paga extra el Tercer día hábil.

-Solicitud de inaplicación se presentó el 14-12-16.

-CNCC decidió por unanimidad la desestimación respecto de la petición de retraso de pago de paga extra por mayoría el fraccionamiento y desplazamiento del abono de las nóminas.

**Quinto.**- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

**Sexto.** -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

#### HECHOS PROBADOS



**PRIMERO.-** La Empresa demandante se dedica a la promoción, difusión, comercialización, recogida, tratamiento, clasificación, franqueo, almacenamiento, transporte tanto por carretera como naval y aéreo, distribución y entrega de bienes e información, impresos, envíos, etc.

En fecha 3 de noviembre de 2016 la Empresa comunica a la representación legal de los trabajadores su voluntad de iniciar un procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores alegando causas económicas y productivas. (Descriptor 116).

**SEGUNDO .-**Transcurrido el plazo legalmente previsto para la constitución de la mesa negociadora, el 17 de noviembre de 2016 se inicia el periodo de consultas relativo al procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos que resultan de aplicación a las Empresas así como el acuerdo de descuelgue suscrito en fecha 24 de febrero de 2014.

Los Convenios Colectivos a los que se hace referencia anteriormente son:

Convenio Colectivo de UNIPOST S.A. con código 90015992012006 que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011, acordándose por Resolución de 5 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, el registro y la publicación del Convenio. (BOE de 22 de diciembre de 2011) (Descriptor 5)

IX Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria con código 99008665011994, que fue suscrito el 20 de noviembre de 2012 , acordándose por Resolución de la dirección general de empleo de 14 de junio de 2013 el registro y publicación del convenio. (BOE de 28 de junio de 2013) (Descriptor 6).

**TERCERO .-** El día 24-2-2014 se llegó a un acuerdo entre UNIPOST y su Comité intercentros, (que fue depositado en el Registro Estatal de Convenios Colectivos el 18 de noviembre de 2015.) en los siguientes términos: "PRIMERO: PRELIMINAR. Las partes dan por concluido CON ACUERDO los periodos de consultas de la Inaplicación del Convenio y modificación de condiciones de trabajo iniciados por la Empresa el día 23 de enero de 2014. Igualmente, quedan sin efecto cualesquiera ofertas y contraofertas realizadas hasta la fecha y qué, en todo caso, se ven sustituidas íntegramente por lo que se pacta en el presente acuerdo. Ambas partes reconocen la concurrencia de las causas económicas y productivas alegadas por la Empresa y que justifican la inaplicación de convenio en materia salarial y la modificación de condiciones de trabajo acordadas en el presente pacto. SEGUNDO.- REDUCCIÓN SALARIAL. INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA SALARIAL Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO. 2.1. REDUCCIÓN SALARIAL DE TABLAS E IMPORTES RECOGIDOS EN CONVENIO COLECTIVO. Con efectos 1 de enero de 2014 las partes acuerdan la inaplicación de las tablas salariales y conceptos salariales del III Convenio colectivo de la Empresa vigentes en la actualidad tras la aplicación del Laudo de 31 de julio de 2013 (reducción del 10%). En concreto, se acuerda: Con efectos 1 de enero de 2014 , se aplicará un reducción salarial consistente en una reducción adicional a la ya aplicada (10%) del 7% de todos los conceptos previstos en las tablas salariales del convenio colectivo de empresa vigente a fecha de hoy (tras la aplicación de la inaplicación salarial autorizada por Laudo de 31 de julio de 2013), así como de todos los complementos salariales y extrasalariales cuyas cuantías están previstas en el Convenio Colectivo de UNIPOST , en virtud de lo dispuesto en el art. 82.3 del TRLET .2.2. REDUCCIÓN SALARIAL DE COMPLEMENTOS PERSONALES SALARIALES Y EXTRASALARIALES EN VIRTUD DE ACUERDOS COLECTIVOS O INDIVIDUALES NO RECOGIDOS EN CONVENIO COLECTIVO. Con efectos 1 de enero de 2014 se acuerda la reducción de un 12 % sobre las cantidades que los trabajadores percibían hasta el 31 de diciembre de 2013, tras la decisión de reducción salarial adoptada en septiembre de 2013, en concepto de complementos personales salariales y extrasalariales cuyas cuantías no están reguladas en el Convenio y que se perciben en virtud de acuerdos individuales o colectivos. Este acuerdo de reducción salarial sustituye y deja sin efecto la decisión adoptada por la empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014. Ambas partes acuerdan que la empresa informará a los trabajadores afectados que la citada modificación notificada se mantiene dado que concurren las causas expuestas en su día pero que el porcentaje de aplicación es el 12 % adicional que se pacta en el presente acuerdo y el notificado en su día. De ser impugnado este acuerdo y, como consecuencia de dicha impugnación, la reducción salarial de complementos sea revocada, se aplicará la reducción salarial adoptada por la Empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014. 2.3 RECUPERACIÓN DE LA REDUCCIÓN SALARIAL. El presente acuerdo de inaplicación temporal de convenio colectivo y modificación de condiciones de trabajo en materia salarial se suscribe ante la necesidad de adecuar los costes salariales al escenario actual de ingresos de la Compañía, con el objetivo de, junto con el resto de medidas incluidas en el plan de viabilidad, regularizar el desequilibrio económico actual existente y con clara voluntad de recuperación progresiva del nivel salarial de los trabajadores en función de la evolución de los resultados de la empresa en los próximos años. Con este objetivo ambas partes acuerdan el siguiente esquema de recuperación salarial: Para el año 2015: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros de resultado



neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2014. Para el año 2016: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros de resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2015, asegurándose como mínimo un incremento del 2,5 % pero sólo y únicamente sobre las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas y reguladas en el convenio colectivo. Para el año 2017: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2016, asegurándose como mínimo un incremento del 2,5 % pero sólo y únicamente sobre las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas y reguladas en el convenio colectivo. Para el año 2018: Se volverán a aplicar las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas en el convenio colectivo, en los importes que estaban vigentes en el mes de julio de 2013, antes de la primera reducción salarial efectuada en agosto 2013 en virtud de lo previsto en el Laudo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 31 de julio. A estos efectos se adjuntan Tablas Salariales de referencia según Anexo-1.

**TERCERO.- REESTRUCTURACIÓN.3.1. - DESPIDO COLECTIVO.** La Empresa manifieste que existe un excedente de plantilla de aproximadamente del 20%, excedente que ya no puede considerarse coyuntural sino que tiene carácter estructural. Por ello, y con el fin dimensionar la estructura de la empresa de forma que permita la viabilidad de forma consistente a largo plazo de la misma, las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa abrirá un nuevo proceso de negociación de despido colectivo durante la segunda quincena del mes de abril de 2014 con el fin de implementar el citado despido colectivo a efectuar como máximo el 31 de mayo de 2014 , cuyas condiciones serán, como mínimo, las condiciones previstas en la propuesta que la Empresa realizó el 10 de diciembre de 2013.La aplicación de esta Medida hará que el ERTE en aplicación desde el 1 de enero de 2014 , y hasta el próximo 31 de diciembre de 2014 , deje de aplicarse a partir del 1 de junio de 2014.Ambas partes acuerdan que con el fin de reducir lo máximo posible el impacto social de la reestructuración pendiente de realizar, se negociará en el marco de la comisión de seguimiento del presente acuerdo fórmulas para la recolocación de personal excedente en nuevas posiciones que se puedan generar desde la firma del presente acuerdo hasta el momento en que se haga efectiva la reestructuración mediante despido colectivo.3.2- ERTE. Ambas partes convienen que el ERTE que la empresa viene aplicando desde el 1 de enero de 2014 supone una innegable merma en los ingresos que tales trabajadores perciben, con la consecuente afectación que ello puede tener en la economía doméstica, máxime en una situación de crisis como en la que estamos inmersos. Es por ello que, ante la posibilidad de fijar mejoras voluntarias en las prestaciones de seguridad social - y la prestación de desempleo participa de esta naturaleza- se establece, como medida dirigida a atenuar las consecuencias del procedimiento de suspensión sobre los trabajadores afectados, que durante el periodo de suspensión de los contratos de trabajo en el marco del ERTE que se está aplicando no afectará ni al devengo de las vacaciones del año 2014 ni a los días de disfrute, debiendo por tanto la Empresa a tal efecto adecuar los calendarios de vacaciones del año 2014 con los cambios oportunos. Asimismo, se acuerda que el personal afectado con más de 1 mes de ERTE no se les aplicará más de 1 mes consecutivo de suspensión de contratos .**CUARTO.- MEDIDAS FINANCIERAS.** La empresa se compromete, con el fin de disponer a corto plazo de los recursos financieros necesarios para hacer efectivo el presente acuerdo y plan de viabilidad de la Empresa, se llevarán a cabo las siguientes acciones por parte de la empresa:1) Una ampliación de capital por importe de 3 millones de euros cuyo desembolso se completará durante el mes de marzo de 2014.2) Un plan adicional de financiación con entidades financieras y recursos propios adicionales de 6 millones de euros, que se completará como máximo durante el mes de mayo de 2014.3) Se iniciará inmediatamente una renegociación de la deuda bancaria de la Empresa que se prevé culminar durante el mes de abril 2014.**QUINTO.- ABONO DE RETRIBUCIONES SALARIALES PENDIENTES .**Ambas partes acuerdan que la Empresa procederá a liquidar en los siguientes plazos máximos las cantidades que se adeudan a los trabajadores:1) El 50 % de la paga extraordinaria de junio de 2013: La cantidad adeudada se abonará conjuntamente con la próxima nómina del mes de marzo 2014.2) Paga extraordinaria de diciembre 2013: La cantidad adeudada se abonará conjuntamente con la próxima nómina del mes de abril 2014.**SEXTO.- ABONO DE LA NOMINA Y PAGAS EXTRAORDINARIAS.** La empresa se compromete a que a partir de la nómina del mes de julio de 2014 , las transferencias de la nómina mensual se realizarán como muy tarde el tercer día hábil del mes siguiente, asimismo las pagas extraordinarias se abonarán en las fechas previstas en el convenio colectivo. (Descriptor 32,52 y 89), cuyo contenido, se da por reproducido.

Impugnado que fue dicho acuerdo ante esta Sala por CCOO y CGT, por Sentencia de 30-5-2014 se estimó parcialmente la demandada dejando sin efecto la aplicación retroactiva de la inaplicación del Convenio, recurrida que fue la sentencia en casación tanto por la empresa como por los actores, se dictó Sentencia por la Sala IV del TS el día 23-12-2015 en la que desestimaron los referidos recursos. (Descriptor 135)

**CUARTO.** -En la reunión de 17 de noviembre de 2016 La parte empresarial hace entrega de toda la documentación preceptiva para el proceso de descuelgue salarial de los Convenios Colectivos que resultan de aplicación, que se enumera en la notificación del inicio del periodo de consultas.



En concreto se hace entrega de:

1. Memoria explicativa de los motivos, hechos y causas en los que se fundamenta la medida y motivan la adopción de la misma.
2. Informe Técnico sobre la situación económico- productiva de la Empresa, elaborado por experto independiente ajeno a la misma, justificativo de las causas que fundamentan la adopción de la medida.
3. Copia de la escritura de apoderamiento del legal representante de UNIPOST, firmante de la presente comunicación en nombre y representación de la Empresa.
4. Cuentas anuales de UNIPOST debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2014.
5. Cuentas anuales consolidadas del grupo mercantil debidamente auditadas correspondientes al ejercicio 2014.
6. Cuentas anuales de UNIPOST debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2015.
7. Cuentas anuales consolidadas del grupo mercantil debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2015.
8. Cuentas provisionales y ganancias así como el balance de situación correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 2016 de

UNIPOST debidamente firmadas por el Representante Legal de la Empresa.

9. Cuentas provisionales así como el balance de situación consolidado del grupo mercantil correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 2016 de UNIPOST debidamente firmadas por el Representante Legal de la Empresa.

10. Declaración anual del Impuesto de Valor Añadido correspondiente al año 2015.

11. Declaraciones mensuales del Impuesto de Valor Añadido correspondiente a los meses de enero a septiembre del año 2016.

12. Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A. correspondiente al año 2014.

13. Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A. correspondiente al año 2015.

**QUINTO.** -En el acta de inicio del período de consultas de 17 de noviembre de 2016 la empresa informa a la Comisión negociadora en qué consistirá la medida propuesta que se concretan en lo siguiente:

-Se propone el aplazamiento del abono de la paga extraordinaria de navidad 2016. De conformidad con lo establecido en el artículo 21.5 del Convenio Colectivo de UNIPOST y artículo 32 del Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria , la paga de navidad se abona el 15 de diciembre de 2016.

Asimismo, la cláusula sexta del acuerdo de fecha 24 de febrero de 2014 establecía que a partir de julio 2014 las pagas extraordinarias se abonarían en las fechas previstas en el convenio colectivo.

Con motivo del aplazamiento propuesto, los trabajadores no percibirían la paga de navidad en dicho momento, sino que ésta se abonará en fecha 30 de enero de 2018.

- Se propone la modificación temporal de la fecha de abono de las nóminas mensuales. El artículo 33 del Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria establece que el pago de las retribuciones será a mes vencido, pudiéndose pagar mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los primeros 5 días naturales del mes siguiente, que servirá como justificante de pago, supliendo la firma del recibo de salario.

Asimismo, la cláusula sexta del acuerdo de fecha 24 de febrero de 2014 establecía que la empresa abonaría la nómina como muy tarde el 3 día hábil del mes siguiente.

La medida propuesta consistiría en abonar el 50% del salario dentro de los 5 días naturales del mes siguiente y el restante 50% se abonaría antes del día 15 naturales del mismo mes siguiente.

Las medidas propuestas afectarán a la totalidad de la plantilla y se extenderá su aplicación hasta el 30 de enero de 2018, siendo necesario el año 2017 para poder generar beneficios a través de la propia actividad que puedan sanear la situación de tesorería para poder hacer frente a los compromisos de pago.

(Descriptor 92).

**SEXTO.**- Se celebró el preceptivo periodo de consultas que finalizó en fecha 1 de diciembre de 2016 con resultado de sin acuerdo.



A lo largo del periodo consultas, se celebraron un total de cuatro reuniones (17 de noviembre de 2016, 24 de noviembre de 2016, 28 de noviembre de 2016 y 1 de diciembre de 2016). Durante las citadas negociaciones, la empresa manifiesta que *"las medidas propuestas afectarán a la totalidad de la plantilla y extenderán su aplicación hasta el 30 de enero de 2018, siendo necesario el año 2017 para poder generar beneficios a través de la propia actividad que puedan sanear la situación de tesorería para poder hacer frente a los compromisos de pago"* (acta de 17 de noviembre de 2016). A este respecto, la sección sindical de CGT *"requiere a la parte empresarial que exponga las medidas comerciales que propone para lograr un incremento de ingresos durante el año 2017. La parte empresarial reitera que la reversión de la situación pasa por la obtención de beneficios. La Empresa ha tratado de afrontar la pérdida de IBERDROLA con la obtención de nuevos clientes, etc. La parte empresarial reitera que, dada la situación de tesorería actual, no puede hacer frente a los compromisos de pagos. Espera tener beneficios a lo largo del 2017, después de cinco años de pérdidas voluminosas. Deberá crecerse en productos de valor añadido, pues la carta ordinaria está perdiendo su valor, así como un incremento de precios, etc."* (Acta de 17 de noviembre de 2016). Según consta en el acta de 28 de noviembre de 2016, la sección sindical de CGT pregunta a la empresa *"si la propuesta ofrece garantías, ya que entiende que hasta ahora los acuerdos alcanzados se han ido incumpliendo, a lo que la empresa contesta que será preciso que se cumplan las hipótesis de negocio ya comentadas, pero en cualquier caso nos ofrecerá una oportunidad de continuidad"*. A continuación, la sección sindical de CGT solicita información sobre el plan de pagos a los acreedores; sin embargo, ninguna información a este último respecto consta en las actas del periodo de consultas.

Durante la reunión celebrada el 24 de noviembre de 2016, y después de que la sección sindical de USO solicitase explicaciones acerca del margen de negociación existente (consideran imprescindible, al igual que el resto de la representación de los trabajadores, asumir el 60% de lo adeudado de la paga de verano), la empresa *"reitera que su ofrecimiento es prorratear las pagas extraordinarias a partir de enero de 2017 lo que, a priori, garantizaría el cumplimiento del pago de las mismas, manteniendo el aplazamiento de las pagas correspondiente al año 2016, como consta en la medida"*. A este respecto, la sección sindical de UGT *"(se muestra conforme con la opción de pago prorrateado de las pagas extraordinarias a partir de enero de 2017, pero entiende que previamente debe resolverse el problema actual (el abono del 60% de la paga de verano y el 100% de la paga de Navidad 2016). No entiende que se trate un problema futurible obviando el problema existente, con lo que creen que debe concentrarse el esfuerzo en este problema. La parte empresarial entiende el planteamiento pero es obvio que es imposible asumir simultáneamente el prorrateo de las pagas extraordinarias a partir de enero 2017 y liquidar la deuda durante el año 2017. Asimismo, utilizar el margen de tesorería para liquidar durante el 2017 las pagas adeudadas conllevaría la imposibilidad de hacer frente a las pagas de 2017 y volver en 6 meses a estar en la misma situación e incluso incrementando la deuda; y volver a tener que abrir una negociación"*.

El periodo de consultas finaliza el 1 de diciembre de 2016 sin acuerdo; detallando la empresa las medidas propuestas (que son coincidentes con las indicadas en la solicitud inicial del presente procedimiento de inaplicación). (Descriptoros 38,58 y 92 a 95)

**SEPTIMO.** - Finalizado el periodo de consultas, ambas partes acuerdan someter sus discrepancias a la Comisión Paritaria del III Convenio colectivo de UNIPOST, S.A., según lo dispuesto en el artículo 7 de dicho texto convencional, que se reunió el 1 de diciembre de 2016, sin que se haya alcanzado acuerdo. (Descriptor 69 y 112)

Asimismo, ambas partes acuerdan no acudir a la Comisión Paritaria del IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria, dado que no está previsto en dicho convenio colectivo someter las discrepancias derivadas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores al mismo, dado que únicamente prevé la comunicación del Acuerdo alcanzado a la misma (artículo 7.3), y acuerda someterse al procedimiento de mediación del SIMA que tuvo lugar el 13 de diciembre de 2016 con el resultado de, falta de acuerdo. (Descriptor 70)

**OCTAVO.** - Con fecha 14 de diciembre de 2016 tuvo entrada en la CCNCC escrito de don Urbano , en nombre y representación de la empresa UNIPOST, S.A., solicitando, en base a causas económicas y productivas, la inaplicación de determinadas condiciones salariales previstas en el III Convenio colectivo de UNIPOST, S.A. - años 2011 y 2012 -publicado en el Boletín Oficial del Estado de 22 de diciembre de 2011, así como en el Acuerdo de Inaplicación del citado convenio colectivo de 24 de febrero de 2014, depositado en el Registro Estatal de Convenios Colectivos el 18 de noviembre de 2015. Concretamente se solicita:

-El desplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad 2016 desde el 15 de diciembre de 2016 al 30 de enero de 2018, y

- El fraccionamiento del pago de las nóminas mensuales en dos partes equivalentes al 50% de su cuantía, y el desplazamiento del abono de las mismas desde el tercer día hábil del mes siguiente al del devengo (periodo en que se vienen abonando en la actualidad) hasta:



Dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al del devengo, el 50% de la nómina mensual.

Antes del día 15 del mes siguiente al del devengo, el restante 50% de la nómina mensual.

Esta medida se extendería hasta el 30 de enero de 2018.

En cuanto a la afectación de las medidas solicitadas, según se indica en la documentación inicialmente aportada, mientras la modificación temporal de la fecha de abono de las nóminas mensuales afecta la totalidad de la plantilla, el aplazamiento del abono de la paga extraordinaria de Navidad de 2016 afectaría solo a aquellos trabajadores que no tienen la citada paga de Navidad prorrateada (a tal efecto, en la documentación remitida el 22 de diciembre de 2016 la empresa incluye un listado de trabajadores afectados por dicho aplazamiento).

Junto con la solicitud inicial del expediente, el 14 de diciembre de 2016 se presentó a través de la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la siguiente documentación (con número de registro 53361):

-III Convenio colectivo de UNIPOST, S.A. -años 2011 y 2012, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 22 de diciembre de 2011. -IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 28 de junio de 2013.

-Acuerdo de inaplicación suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (Comité Intercentros) el 24 de febrero de 2014 (código del acuerdo 90102092182015).

-Información sobre la representación legal de los trabajadores, donde se incluye un resumen de la representatividad y la composición de la Mesa Negociadora. -Relación de los integrantes de la representación de los trabajadores, incluyendo DNI y dirección de correo electrónico.

-Listado de la plantilla en la que se incluye el número, la clasificación profesional y el sexo de los trabajadores afectados desglosado por centros de trabajo (provincia y Comunidad Autónoma).

-*Memoria explicativa de las causas justificativas del descuelgue de las condiciones laborales, medida propuesta por la empresa UNIPOST, S.A.*, con fecha de 17 de noviembre de 2016.

-*Informe sobre la situación económico-financiera del Grupo UNIPOST*, fechado en noviembre de 2016. -Cuentas anuales de UNIPOST, S.A.U., debidamente auditadas, del ejercicio 2014. -Cuentas anuales consolidadas de UNIPOST Servicios Generales, S.L., y sociedades dependientes, debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2014. -Cuentas anuales de UNIPOST, S.A.U., debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2015. -Cuentas anuales consolidadas de UNIPOST Servicios Generales, S.L., y sociedades dependientes, debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2015.

-Cuentas provisionales y ganancias, así como el balance de situación correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 2016 de UNIPOST, S.A.U., firmadas por el representante legal de la sociedad.

-Cuenta provisional, así como el balance de situación consolidado del grupo mercantil correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 2016, firmadas por el representante legal de la sociedad.

-Declaración anual del Impuesto de Valor Añadido 2015. -Declaraciones mensuales del Impuesto de Valor Añadido de los meses enero a septiembre del año 2016. -Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A.U. de 2014. -Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A.U. de 2015. -Actas del periodo de consultas, donde se incluye la comunicación de inicio del periodo de consultas, con fecha 17 de noviembre de 2016, y las actas de fecha 17 de noviembre de 2016, 24 de noviembre de 2016, 28 de noviembre de 2016 y 1 de diciembre de 2016.

-Escrito dirigido a las secciones sindicales con fecha 17 de noviembre de 2016. -Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de UNIPOST, S.A., con fecha 1 de diciembre de 2016. -Acta de desacuerdo de la reunión mantenida ante la Fundación SIMA, con fecha 13 de diciembre de 2016. -Copia de la escritura de apoderamiento del representante legal de la empresa UNIPOST.

El día 22 de diciembre de 2016, UNIPOST, S.A., aporta la siguiente documentación en contestación al requerimiento efectuado:

-Escrito relativo a la solicitud de subsanación con fecha de 22 de diciembre de 2016 y firmada por D. Urbano .  
-Copia del citado escrito firmado por los representantes de las secciones sindicales de UGT, USO, CCOO y CGT.  
-Copia de la solicitud inicial del presente expediente firmado por los representantes las secciones sindicales de UGT, USO y CGT.

-Escritos firmados por D. Urbano , con fecha de 3 de noviembre de 2016, por los cuales se comunica a las secciones sindicales de CCOO, CGT, UGT y USO la intención de la empresa de referencia de iniciar un





procedimiento de descuelgue salarial del artículo 82.3 y modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores .

-Copia de la solicitud de mediación realizada telemáticamente por la empresa de referencia a la Fundación SIMA.

-Listado relativo al personal afectado por el aplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad 2016, con expresa indicación del número, la clasificación profesional y el sexo de los trabajadores afectados y desglosado por centros de trabajo (provincia y Comunidad Autónoma).

-Relación de las personas de la representación de los trabajadores, incluyendo el DNI y una dirección de correo electrónico.

Posteriormente, en fecha de 27 de diciembre de 2016 la empresa remite a través de la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la siguiente documentación:

-Comunicación de la solicitud de inaplicación presentada a la representación de los trabajadores interviniente en el periodo de consultas.

-Copia del escrito relativo a la solicitud de documentación enviado por la empresa el 22 de diciembre de 2016 firmado por los representantes de las secciones sindicales intervinientes en el periodo de consultas de los sindicatos UGT, USO, CCOO y CGT. (Descriptor 82)

**NOVENO.**- En fecha 9 de enero de 2017 se emitió el informe técnico al amparo de lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre . (Descriptor 82).

En fecha 19 de enero de 2017 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dictó Decisión en la que se acordaba: PRIMERO.-Declarar por unanimidad la Desestimación de la solicitud de inaplicación planteada por la empresa UNIPOST, S.A. en fecha de 14 de diciembre de 2016, en relación con el desplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad 2016 del 15 de diciembre de 2016 al 30 de enero de 2018.

Así como, declarar por mayoría, con la oposición de la representación de CEOE -CEPYME, la Desestimación de la solicitud de inaplicación planteada por la empresa UNIPOST, S.A. en fecha de 14 de diciembre de 2016, en relación con la medida de fraccionamiento y desplazamiento del abono de las nóminas mensuales solicitada, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho de la presente decisión.

En cuanto al Aplazamiento del abono de la paga extraordinaria de Navidad 2016 la Decisión declara,

*"La imposibilidad de pronunciarse sobre la medida de inaplicación referida al retraso del abono de la paga de Navidad 2016 a enero de 2018, debido a la eficacia retroactiva que tendría un supuesto pronunciamiento positivo al respecto de la CCNCC. A este respecto, se especifica que esta medida afectaría a derechos ya devengados y que ya deberían haberse abonado antes del pronunciamiento de la CCNCC al respecto, lo que implicaría la eficacia retroactiva de la inaplicación pretendida, lo cual, según asentada jurisprudencia no puede producirse en ningún caso. En este sentido, cabe recordar que es cierto que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no limita expresamente la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, "pero la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación "durante todo el tiempo de su vigencia". De este mandato se infiere que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. El "descuelgue" o apartamiento del convenio colectivo es algo que, como su propio nombre indica, sólo produce efectos desde el momento en que se acuerde la inaplicación de la norma convencional, actúe hacia el futuro" ( sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2015 )."* (Descriptor 83), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.

**DECIMO.**- La cuenta de pérdidas y ganancias de la Empresa que se incluye en sus cuentas anuales de los últimos cinco ejercicios, la evaluación de las pérdidas, y la situación de Tesorería prevista al 31 de diciembre de 2016, es la reflejada en el hecho tercero de la demanda, que se da por reproducido. (Informe pericial, descriptor 77) La cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa desde 2013, es la reflejada en la Resolución Administrativa, que en este extremo, se da por reproducida (descriptor 83)

Tras tres ejercicios de continua caída de los ingresos de la Sociedad, el ejercicio 2015 se cerró con un cambio de signo, es decir presentó un aumento de casi 20 puntos en relación al ejercicio anterior, aumento este que en parte se debió a los servicios prestados a Iberdrola.

El retroceso de la actividad de la Empresa no se ha transmitido en idéntica proporción a la cifra de ingresos, gracias al incremento del precio por objeto repartido. Durante el ejercicio 2015, el precio medio estuvo línea



con el del año anterior, si bien este presenta retrocesión en relación al ejercicio 2013, es superior al del ejercicio 2011.

La Sociedad ha cerrado al 31 de diciembre de 2015, con un incremento del 19,86% de los ingresos en comparación al mismo periodo del año anterior, aún con este aumento de la cifra de ventas, los valores absolutos de las mismas están 15.657 miles de euros por debajo de la cifra que realizó la Sociedad en el ejercicio 2011.

Las razones de la caída constante del número de envíos y, por ende, de la cifra de ingresos, traen causa de la crisis que azota la economía mundial en general y la española en particular, situación ésta que unida a la alternativa de comunicaciones electrónicas existente, generan un menor consumo del producto postal clásico.

Por lo que se refiere al año 2016, la sociedad ha confeccionado una estimación de ventas para el año 2016, esperando cerrar el ejercicio con una caída de ventas del 0,11% en relación al ejercicio anterior, ya que durante el ejercicio 2015 se ha dejado de prestar servicios a Iberdrola S.A. lo que ha generado un impacto la cifra de ingresos de 15.656 €, en relación al ejercicio anterior. Se prevé asimismo un incremento de ventas en el último trimestre al ser este período de tiempo de mayor actividad de la sociedad.

El precio medio facturado hasta 30 de septiembre de 2016, presenta un ligero repunte en relación a ejercicios anteriores, la sociedad prevé que esta tendencia se mantenga durante el último trimestre del ejercicio de 2016.

El retroceso del número de envíos se produce principalmente por la pérdida de Iberdrola, considerando que número de envíos de este cliente en 2015 fue de 102.568 miles.

Los gastos de personal constituyen la partida de gastos más importante de la sociedad, como corresponde a una empresa cuyos servicios son intensivos en trabajos. No obstante lo anterior, en los últimos años se ha reducido el peso de estos gastos en relación con el total de ingresos de la sociedad, desde un 55,7 % en 2013 a un 50% en 2015.

Los datos aportados por la empresa acumulados hasta el 30 de septiembre de 2016 apuntarían a una ligera reducción de los gastos de personal (ello si se calcula anualizando la cifra de los nueve primeros meses del año).

3. La sociedad incurre en pérdidas anuales que se han ido reduciendo en los últimos años. Respecto a la Tesorería, Las pérdidas de explotación sufridas durante estos últimos ejercicios están generando una necesidad de flujos de efectivos para poder financiar las mismas.

El Grupo ha financiado las pérdidas de estos últimos ejercicios, en tomo a 38 millones de euros, con recursos propios acumulados, aportaciones de socios, préstamos concedidos por entidades financieras, aplazamiento en el pago de impuestos, diferimiento en el pago de las retribuciones al personal y préstamos de terceros. En este punto hemos de recordar que las deudas del Grupo al 30 de septiembre de 2016, a corto plazo ascienden a 33,8 millones de euros, siendo la deuda total del Grupo a dicha fecha de 47 millones de euros.

La actual situación de la tesorería del Grupo, que se detalla a continuación, recoge un préstamo participativo de 3.000 miles de euros concedidos por la mercantil Empresa de Promoció i Localització Industrial de Catalunya, S.A. "Avanza", el 14 de octubre de 2016.

La situación de Tesorería prevista 31 de diciembre de 2016 es la reflejada en el hecho tercero, pag.12 de la demanda.

Según las estimaciones de cobros y pagos, preparadas por la dirección financiera del grupo, al 31 de diciembre de 2016, el grupo no podrá afrontar los compromisos contraídos, situación que podría generar una situación de insolvencia.

La causa productiva se concreta en la existencia de disfunciones en la actividad que se manifiesta en la falta de pedidos o su transformación.

El 29 de febrero de 2016 la empresa demandada perdió uno de los clientes más importantes, Iberdrola S.A., situación que ha tenido una incidencia negativa a los ingresos y los resultados del ejercicio.

El servicio prestado por la empresa (de transporte, almacenamiento, clasificación, tratamiento...) viene afectando a una cantidad decreciente de objetos. Los datos facilitados en la documentación justificativa de las causas del descuelgue indican caídas del número de objetos del -22,8% en 2013 y del -5,4% en 2014, mientras que en 2015 se produjo un incremento de 18,9%. Las variaciones de los objetos tratados en el servicio prestado por la empresa no se trasladan en la misma medida a la cuenta de resultados de la empresa porque los precios del servicio también se modifican. Así, crecieron notablemente en 2013 y más moderadamente en 2015, en tanto que en 2014 se produjo una reducción.



Los avances de la cifra de ventas y del número de objetos registrados en 2015 se derivan parcialmente de los servicios prestados a IBERDROLA, S.A., que desapareció de la cartera de clientes al comienzo del 2016.

La reducción del número de envíos, así como de los ingresos de la compañía, está causado por "la crisis que azota la economía mundial en general y la española en particular, situación ésta que unida a la alternativa de comunicaciones electrónicas existente, generan un menor consumo del producto postal clásico.

La demanda de servicio se ha transformado, minorándose la que permitía utilizar medios propios de reparto e incrementándose la que necesita medios ajenos y servicios externos de reparto, al no disponer la sociedad de cobertura propia en todos los destinos geográficos. (Informe pericial, descriptor 77)

**DECIMO-PRIMERO** .- En fecha 15 de febrero de 2017 se dictó sentencia por esta Sala en el procedimiento 348/2016 en las demandas promovidas por CGT, CCOO, UGT y USO frente a UNIPOST SA sobre CONFLICTO COLECTIVO , aclarada por auto de 1 de marzo de 2017, en la que declaramos la nulidad de pleno derecho de la práctica empresarial consistente en diferir en plazos el abono de la paga extraordinaria de verano que debió abonarse el 30 de junio de 2016, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración, así como condenando a la empresa a abonar inmediatamente a los trabajadores el importe no abonado de dicha paga que asciende al 60% de su cuantía, incrementado en el tipo de interés del 10% anual por mora salarial con arreglo a lo previsto en el artículo 29.3 del E.T . , declarando asimismo la mala fe procesal de la empresa, y condenándola al abono de la multa prevista por tal concepto en el artículo 75.4 de la Ley de la Jurisdicción Social en la cuantía de 1.200 euros, así como al abono de los honorarios de cada uno los Letrados de los actores, cuantificando los mismos en 600 euros. Y se declara la ilicitud de la práctica empresarial de diferir unilateralmente el abono de la paga extraordinaria de navidad devengada por los trabajadores de UNIPOST el día 15 de diciembre de 2016, condenando a la demandada a abonar dicha paga inmediatamente a sus trabajadores, incrementada con el tipo de interés del 10% por mora salarial entre la fecha del devengo y la de su abono.

**DECIMO-SEGUNDO** .- En fecha 15 de marzo de 2016 se dictó sentencia por esta Sala en los autos nº 9/2016 y acumulados 35/2016 y 38/2016 en cuyo fallo, estimamos la excepción de inadecuación de procedimiento en relación a la reclamación de indemnización por daños y perjuicios formulada por UGT-SMC, apreciamos de oficio la falta de acción en relación a la reclamación formulada por dicho sindicato relativa a que se declare el derecho de los trabajadores a que se les abone tanto las pagas extraordinarias como los recibos salariales de forma íntegra y puntualmente según mandata el artículo 21.5 del Convenio Colectivo de UNIPOST S .A. y los artículos 32 y 33 del IX Convenio Colectivo Estatal de entrega domiciliaria. Estimamos las demandas formuladas por FSC-CCOO, CGT y estimamos en parte la demanda formulada por UGT-SMC, declaramos la nulidad de pleno derecho de la decisión empresarial de fecha 15 de diciembre de 2015, consistente en diferir los plazos de abono de la paga extraordinaria de Navidad 2015, condenamos a UNIPOST S.A. al abono de las cuantías correspondientes al 75% no satisfecho de la paga extraordinaria de Navidad de 2015, incrementada en un 10% de interés por mora. Condenamos a la empresa demandada al abono del 10% de interés por mora por falta de pago puntual y fraccionado de las nóminas de Enero de 2015, febrero de 2015, marzo de 2015, abril de 2015, mayo de 2015, septiembre de 2015, enero 2016. Imponemos a la empresa demandada una multa por temeridad de 600 € con imposición de costas en las que se incluyen los honorarios de los letrados de las partes demandantes en cuantía de 600 € para cada uno de los letrados de los sindicatos demandantes. Absolvemos a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda. (Descriptor 134)

**DECIMO-TERCERO** .- Los sindicatos FSC-CC.OO., UGT -SMC y CGT interpusieron demanda ante esta Sala contra la empresa demandada, llegando las partes a una conciliación en fecha 18 de noviembre de 2015, en los autos nº 236/2015 en los siguientes términos:

La empresa reconoce que adeuda el 25% de la paga extraordinaria de junio de 2015, que será abonada en fecha 25.11.15. La empresa reconoce que la paga extraordinaria de junio se ha abonado fraccionadamente, siendo el primer pago el 17.0 7.15 en un porcentaje de un 25%, el segundo pago el 25.0 9.15 con idéntico porcentaje, el tercer pago el 21.10.15 con idéntico porcentaje y el último pago que será el 25.11.15.

La empresa se compromete al abono del 10% del interés por mora respecto a la paga extraordinaria de junio de 2015... Que se abonará conjuntamente con la nómina del mes de diciembre, dentro de los primeros cinco días del mes de enero de 2016.

La empresa manifiesta que cumplirá lo dispuesto en el artículo 33 del IX Convenio Colectivo Estatal de entrega domiciliaria, que establece el pago de las retribuciones a mes vencido dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente. Los demandantes aceptan. Es sindicato USO se adhiere al acuerdo." (Documento nº 1 de UGT aportado en el acto del juicio)



**DECIMO-CUARTO** .-En fecha 19 de septiembre de 2016 se dictó sentencia por esta Sala en el procedimiento nº 184/2016 y acumulados 185/2016 y 186/2016 en cuyo fallo, Previa desestimación de la excepción de VARIACIÓN SUSTANCIAL DE LA DEMANDA, y desestimando la demandas deducidas por CGT, CCOO, UGT y USO contra UNIPOST SAU y el Ministerio Fiscal, a las que se adherido el COMITÉ INTERCENTROS, absolvemos a la demandada de los pedimentos contra ella efectuada en tales demandas declarando JUSTIFICADA la medida de reducción temporal de jornada impugnada. (Descriptor 135)

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

**SEGUNDO** .- Se solicita en demanda que se declare la nulidad de la Decisión de la CCNCC dictada en fecha 19 de enero de 2017 en el expediente número NUM000 con las consecuencias inherentes a tal declaración, o subsidiariamente deje sin efecto la Decisión de la CCNCC admitiendo las medidas de inaplicación propuestas por la Empresa; o subsidiariamente se admitan las medidas de inaplicación propuestas por la Empresa modulando las mismas en distinto grado de intensidad.

Frente a tal pretensión, el Abogado del Estado, se opone a la demanda, alegó que, han sido cumplidos todos los requisitos formales legal y reglamentariamente exigidos por los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 19 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre , llevándose a cabo el preceptivo periodo de consultas , y que toda vez que el mismo finalizó sin acuerdo (01/12/2016) se sometió la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de empresa de UNIPOST, S.A., donde tampoco se llegó a acuerdo alguno (01/12/2016), acudiéndose finalmente al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) . Respecto de la concurrencia de las causas alegadas, se puede determinar la existencia de las causas alegadas en orden a justificar la adopción de medidas de inaplicación que pudiesen ayudar a superar la situación empresarial actual. Ahora bien, no se puede aplicar retroactivamente la medida y siendo el devengo y el momento de pago de la paga extraordinaria de 2016 anterior a la resolución impugnada, debe ratificarse por los propios razonamientos jurídicos que en la misma se contienen.

En cuanto a la segunda medida solicitada, la misma no tiene relación con la superación de la situación económica de la empresa, es necesario valorar si las medidas de inaplicación solicitadas son adecuadas en relación con las causas alegadas y sus efectos sobre los trabajadores afectados, sin que en este caso se acredite que ajustar el abono de salarios un mes solucionara la situación económica de la empresa de los meses siguientes. Cabe denegar la medida solicitada a la Comisión consultiva.

CC.OO se opone a la demanda y se adhiere a las manifestaciones del Abogado del Estado, sostiene que la petición de la empresa no es su subsumible en el artículo 82.3 ET , siendo de aplicación el artículo 29 y 31 del ET , el artículo 21.5 del III Convenio Colectivo de Unipost y artículo 33 del IX Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria , de aplicación subsidiaria al personal de Unipost. Por tanto, en relación a la petición de demorar la paga extraordinaria de diciembre 2016 hasta enero de 2018, no cabe siquiera discutir si concurren las causas legales para acudir a un mecanismo de inaplicación de convenio, pues se trata de materia indisponible. En cuanto a la petición de demorar el abono del salario ordinario, tampoco esta materia se encuentra entre las disponibles en el convenio colectivo. La fecha del pago de salario no puede ser objeto de inaplicación para demorar dicho pago. Si lo que se pretende es inaplicar el artículo 33 del convenio de entrega domiciliaria, la consecuencia no puede ser una regulación distinta a la legal. Concluye en suma que el aplazamiento de la paga extraordinaria de Navidad, así como la fecha del abono del salario, no son materias susceptibles de incardinarse en el sistema de remuneración, motivo por el cual no caben dentro del mecanismo previsto en el artículo 82.3 ET . Además el aplazamiento de la paga extraordinaria de diciembre afecta a derechos ya devengados y consolidados, sin que la resolución pueda tener efectos retroactivos. Cuando el artículo 82.3 se refiere a la estructura (conceptos retributivos), o incluso a su naturaleza (plus es, incentivos, indemnizaciones, dietas, etcétera) pero nunca a su fecha de pago. Modificar la fecha de pago no afecta al sistema de estructura de la remuneración, sino a un momento posterior a una remuneración y a un sistema previamente determinado: su abono. Cabe denegar la medida solicitada a la Comisión consultiva.

No discute que concurren las causas si bien sostiene que las medidas adecuadas ante una situación grave de tesorería no puede consistir en incumplir la ley y dejar de pagar los salarios, ni siquiera dándole un formato de negociación de un descuento de inadmisibles y finalmente alega que no cabe un pronunciamiento de la Sala en los términos solicitados en la demanda en la que subsidiariamente se pide que se admitan las medidas de inaplicación propuestas por la empresa modulando las mismas en distinto grado de intensidad.

UGT, alegó las excepciones de litispendencia s y de cosa juzgada en relación a la SAN de 15 de febrero de 2017 dictada en el procedimiento 348/2016, SAN de 15 de marzo de 2016 dictada en el procedimiento 9/2016 y a



la conciliación celebrada el 18 de noviembre de 2015 en los autos 236/2015. En cuanto al fondo, se opone a la demanda, sostiene que en cuanto al aplazamiento del pago de la paga extraordinaria de diciembre de 2016 no cabe pronunciamiento alguno con efectos retroactivos porque ya se había devengado y superado a la fecha de pago. El artículo 82.3 ET establece una lista cerrada, por tanto no cabe el procedimiento de inaplicación de convenio en relación a la fecha de pago de los salarios y de la paga extraordinaria de Navidad. Es fraudulenta la configuración de las causas alegadas por la empresa ya que se realiza una solicitud de inaplicación sin que haya quedado acreditado el empeoramiento de la situación económica que justificó la adopción del ERTE aún en vigor y finalmente alegó que la adopción de esta medida no está contemplada para los procedimientos de inaplicación y tampoco queda acreditada desde el punto de vista de la concurrencia y proporción entre las alegadas pérdidas y la medida impuesta, ya que no se deduce del expediente como va a contribuir en la mejora de la empresa el abono en dos años de la paga extra o en dos meses de los salarios.

CGT alegó que no cabe la inaplicación del convenio colectivo en la paga de diciembre de 2016 por el mecanismo previsto en el artículo 82.3 ET. Las causas aducidas por la empresa no habilitan ni justifican a la mercantil al descuelgue si se tiene en cuenta la cifra de negocios neta de la cuentas de pérdidas y ganancias correspondiente al ejercicio 2015, suponiendo un incremento de la cifra de negocios respecto al ejercicio 2014, que las deudas pendientes de cobro han disminuido y la Tesorería ha aumentado. En cuanto a las reservas, la mercantil dispone de una reservas en el ejercicio 2015, que ascienden a 14.013.685 €, que deducirá la reserva legales y estatutarias se quedan en una reservas de libre disposición de 13.498.514 €. Finalmente alegó que no cabe un pronunciamiento de la Sala en los términos solicitados en la demanda en la que subsidiariamente se pide que se admitan las medidas de inaplicación propuestas por la empresa modulando las mismas en distinto grado de intensidad.

USO se opone a la demanda por ser ajustada a derecho la resolución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 19 de enero de 2017.

El Ministerio Fiscal en su informe solicita que se desestime la demanda. En cuanto al aplazamiento del abono de la paga extraordinaria de Navidad 2016 el descuelgue del convenio aplicable no puede tener efectos retroactivos, porque regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, en el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador y hay que tener en cuenta que la paga extraordinaria se devenga paulatinamente, no cabe pronunciamiento alguno cuando ya se había devengado. En cuanto a la segunda medida solicitada, no cabe la aplicación de la misma. En todo caso Que en las cuentas de pérdidas y ganancias correspondientes al ejercicio 2015 nos encontramos con una cifra de negocios neta de 93.000 cero 44.910 de euros habida cuenta Sentencia e opone a la demanda Subsidiariamente tampoco concurre en justificación alguna para autorizar el aplazamiento del pago de la paga extraordinaria o las demoras en el pago del salario ordinario.

**TERCERO.-** Habiéndose alegado por UGT las excepciones, de litispendencia y de cosa juzgada en relación a la SAN de 15 de febrero de 2017 dictada en el procedimiento 348/2016, SAN de 15 de marzo de 2016 dictada en el procedimiento 9/2016 y a la conciliación celebrada el 18 de noviembre de 2015 en los autos 236/2015, procede su previo análisis, señalando al efecto que por lo que se refiere a las S de 15/3/ 2016 y la conciliación celebrada el 18/11/2015, en esta última el objeto de la conciliación fue el 25% de la paga extraordinaria de 2015 y además en dicho acuerdo, la empresa manifestó que cumpliría lo dispuesto en el IX convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria que establece el pago de las retribuciones a mes vencido dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente. En la sentencia de 15/3/2016, que ha adquirido firmeza la condena se refiere a la paga extraordinaria de Navidad 2015 y al abono del 10% de interés por Mora por falta de pago puntual y fraccionado de las nóminas de enero 2015 a enero 2016, ambos meses inclusive y, en el presente procedimiento se impugna la resolución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 19 de enero de 2017 relativa a un descuelgue iniciado en fecha 17 de noviembre de 2016, en la que se solicitaba el aplazamiento de la paga de Navidad 2016 y el abonar el 50% del salario dentro de los 5 días naturales del mes siguiente y el restante 50% se abonaría antes del día 15 naturales del mismo mes siguiente. No existe entre los tres litigios la triple identidad que constituye el soporte de la cosa juzgada. Ciertamente coinciden, en parte, la demandante que en los dos procedimientos anteriores fue demandada y los demandados que fueron demandantes en los procesos precedentes, compareciendo en este pleito el Abogado del Estado al haber sido demandada la CCNCC, todos los procesos traen causa de los reiterados impagos de la empresa demandada, si bien se refieren a diferentes períodos de tiempo en los que las obligaciones de la empresa ha sido incumplidas, correspondiendo el presente procedimiento a un período de tiempo posterior.

En cuanto a la S. de 15 de febrero de 2017 dictada en el procedimiento 348/2016, es cierto que se refiere a la paga de Navidad de 2016, que se dictó estando pendiente el presente procedimiento en el que se solicita el retraso en del abono de la paga de Navidad 2016 a enero de 2018, cuando en nuestra anterior sentencia declaramos la ilicitud de la práctica empresarial de diferir unilateralmente el abono de la paga extraordinaria



de navidad devengada por los trabajadores de UNIPOST el día 15 de diciembre de 2016, condenando a la demandada a abonar dicha paga inmediatamente a sus trabajadores, incrementada con el tipo de interés del 10% por mora salarial entre la fecha del devengo y la de su abono, cabría apreciar la cosa juzgada, pero en cualquier caso como no solamente se solicita en la presente demanda el retraso en el abono de la paga extraordinaria de Navidad, sino que se está impugnando la decisión de la CCNCC en la que se solicita su nulidad y además, es parte el Abogado del Estado que no lo fue en el proceso anterior la Sala deberá pronunciarse sobre aquellos extremos que no fueron objeto de la anterior proceso. En todo caso es de observar que si la empresa demandante pretende obtener una sentencia contraria a la recaída en el proc. 348/2016, a la vista de lo resuelto por aquella, no se produciría la estimación de la pretensión sino que se mantendría su desestimación, pues la sentencia que es ahora objeto de esta demanda se atiene al análisis y resolución de la decisión impugnada de la CCNCC.

**CUARTO.-** Se plantea en la demanda que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la misma debe pronunciarse sobre la concurrencia de las causas alegadas por la empresa y en este caso la decisión de la CCNCC confirma la concurrencia de la causa económica y productiva alegada. Una vez apreciada su concurrencia debe pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores. Y conforme a los artículos 2 y 3 del artículo 22 de dicho Real Decreto, apreciada la concurrencia de la causa, la decisión únicamente puede "aceptar la pretensión de sus propios términos" o "proponer la inaplicación de las mismas en distinto grado de intensidad" pero ningún caso parecía viable la posibilidad de desestimar las medidas de inaplicación propuestas por la empresa.

El artículo Artículo 22 establece: "*Decisión de la Comisión*

*1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

*2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

*En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

*3. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo."*

*4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.*

*5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.*

De cuyo contenido se colige que el órgano administrativo que adopta la decisión no solamente debe pronunciarse sobre la realidad de las causas alegadas por la empresa, sino que también, una vez constatada la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, debe examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la inaplicación convencional pretendida por la empresa. Es en este juicio de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad el que permite afirmar que el precepto contempla que en relación a la concurrencia o no de dichas conexiones pueda denegarse la medida propuesta por no adecuación de las mismas en relación con las causas alegadas por la empresa, considerando estas medidas como no idóneas y proporcionadas a efectos de superar la situación económica negativa descrita por la empresa, en el sentido del informe técnico emitido, tal y como resolvió la resolución impugnada sin que haya impedimento alguno para la denegación de la medida aun concurriendo las causas.

**QUINTO.** - La resolución impugnada, declara:

a) Las medidas de inaplicación pretendidas encuentran cabida dentro de las materias recogidas en artículo 82.3 ET; concretamente en su apartado d) referido a "sistemas de remuneración y cuantía salarial pudiendo entenderse los periodos de tiempo de abono del salario incluidos en dicho apartado, no encontrando impedimento legal alguno al respecto.



b) La imposibilidad de pronunciarse sobre la medida de inaplicación referida al retraso del abono de la paga de Navidad 2016 a enero de 2018, debido a la eficacia retroactiva que tendría un supuesto pronunciamiento positivo al respecto de la CCNCC.

c) En relación con las causas económicas y productivas alegadas por la empresa, dados los resultados de la empresa actuales y de los últimos ejercicios se podría considerar la existencia de la causa económica alegada. En cuanto a la concurrencia de la causa productiva, Las cifras aportadas por la empresa sobre esta materia indicarían un crecimiento tendencial del peso del franqueo y de los trabajos exteriores sobre las ventas, que no terminarían de justificar adecuadamente la existencia de la causa productiva por sí solos, sin embargo si tenemos en consideración la situación económica previamente descrita podríamos determinar la concurrencia de las causas alegadas interrelacionadas entre sí.

d) Respecto de la adecuación de las medidas planteadas por la solicitante en relación con su adecuación a las causas alegadas y sus efectos sobre los trabajadores afectados, no consta argumentación ni justificación alguna en la solicitud sobre cómo afectaría a la situación económica de la empresa el ahorro por el retraso de la paga de Navidad, ni cómo resuelve su situación de falta de liquidez la demora del pago del salario para efectuarlo en dos plazos mensuales. En particular, esta última medida no justifica como superar los problemas de tesorería a los que la empresa hace referencia, ya que supone un mero retraso máximo de 15 días en el pago del salario. Así pues, no se puede entender justificada la adecuación de las medidas pretendidas en relación a la superación de las causas alegadas.

Comenzando por analizar la primera de las cuestiones planteadas, es decir, determinar si, las medidas de inaplicación pretendidas encuentran cabida dentro de las materias recogidas en artículo 82.3 ET ; Al respecto, debemos señalar que, como mantuvimos en la SAN de 9/6/2015 (autos 228/2013), tras la Ley 3/2.012, art. 82.3 ET mantiene la regla general, según la cual los convenios colectivos estatutarios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, pero excepciona dicha obligación, nuevamente en aras a la adaptabilidad de la empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que se alcance acuerdo con los representantes legitimados de los trabajadores ( art. 87.1 ET ), previo período de consultas en los términos del art. 41.4 ET , en cuyo caso la empresa podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa y fuere cual fuere el número de trabajadores implicados, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Este listado de materias como ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial ( STS de 27-5-2.013 ) es un "numerus clausus", si bien es susceptible de interpretación extensiva- así en la resolución referenciada se considera que las modificaciones relativas al descanso vacacional tienen cabida en el apartado b) del precepto-. En nuestro caso, aun partiendo de tal posibilidad de interpretación extensiva, al referirse expresamente el apartado d) a "sistema de remuneración y cuantía salarial", entendemos que en orden a la fecha de pago de los salarios y pagas extraordinarias, no hay posibilidad descuelgue o inaplicación en aquellas materias retributivas distintas del sistema de remuneración y cuantía salarial, pues son las únicas a las que se refiere expresamente la norma, el sistema de remuneración, son los criterios o reglas que fijan los distintos conceptos retributivos o la estructura salarial y la manera de percibir los mismos , pero nunca se refieren a la fecha de pago por la prestación del trabajo, pues en otro caso el legislador habría optado por referir "la fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos". Por tanto, el aplazamiento de la fecha de pago de la paga extraordinaria de Navidad así como del abono del salario pactado, no son materias susceptibles de incardinarse en el sistema de remuneración motivo por el cual no caben dentro del mecanismo previsto en el artículo 82.3ET .

La percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, no puede tener encaje en dicho precepto ya que se encuentra dentro de los derechos básicos de la relación de trabajo que el artículo 4.2 f) del ET reconoce a los trabajadores. Cuya liquidación y pago no podrá exceder de un mes ( artículo 29 ET ) y por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, el artículo 31 ET concreta que una de las dos gratificaciones



extraordinarias a las que tiene derecho el trabajador es con ocasión de la fiesta de Navidad, pudiéndose prorrateadas las pagas en 12 mensualidades, preceptos acordes con el mandato contenido en el artículo 12 del convenio nº 95 de la OIT.

El III convenio de UNIPOST en su artículo 21.5 en cuanto a la paga de Navidad establece que el devengo de la paga de Navidad será de 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre, mediante acuerdo entre empresa y trabajador podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, y por lo que se refiere al abono del salario ordinario el artículo 33 del IX convenio colectivo de entrega domiciliaria de aplicación subsidiaria al personal de UNIPOST prevé el pago de la retribuciones será a mes vencidos, pudiéndose pagar mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los primeros cinco los días naturales del mes siguiente. Por lo tanto a estos preceptos debe atenderse la empresa, sin posibilidad de utilizar el mecanismo previsto en el artículo 82.3 ET , además por lo que se refiere a la demora de la paga de Navidad de diciembre de 2016 a enero de 2018, aun admitiendo a los solos efectos dialécticos la posibilidad de inaplicación del convenio, como sostiene la STS de 7/7/2015 rec. 206/2014 , " *la inaplicación del convenio aplicable no puede tener efectos retroactivos, porque regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador* " y ello porque el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. Y a todo ello hay que añadir que, se ha dictado sentencia firme por esta Sala en la que se declara la ilicitud de la práctica empresarial de diferir unilateralmente el abono de la paga extraordinaria de navidad devengada por los trabajadores de UNIPOST el día 15 de diciembre de 2016, condenando a la demandada a abonar dicha paga inmediatamente a sus trabajadores, incrementada con el tipo de interés del 10% por mora salarial entre la fecha del devengo y la de su abono.

Por tanto, Los razonamientos anteriores nos llevan, cual ha dictaminado el Ministerio Fiscal, a desestimar íntegramente la demanda y confirmar, aunque por distintas razones, la Decisión dictada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en fecha 19 de enero de 2017 en el expediente NUM000 .

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

## FALLAMOS

Desestimamos las excepciones de litispendencia y de cosa juzgada alegadas por UGT. Desestimamos la demanda formulada por D. Urbano , actuando en nombre y representación e interés de UNIPOST, S.A., contra, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS y, como interesados, SECCIÓN SINDICAL DE CONFEDERACIÓN GENERAL DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE LA UNIÓN GENERAL TRABAJADORES (UGT) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) en la Empresa y COMITÉ INTERCENTROS , siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN DICTADA POR LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN FECHA 19 DE ENERO DE 2017 EN EL EXPEDIENTE NUM000 .

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 00493569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 0000046 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0046 17, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.