

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000074/2014
Tipo de Procedimiento: DEMANDA
Indice de Sentencia:
Contenido Sentencia:
Demandante: -FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE
COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO.)
-CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Codemandante:
Demandado: -SOCIEDAD MERCANTIL UNIPOST, S.A.
-SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)
-SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN SINDICAL OBRERA
(USO)
-SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS
-COMITÉ INTERCENTROS DE UNIPOST
-MINISTERIO FISCAL.
Ponente Ilmo. Sr.: D. RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA Nº: 0102/14

Ilmo. Sr. Presidente:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:
D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ
D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

Madrid, a treinta de mayo de dos mil catorce.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 74/13 y 99/13 (acumulado) seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO.) (letrado D. Miguel Serra comella), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (letrado D. Jacinto Morano) contra SOCIEDAD MERCANTIL UNIPOST, S.A. (letrado D. Alex Santacana, SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) (letrado D. Javier Berzosa), SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) (letrada D^a María Eugenia Moreno Díaz), SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (letrado d. Miguel Serra comella), COMITÉ INTERCENTROS DE UNIPOST y MINISTERIO FISCAL sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 21-03-2014 y 31-03-2014 se presentó demanda por FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO.), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra SOCIEDAD MERCANTIL UNIPOST, S.A., SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, COMITÉ INTERCENTROS DE UNIPOST y MINISTERIO FISCAL sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 29-05-2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende dictemos sentencia que anule el Acuerdo de 24-02-2014, suscrito por la empresa, UGT y USO y se condene a la empresa a la devolución de las cantidades indebidamente detraídas. – Aclaró, no obstante, que la demanda se dirigía contra la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y no contra la Sección Sindical en la empresa, lo que se aceptó por parte de UGT.

Admitió que la empresa se encontraba en situación económica negativa, pero negó que tuviera entidad suficiente como para apartarse de lo resuelto por la CCNCC el 14-01-2014, que no se recurrió por la empresa, quien promovió, a renglón seguido, otro procedimiento, cuya promoción se constituyó en fraude de ley.

Denunció, que el comité intercentros, interlocutor de la empresa durante el período de consultas, no estaba constituido debidamente y no votó, siquiera, ninguna de las medidas adoptadas. – Defendió, por consiguiente, que no se respetó el principio de

correspondencia entre los representantes y afectados, puesto que se negoció en la práctica por las secciones sindicales.

Denunció finalmente que se aplicó retroactivamente las medidas, por lo que se vulneró el art. 9 CE.

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO ratificó su demanda y se adhirió a la de CCOO, denunciando, en primer término, la aplicación retroactiva de las medidas.

Destacó, por otro lado, que se negoció en fraude de ley, porque lo pertinente hubiera sido negociar un nuevo convenio, puesto que el anterior venció el 31-12-2013, aunque se mantienen vigentes todas sus cláusulas. Denunció, en todo caso, que se reducen retribuciones de un convenio, cuya vigencia concluyó el 31-12-2013, desde el 1-01-2014 al 31-12-2018, lo cual vulnera el art. 82.3 ET.

Mantuvo, además, que la composición del comité intercentros al inicio del período de consultas debió ser de 5 UGT; 1 USO; 3 CCOO y 3 CGT, lo que se denunció oportunamente, sin que la empresa hiciera el menor caso.

UNIPOST, SA se opuso a la demanda, si bien admitió que en 2013 promovió varios procedimientos de flexibilidad interna en una situación preconcursal.

Destacó, a estos efectos, que en noviembre de 2013 promovió una medida conjunta de suspensión de contratos, modificación de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio, que concluyó sin acuerdo, ejecutándose las dos primeras medidas por la empresa y remitiendo, una vez superados los procedimientos previos, la inaplicación de convenio a la CCNCC, quien emitió laudo negativo el 14-01-2014.

Ante esta situación la empresa convocó nuevamente al comité intercentros el 9-02-2014 y le anunció la promoción de nuevas medidas. – El 23-01-2014 se constituyó la comisión negociadora con el comité intercentros, lo que se aceptó por todos sus componentes, salvo los representantes de CGT.

La negociación se realizó con el comité intercentros, firmándose todas las actas en conformidad. – El 7-02-2014 se alcanzó un preacuerdo con la mayoría (delegados de UGT y USO), que se sometió a referéndum entre la plantilla, que se aprobó por la mayoría, suscribiéndose un acuerdo definitivo el 24-02-2014, aunque CCOO denunció la composición del comité el 12-02-2014.

Subrayó, por otra parte, que se está negociando actualmente un despido colectivo, sin que se haya podido constituir debidamente la comisión negociadora.

Defendió la legitimidad del comité intercentros, puesto que el convenio se mantiene vigente hasta que se suscriba uno nuevo y el art. 20 del propio convenio estableció que su composición se ajustaría al momento de su constitución. – Negó, en todo caso, que se haya producido un cambio en su composición, como acreditan los certificados contradictorios aportados por CCOO y UGT.

Mantuvo, por lo demás, que la empresa, en situación límite, promovió un plan de reestructuración, en el que la aplicación retroactiva de la reducción salarial era decisiva para evitar el concurso de acreedores, en una empresa, cuyas pérdidas en el período 2010-2013 ascendieron a 20 MM euros y se incrementarán en 17 MM euros en 2014, si no se toman las medidas acordadas. – Destacó, en todo caso, que si la irretroactividad de las medidas no se ajustara a derecho, no sería causa de nulidad del acuerdo en su conjunto.

Negó que se hubiera producido fraude de ley en las votaciones del referéndum.

UGT, USO y el Comité Intercentros se opusieron a la demanda, por cuanto el comité estaba legitimado y concurría causa para las medidas propuestas.

El MINISTERIO FISCAL mantuvo que el comité intercentros se ajustó a lo pactado convencionalmente, sin que se produjeran protestas sobre su indebida composición.

Negó, que se hubiera acreditado fraude alguno en la celebración del referéndum y mantuvo la viabilidad de aplicación retroactiva de las medidas, por cuanto estaba en juego un mal mayor, como sería la desaparición de la empresa.

Quinto. – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- Durante 2013 se ha producido medidas de flexibilidad interna en el marco preconcursal. CC.OO.: lo estima pacífico. CGT: controvertido.
- Todas las actas del periodo de consultas están firmadas por el comité intercentros.
- Actualmente se está negociando un despido colectivo con las Secciones sindicales sin que haya sido posible la constitución de la comisión negociadora.
- El 3 de febrero CC.OO. realiza comunicados al Comité Intercentros validando su actuación.
- El pacto alcanzado es en un plazo global de reflotamiento, las medidas de retroactividad están basadas en el informe técnico.
- En los tres últimos años ha habido pérdidas en la compañía de 20 millones de euros.
- En 2014 en caso de que no se aplicara el acuerdo las pérdidas ascenderían a 17 millones de euros.
- Los fondos propios de la compañía no pueden hacer frente a esa situación.
- La decisión unilateral de la Compañía de la aplicación del art. 41 ET de una reducción total del 10 %, con el acuerdo la reducción sobre las tablas sería 7 % y sobre los complementos el 12% ,con lo cual el porcentaje era inferior a 10 %.
- En ningún momento nadie a pedido a la empresa la negociación de un nuevo convenio.
- Se celebró el referéndum con todas las garantías de 1902 trabajadores , el 75% de la plantilla validaron el acuerdo, CGT es disconforme, CC.OO. conforme.
- Las cifras indicadas en hecho séptimo de la demanda de CGT, en cuanto a la representación son correctas.

Hechos pacíficos:

- En diciembre 2013 se negocia procedimientos de ERTE, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio, no hubo acuerdo y la empresa ejecuta el ERTE y la modificación. El 14/01/14 se deniega inaplicación por la CNCC y no se impugna.
- El 09/01/14 la empresa convoca al Comité Intercentros y explica la situación en que se encuentra la empresa que está abocada al Concurso de acreedores si no hay acuerdo.
- El 23/01/14 se constituye la Comisión Negociadora con el Comité Intercentros y no se cuestiona por CC.OO., si por UGT.
- El 7 de febrero hay un preacuerdo con los miembros del Comité Intercentros de USO y UGT.
- El 12 de febrero CC.OO. denuncia por primera vez la composición de la Comisión Negociadora ante la empresa no ante el Comité Intercentros.
- El 3 de febrero CC.OO. realiza comunicados al comité Intercentros.
- Se ha pagado el salario de Abril y pagas extras si bien con retraso.
- En el acta de 7 de febrero y 24 de febrero los miembros de UGT y USO estuvieron conformes; no CC.OO. y CGT.

- La CNCC validó y esta Sala confirmó la inaplicación de 2013 y abril

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acreditaba, en el momento de la constitución del comité intercentros de la empresa, tres de sus doce miembros. – CGT es un sindicato de ámbito estatal, implantado en UNIPOST, SA, puesto que al constituirse el comité intercentros acreditaba 2 de sus miembros.

SEGUNDO. – La empresa UNIPOST regula sus relaciones laborales por el III Convenio, suscrito por la empresa y su comité intercentros y publicado en el BOE de 14-06-2012, cuya vigencia corrió desde el 1-01-2011 al 31-12-2012. – El 14-06-2012 se publicaron en el BOE los acuerdos modificativos del convenio, que se prorrogó en el año 2013.

El art. 14 del convenio citado dice textualmente lo siguiente:

“La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática a su finalización. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Una vez finalizada la vigencia de este convenio, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 14 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzar un acuerdo, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en vigor en cada momento”.

Al día de la fecha, no se ha constituido la comisión negociadora para la renovación del convenio, si bien el 25-02-2014 CCOO remitió un burofax a la empresa, que obra en autos y se tiene por reproducido, mediante el que reiteró formalmente la constitución de dicha comisión, advirtiendo que lo había hecho previamente en las reuniones de la comisión negociadora, celebradas los días 9-01, 3 y 24-02-2014. – Dichas manifestaciones fueron desmentidas por la empresa mediante escrito de 4-03-2014 y en las actas de las fechas citadas solo se recoge una mención, realizada por CGT, sobre si se había denunciado el convenio, respondiéndose por la empresa que estaba en ultractividad.

TERCERO. - En el período 1-01-2010 a 31-12-2013 de los 150 representantes de UNIPOST, SA, UGT acreditaba 63 delegados; CCOO, 42; CGT, 31; USO, 2 y SLT, 2.

En el período 1-03-2010 a 28-03-2014, de los 152 representantes de los trabajadores de la empresa demandada UGT acreditaba 64 delegados; CCOO, 43; CGT, 31; USO, 12 y SLT, 2.

CUARTO. - El 31 de julio de 2013 D. Alfredo Montoya Melgar, actuando como árbitro designado por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 16 de julio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, dictó un laudo arbitral para la resolución de la discrepancia sobre el procedimiento de inaplicación de convenio colectivo promovido por la Empresa Unipost S.A.U., con el contenido literal que obra en autos. La parte dispositiva de dicha resolución dispone lo siguiente:

- “1. Se estima la petición de inaplicación de las tablas salariales establecidas en el III Convenio colectivo de la Empresa **UNIPOST SA**, en el sentido de autorizar la reducción de las percepciones salariales de todos los trabajadores en un diez por ciento.*
- 2. El período de inaplicación de las tablas salariales de referencia se extiende desde la fecha del laudo hasta el 30 de abril de 2014.*
- 3. Se desestima la petición de inaplicación y consiguiente reducción de las compensaciones establecidas en el mismo convenio respecto de las percepciones extrasalariales de los trabajadores”.*

El laudo fue impugnado por los hoy demandantes, desestimándose su pretensión por sentencia de esta Sala de 11-02-2014, recaída en el procedimiento 356/2013, que está recurrida en la actualidad.

QUINTO. - El 31-07-2013 la empresa demandada promovió procedimiento de modificación sustancial, consistente en la reducción del 10% de las retribuciones, que fue impugnada también por los demandantes, dictándose sentencia por esta Sala el 31-01-2013, en su procedimiento 357/2013, que desestimó la demanda, que fue también recurrida por los demandantes.

SEXTO. -La empresa demandada notificó al comité intercentros y a las secciones sindicales su decisión de promover medidas, con base a causas económicas, organizativas y de producción, consistentes en la extinción de 500 puestos de trabajo, la suspensión de contratos, la reducción del 10% de los salarios por encima de convenio.

Se produjeron reuniones los días 6, 13, 19, 26 y 29-11-2013; 5, 10 y 18-12-2013, concluyendo sin acuerdo el período de consultas.

El 18-12-2013 la empresa notificó al comité intercentros y a las secciones sindicales que desistía del despido colectivo, pero que aplicaría una suspensión de contratos de 120 días hábiles o 180 días naturales a toda su plantilla, compuesta por 2501 trabajadores desde el 1-01-2013 al 31-12-2014, así como las reducciones salariales del 10% de conceptos salariales y extrasalariales por encima de convenio.

SÉPTIMO. -La empresa demandada se dirigió a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios, previa superación de los demás trámites exigidos legalmente, para que resolviera sobre la reducción del 10% de las retribuciones convenio, al haber concluido sin acuerdo el período de consultas, agotándose los demás trámites pertinentes.

El 14-01-2014 la CCNCC dictó resolución desestimatoria, basándose en que la situación económica y productiva de la empresa no había variado sustancialmente

con respecto a la existente al dictarse el Laudo de 31-07-2013. – Los datos de comparación, manejados por la CCNCC, fueron los siguientes:

DATOS CONTABLES DE UNIPOST SAU					
	2011	2012	Acumulado a Junio de 2013	Acumulado a noviembre 2013	Pro memoria : Previsiones la empresa (*)
Ingresos	110.573.710	104.379.947	48.255.605	79.767.327	89.660.000
Importe neto de la <i>dita</i> de negocios	109.802.318	103.721.195	47.989.031	79.305.301	
Trabajos realizados por la empresa para su activo	298.791	195.964	91.591	150.011	
Otros ingresos de explotación	672.601	462.788	174.983	312.015	
Aprovisionamientos	-40.509.005	-38.891.983	-18.662.934	-30.839.764	-31.680.000
Consumo de mercaderías	-17.484.461	-17.374.849	-7.435.911	-12.346.361	-13.310.000
Trabajos realizados por otras empresas	-23.024.544	-21.517.134	-11.227.024	-18.493.404	-18.370.000
Gastos de personal	-59.243.706	-55.843.425	-24.524.303	-44.241.457	-50.060.000
Sueldos, salarios y asimilados	-46.691.539	-43.688.634	-18.584.314	-33.858932	-38.060.000
Cargas sociales	-12.552.167	-12.176.791	-5.939.988	-10.582.526	-12.000.000
Otros gastos de explotación	-12.375.109	-14.363.908	-6.049.648	-10.808.599	-14.840.000
Servicios exteriores	-11.897.888	-11.402.738	-5.776.984	-10241384	-13.210.000
Tributos	-225.808	-236.142	-122.664	-217.214	
Perdidas, deterioro y variación de provisiones por oper.	-238.822	-2.663.014	-150.000	-350.000	-1.610.000
Otros gastos de gestión	-12.591	-62.014			-20.000
Amortización del Inmovilizado	-1.376.390	-856.333	-439.745	-818.605	-930.000
Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	-95.778	-11.768	-8.715	-18.270	
Otros resultados			-10.951	-35.985	
Resultado de explotación	-3.026.278	-5.587.470	-1.440.689	-6.993.353	-7.850.000
Ingresos financieros	23.544	1.291.857	70.036	91.301	
Gastos financieros	-1.169.774	-1.221.025	-696.139	-1.173.407	-1.230.000
Diferencias de cambio		-1.303	0	-1102	
Resultado financiero	-1.146.230	69.529	-626.103	-1.083.208	-1.230.000
Resultado antes de impuestos	-4.172.506	-5.517.941	-2.066.792	-8.076.560	-9.080.000
Resultado del ejercicio	-2.890.016	-3.964.335	-2.066.792	-8.076.560	

OCTAVO. – El 3-01-2013 se reunieron la empresa y el comité intercentros, en la que UNIPOST, SA notificó que se abonaría la nómina, pero que no había liquidez para las nóminas siguientes, sin que la ampliación de capital fuera viable, si no se alcanzaba un acuerdo, lo que precipitaría a la empresa al concurso de acreedores.

NOVENO. – El 9-01-2014 se reúnen nuevamente, comunicándose por la empresa que la CCNCC ha resuelto negativamente, por lo que anunció la promoción de un nuevo período de consultas para inaplicar el convenio, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET.

El mismo día se celebra nueva reunión, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, en la que la empresa explica el plan estratégico para su reflotamiento, que pasa necesariamente por la reducción de sus costes en general y salariales en particular, así como la búsqueda de nuevas fórmulas para asegurar su financiación.

El 23-01-2014 se constituye la comisión negociadora, compuesta por la empresa y los doce miembros del comité intercentros, formado por 6 miembros de UGT; 3 de CCOO; 2 de CGT y 1 de USO, admitiéndose inicialmente la válida constitución de la comisión por todos sus miembros, aunque CGT manifestó posteriormente que no estaba de acuerdo con la constitución de la comisión, porque había un nuevo panorama electoral. – La propia CGT preguntó que si se había denunciado el convenio, manifestándose por la empresa que estaba en ultractividad, acordándose finalmente un calendario de reuniones, que comenzarían el 27-01-2014 en el SIMA. – La empresa entregó la documentación siguiente:

- a) Como DOCUMENTO ANEXO NÚMERO-1: Copia de la comunicación dirigida a los representantes de los trabajadores de su intención de iniciar el proceso de inaplicación de convenio colectivo.
- b) Como DOCUMENTO.. ANEXO. NÚMERO 2: Representantes de los trabajadores que conformarán la comisión negociadora
- c) Como DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 3: Copia de la escritura de apoderamiento del legal representante de UNIPOST, firmante de la presente comunicación en nombre y representación de la Empresa.
- d) Como DOCUMENTO ANEXO NÚMERO 4: Memoria explicativa de los motivos, hechos y causas en los que se fundamenta la medida y motivan la adopción de la misma.
- e) Como DOCUMENTO ANEXO NÚMERO. 5: Informe Técnico elaborado por expertos independientes ajenos a la Empresa, justificativo de las causas que fundamentan la adopción de la medida de despido colectivo.
- f) Como DOCUMENTOS ANEXO 6
- g) Cuentas provisionales (balance y cuentas de pérdidas y ganancias) de UNIPOST SAU y consolidado a fecha de 31/12/2013, debidamente firmadas por los representantes de la Empresa.

El 27-01-2014 se celebró una reunión ante el SIMA, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se acordó posponer la reunión al 30-10-2014. – La empresa aportó a los mediadores un plan de viabilidad. – El 30-01-2014 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

El 7-02-2014 los miembros de UGT y USO del comité intercentros aceptaron la propuesta final de la empresa, si bien la condicionaron a la ratificación por los trabajadores, por lo que se acordó prorrogar el período de consultas.

El 12-02-2014 CCOO se dirigió a la empresa para manifestar que el comité intercentros estaba constituido indebidamente, por cuanto CGT había ganado un miembro y lo había perdido UGT.

El 17-02-2014 se produjo nueva reunión de la comisión negociadora para preparar el referéndum, manifestándose por CCOO y CGT que no iban a participar en el mismo, reiterándose por ambos sindicatos que el comité no estaba constituido debidamente.

Aprobada la propuesta empresarial en asambleas, en las que votaron 1902 trabajadores (75% de la plantilla), se suscribió el 24-02-2014 el acuerdo siguiente:

“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 una 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 período 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.

SÉPTIMO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se establece una Comisión de Seguimiento del presente pacto compuesta por cuatro miembros: dos por parte de la Empresa y dos por la parte social firmantes de este acuerdo compuesto por un representante de UGT y un representante de USO, sin perjuicio de que ambas partes puedan estar asistidas por sus respectivos asesores.

Esta comisión se reunirá como mínimo trimestralmente mientras persistan las medidas acordadas

Sus competencias serán las siguientes:

- Seguimiento y desarrollo del cumplimiento del presente acuerdo durante toda su vigencia.
- Negociar fórmulas de re-colocación para reducir el impacto de la reestructuración de plantilla.
- Cualquier otra cuestión que permita gestionar de manera más adecuada los acuerdos aquí alcanzados.

OCTAVO. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:

Este acuerdo conlleva el compromiso de ambas partes a la aceptación de todos sus términos".

DÉCIMO. – El sector de comunicación postal se encuentra en una fuerte retrocesión en la demanda de servicios, que afecta también al principal competidor de la Sociedad, es decir "Correos", quien presenta una disminución de su actividad "envíos realizados" del 22% en el año 2012 en relación al ejercicios 2009. En este mismo periodo de tiempo la Sociedad ha retrocedido un 16 %, previendo llegar al 38% al final del ejercicio 2014.

Desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2014, Unipost, SAU ha incurrido en pérdidas antes de impuestos por un importe de 20.934 miles de euros.

Su situación financiera es crítica, puesto que a 31 de marzo de 2014, el capital circulante (diferencia entre los importes a cobrar más posiciones de tesorería y los pagos a realizar a corto plazo, es decir dentro de los próximos doce meses) presenta posición negativa por un importe de 8.895 miles de euros.

El importe neto de la cifra de negocios de la demandada en 2013 ascendió a 86.047.133 euros.

Su resultado de explotación a – 94.867.436 euros; sus resultados financieros a – 1.173.147 euros y sus resultados del ejercicio a – 6.564.373 euros.

Su cifra de negocio a 31-03-2014 ascendió a 19-742.861 euros; su resultado de explotación a -1.565.381; sus resultados financieros a – 307.395 euros y el resultado del ejercicio a – 1.868.790 euros.

UNDÉCIMO. – La empresa ha promovido un despido colectivo el 5-05-2014, cuyo período de consultas se está negociando actualmente.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.– De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. – El primero no fue combatido.
- b. – El segundo de los BOE citados. – La comunicación de CCOO y la respuesta empresarial obran como documentos 74 y 75 de la empresa (descripciones 153 y 154 de autos). – Las actas del período de consultas obran como documentos 16 a 19 de UGT (descripciones 67 a 70 de autos).
- c. – El tercero de las certificaciones del Ministerio de Empleo, que obran como documento 1 de CCOO (descripción 183 de autos) y documento 3 de CGT (descripción 28 de autos).
- d. – El cuarto y quinto de las sentencias mencionadas, siendo pacífico que se encuentran actualmente recurridas.
- e. – El sexto de las comunicaciones, documentos anexos y actas de las reuniones mencionadas, que obran como documentos 1 a 44 de la empresa (descripciones 80 a 123 de autos).
- f. – El séptimo de la decisión de la CCNCC citada que obra como documento 1 de CCOO (descripción 3 de autos).
- g. – El octavo del acta citada que obra como documento 9 de UGT (descripción 60 de autos).
- h. – El noveno de las comunicaciones, documentos aportados y actas que obran como documentos 48 a 141 de la empresa (descripciones 127 a 141 de autos. – El

escrito de CCOO de 12-02-2014 obra como documento 10 de dicho sindicato (descripción 12 de autos).

i. – El décimo de las cuentas de la empresa demandada, que obran como documentos 91 a 94, así como de sus declaraciones de IVA que obran como documentos 95 a 97 de su ramo (descripciones 170 a 176 de autos), así como de los informes periciales que obra como documentos 14 y 90 de la empresa (descripciones 93 y 169 de autos), que fueron ratificados por su autor en el acto del juicio.

j. – El undécimo de las comunicaciones citadas, que obran como documentos 76 a 98 de la empresa (descripciones 155 a 177 de autos)

TERCERO. - Los demandantes denuncian, en primer lugar, que el banco social de la comisión negociadora no se ajustó a derecho, por cuanto la composición del comité intercentros a 9-02-2014 no debía ser la misma que en el momento de su constitución, puesto que se había producido un vuelco electoral, por el que UGT perdía un delegado que correspondería a CGT. - Los demandados recusaron unánimemente dicha tesis, por cuanto el art. 20 del III Convenio, cuyas cláusulas normativas y obligacionales permanecen vigentes hasta que entre en vigor un nuevo convenio, dispone que la proporcionalidad que se aplique en su constitución se mantendrá durante la vigencia del Convenio. - Sostuvieron, además, que todos los miembros del comité intercentros, salvo los delegados de CGT, admitieron la composición de la comisión negociadora, que solo fue cuestionada por CCOO el 12-02-2012, cuando se dirigió únicamente a la empresa para manifestar su discrepancia con la composición del comité intercentros.

La regulación de los procedimientos de flexibilidad interna y externa, regulados en el ET, ha sido modificada sustancialmente por el art. 9 del RDL 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social, puesto que ha unificado la composición de la comisión negociadora, prevista en los arts. 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET, en los mismos términos previstos en el art. 41.4 ET, introduciendo una novedad muy positiva, que facilitará la negociación en el período de consultas, según la cual la comisión negociadora deberá estar conformada antes de iniciar el período de consultas, aunque si no sucediera así y no se constituyera en el plazo de 7 días, cuando todos los centros de trabajo afectados por la medida tengan representantes de los trabajadores, o de 15 días, cuando alguno de ellos no los tenga, no impedirá el inicio y transcurso del período de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Conviene precisar que la obligación del empleador concluye con la comunicación fehaciente a los trabajadores o a sus representantes de su intención de promover un despido colectivo. – Cumplida dicha obligación, corresponderá a los trabajadores y/o a sus representantes la constitución de la comisión negociadora con arreglo a las reglas que se dirán a continuación, de manera que, las irregularidades, que hayan podido producirse en la constitución de la comisión, no serán imputables al empresario, salvo que se acredite su injerencia indebida en el proceso, siendo revelador que el art. 41.4 ET disponga que, si no se constituye debidamente la comisión negociadora en los plazos previstos, el proceso no quedará detenido. - La Sala ha defendido que, cuando se constituyan indebidamente las comisiones negociadoras, procede denunciar expresamente las irregularidades producidas, en cumplimiento del deber de negociar de buena fe, para que los demás interlocutores tengan la oportunidad de modificar los defectos en la composición de la comisión

negociadora, por todas SAN 4 y 9-10-2013, proced. 252 y 176/2013 y 13-01-2014, proced. 154/2013, de manera que, si no se hiciera así, la consecuencia no sería la nulidad de la medida; aunque podría producirse la nulidad del acuerdo, siempre que las irregularidades fueran excepcionalmente graves, por todas SAN 28-03-2014, proced. 499/2013.

La norma apuesta de modo decidido por la representatividad de la comisión en los centros de trabajo afectados, que ya no dependerá de la representatividad de los representantes de los trabajadores en la empresa, sino en el centro o centros de trabajo afectados por la medida, porque la negociación del período de consultas se va a desplazar de la empresa a los centros de trabajo afectados, aunque la negociación será conjunta, sin que quepa parcializarla centro a centro. - La norma privilegia a las secciones sindicales, que ostenten la mayoría de la representación en los centros de trabajo afectado, en cuyo caso tendrán legitimación para negociar si la medida afecta a un centro o a varios.

Cuando no se ejerza dicho privilegio por las secciones sindicales, la legitimación para negociar el período de consultas dependerá de que la medida afecte a un centro o a más de un centro de trabajo, en cuyo caso se conformará del modo siguiente:

Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal, salvo que las secciones sindicales mayoritarias del centro afectado decidan negociar como tales. - En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. - En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación, lo cual significa que, si el comité intercentros fue quien negoció el convenio, estará legitimado para negociar el período de consultas, aunque alguno de los centros de trabajo no participara en su elección, porque no tenía representantes de los trabajadores.. - La jurisprudencia, STS 25-11-2013, rec. 87/2013, ha validado la constitución de una comisión negociadora, compuesta inicialmente por un comité intercentros, a la que se incorporan dos trabajadores de centros no representados, aunque finalmente anula el despido, porque el mismo se ciñó únicamente a los centros no representados por el comité intercentros, pese a lo cual continuó negociándose por éste, porque quiebra el principio de correspondencia. - Por el contrario, cuando la indebida intervención del comité intercentros se imponga por los representantes de los trabajadores, no procederá la nulidad del despido, sin perjuicio de que pueda producirse la nulidad del acuerdo, lo que no invalidará la decisión empresarial (SAN

28-03-2014, proced. 499/2013), salvo en los supuestos de inaplicación del convenio, en los que el acuerdo es requisito constitutivo para la inaplicación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen, lo que habilita las denominadas comisiones híbridas, ya admitidas por la doctrina judicial en la regulación precedente, siempre que se pactará entre la empresa y los representantes de los trabajadores y se respetara el principio de proporcionalidad.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión del párrafo a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen. - Dicha medida constituye una aportación positiva, puesto que ni no se produce la elección de la comisión ad hoc en el plazo establecido, no se bloquearía la constitución de la comisión con las consecuencias ya descritas, sino que se asignaría la representatividad de los centros de trabajo en los términos descritos.

3ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen. En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto debatido, CCOO y CGT no cuestionan la legitimación para negociar del comité intercentros, aunque si cuestionan su composición, si bien ni han probado, ni han intentado probar, que convocaran a sus miembros para promover los ajustes correspondientes con base a los procesos electorales producidos desde su constitución, aunque correspondía a los representantes de los trabajadores y no a la empresa la conformación debida de la comisión negociadora. - De hecho, CGT se limitó a cuestionar en abstracto en dos reuniones de la comisión negociadora la composición del comité intercentros, sin que conste acreditado, siquiera, que intentara demostrar cambios en el panorama electoral, como no podría ser de otro modo, puesto que la certificación de resultados electorales del Ministerio de Empleo (descripción 28 de autos), aportada en el acto del juicio, tuvo salida del Ministerio el 13-02-2014, no constando que se hiciera valer en ningún momento del proceso de negociación, ni que reclamara tampoco un miembro más en la comisión a costa de UGT. - Por su parte, CCOO no cuestionó durante el período de consultas la

composición del comité intercentros, ya que lo hizo por primera vez el 12-02-2012, dirigiéndose únicamente a la empresa y no a los demás miembros del comité intercentros, cuando ya se había alcanzado un preacuerdo con la mayoría del comité intercentros, sin aportar tampoco prueba alguna de la variación de la representatividad, siendo revelador que el certificado del Ministerio de Empleo, aportado en el acto del juicio (descripción 183) esté fechado el 27-03-2014, cuando ya había concluido el período de consultas.

Como ya anticipamos más arriba, la composición de la comisión negociadora competía a los sujetos legitimados, una vez cumplimentada la notificación fehaciente por parte de UNIPOST, SA, lo que no se cuestionó por nadie, de manera que, si CCOO y CGT consideraban que el comité intercentros debía tener otra composición, debieron convocar a dicho órgano y recomponer su composición, previa acreditación del vuelco electoral. - Es más, probado que en la reunión de 23-01-2014 CGT cuestionó la composición del comité intercentros, aunque en el acta se refleja que la comisión está constituida debidamente, el silencio de los demás componentes del comité intercentros equivale a una desautorización a la queja de CGT, quien no alegó, ni probó, ni intentó probar entonces, que le correspondiera un miembro más en la comisión negociadora.

Por lo demás, se ha probado que el III Convenio no ha sido sustituido por otro, ni ha sido denunciado desde el 31-12-2013, ni las partes se han sometido a ningún proceso de mediación, por lo que se mantienen vigentes sus cláusulas normativas y obligacionales, a tenor con lo dispuesto en el art. 4 del propio convenio, reproducido en el hecho probado segundo, lo cual nos lleva a concluir que está plenamente vigente, a tenor con lo dispuesto en el art. 86.3 ET, donde queda claro que la vigencia de un convenio se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

El art. 20 del III Convenio, que regula el comité intercentros, dice lo siguiente:

“El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores/as de la empresa. Estará constituido por 12 miembros titulares, designados por los sindicatos con representación suficiente en la empresa, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as o Delegados Sindicales según L.O.L.S., guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en función de los representantes de los trabajadores/as obtenidos considerados globalmente (miembros de Comités y Delegados de Personal) en el ámbito nacional de la empresa. No obstante la proporcionalidad que se aplique en su constitución se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

El mandato de los miembros del Comité Intercentros tendrá la misma duración que la del Comité del centro de trabajo al que pertenezcan, pudiendo durante la vigencia del mandato ser sustituidos previa notificación del Sindicato al que pertenezcan.

El Comité Intercentros tendrá a su cargo todas las cuestiones que excedan a las competencias propias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, por ser cuestiones que afecten o puedan afectar a varios centros de trabajo y todas aquellas que expresamente establezca el presente convenio, entre ellas, las siguientes:

- 1. Proponer a la Dirección de la Empresa planes generales de formación profesional.*
- 2. Intervenir en todos aquellos problemas laborales de carácter individual y colectivo que formulen los trabajadores/as. Su representación ante la empresa se hará por el Presidente o Secretario.*

3. *Negociar el convenio colectivo.*

4. *Dotarse de un reglamento de funcionamiento en el cual establecerá el domicilio a efectos de notificaciones de dicho Comité.*

5. *En aquellos centros donde no exista representantes de los trabajadores/as los acuerdos se deberán consensuar con el Comité Intercentros.*

Los gastos de los titulares, de viajes y dietas, que se ocasionen con motivo de las reuniones del Comité Intercentros correrán a cargo de la empresa una vez por semestre y siempre que la reunión sea convocada por la parte empresarial.

Como norma general el Comité Intercentros se reunirá en los locales de las instalaciones que posee la empresa, debiendo de avisar a ésta con la suficiente antelación debiendo, facilitar los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente.

El tiempo empleado por los titulares en las reuniones del Comité Intercentros no se computará como crédito sindical una vez por semestre y en todo caso cuando la reunión sea convocada por la parte empresarial.

El Comité Intercentros se reunirá con la empresa cuando la mayoría de miembros de éste lo solicite y al menos dos veces al año.

La notificación a la empresa de reunión del Comité Intercentros será cursada por el Presidente o en ausencia de éste por el Secretario, con siete días de antelación, salvo en los supuestos excepcionales de conflicto que será de 3 días laborables”.

Parece claro, por tanto, que los negociadores del convenio quisieron que su composición proporcional en la constitución se mantuviera durante la vigencia del convenio, sin que los demandantes hayan probado o intentado probar que se variara en algún momento la composición de dicho órgano desde su constitución, lo que generó una legítima presunción de validez de la misma al iniciarse el período de consultas, tanto para la empresa cuanto para los demás componentes del comité intercentros, quienes han negociado múltiples medidas de flexibilidad interna en los últimos años, sin que nadie haya cuestionado nunca su legitimación. - Ciertamente CGT mantuvo en su demanda y ratificó en el acto del juicio, que el convenio no estaba vigente desde el 31-12-2013, por cuanto se encontraba en ultractividad, sin que podamos compartir dicho criterio, por cuanto los negociadores del convenio pactaron expresamente que se mantendrían vigentes sus cláusulas normativas y obligacionales hasta que entrara en vigor un nuevo convenio, lo cual no ha sucedido.

Cabría, no obstante, cuestionar la legalidad del art. 20 del III Convenio de UNIPOST, SAU, por cuanto la petrificación de la proporcionalidad al momento de constitución del comité intercentros podría vulnerar lo dispuesto en el art. 63.3 ET, pero la Sala no puede, sin incurrir en incongruencia, entrar a conocer de oficio sobre dicho extremo, por cuanto no se pidió por ninguno de los demandantes, de manera que los demandados no tuvieron ocasión de defenderse sobre dicha cuestión, por lo que no entramos a conocer sobre la misma.

Así pues, pactado en convenio colectivo, que se mantendría la composición inicial del comité intercentros durante toda la vigencia del convenio, probada la vigencia del mismo a día de hoy, no habiéndose solicitado por los demandantes su inaplicación por ilegalidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 163.4 LRJS y probado que nunca convocaron al comité intercentros para variar su composición, previa acreditación de los cambios de representatividad, debemos concluir que la

comisión negociadora del período de consultas estuvo perfectamente constituida, por lo que no cabe declarar la nulidad de la medida por dicha causa.

CUARTO. - Los demandantes sostienen que el comité de empresa no votó en ningún momento su conformidad con el preacuerdo, ni posteriormente el acuerdo definitivo, que fue firmado, incluso, fuera de la propia mesa negociadora, por los miembros de UGT y USO.

Se ha probado claramente que el 7-02-2014 los seis miembros de UGT y el miembro de USO del comité intercentros admitieron el preacuerdo, condicionándolo a su ratificación por la mayoría de los trabajadores, por lo que se pospuso la firma y se prorrogó el período de consultas hasta conocer el resultado del referéndum que, una vez ratificado, dio lugar a la firma por parte de la mayoría del comité intercentros (UGT y USO), admitiéndose por su presidente que firmaron el acuerdo definitivo fuera de la mesa negociadora.

La Sala considera innecesaria la votación formal del comité intercentros para obligar a dicho órgano, bastando con que la mayoría de sus componentes, como sucedió aquí, manifieste su acuerdo con una propuesta, que se ratifica posteriormente con su firma. - Consideramos, del mismo modo, irrelevante, que la mayoría del comité firmara el acuerdo fuera de la mesa negociadora, por cuanto las posiciones estaban perfectamente definidas desde el 7-02-2014, cuando asumieron la última propuesta de la empresa, que fue aprobada mayoritariamente por los trabajadores, por lo que la firma constituyó un acto formal, que no generó ningún perjuicio a la minoría del comité, quien había manifestado expresamente su disconformidad con lo acordado, negándose, incluso, a participar en la organización del referéndum.

QUINTO. - CCOO denunció, adhiriéndose CGT, la concurrencia de fraude en la celebración del referéndum, sin que podamos tomar en consideración dicho reproche, puesto que ni se precisó en qué consistía en la demanda, ni se clarificó en el acto del juicio, ni se probó absolutamente nada al respecto, por lo que descartamos que se produjera ninguna irregularidad en su convocatoria, ni tampoco en su ejecución.

SEXTO. - Como es sabido, el art. 82.3 ET prevé que, si el período de consultas concluye con acuerdo, se presumirá la concurrencia de causas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Los demandantes defiende que el acuerdo se produjo en fraude de ley, porque estaban vigentes medidas tomadas por el Laudo de 31-07-2013 y la propia CCNCC en su resolución de 14-01-2014 entendió que no se habían producido variaciones sustanciales en las causas respecto a las existentes al iniciarse el período de consultas, que originó el Laudo reiterado.

La jurisprudencia, por todas STS 18-03-2014, rec. 15/2013 ha defendido que no se puede promover una medida colectiva, mientras se esté ejecutando la precedente, salvo que se acredite la emergencia de nuevas causas que afecten sustancialmente a las precedentes, como se mantuvo en STS 21-02-2014, rec. 186/2013, confirma SAN 19-03-2013.

Así pues, el presupuesto constitutivo, para que se puedan promover nuevas medidas de flexibilidad interna o externa durante la ejecución de las precedentes, es

que se haya producido una agravación de la situación precedente. - Como anticipamos más arriba, el acuerdo activa la presunción de concurrencia de causas, que solo puede ser destruida de acreditarse fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho.

Por consiguiente, probado que la mayoría del comité intercentros que, no se olvide, se opuso a las medidas precedentes, al igual que los demandantes, alcanzó acuerdo el 24-02-2014, previo referéndum aprobado por la mayoría de los trabajadores afectados, debemos concluir que concurren nuevas causas, en aplicación de la presunción contenida en el art. 82.3 ET, que no ha sido destruida de contrario, habiéndose acreditado, en todo caso, un deterioro progresivo de la situación económica de la empresa, que ha perdido más de 20.000.000 euros en el período 2012-2013, se enfrenta a graves pérdidas en el presente ejercicio, en un marco extremadamente grave, puesto que el capital circulante (diferencia entre los importes a cobrar más posiciones de tesorería y los pagos a realizar a corto plazo, es decir dentro de los próximos doce meses) presenta posición negativa por un importe de 8.895 miles de euros, habiéndose acreditado un fuerte deterioro en su cifra de negocios, así como una sobredimensión muy importante de su capacidad productiva.

Descartamos, por tanto, que el acuerdo impugnado se concluyera en fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho.

SÉPTIMO. - Los demandantes denuncian finalmente la aplicación retroactiva a 1-01-2014 del acuerdo suscrito el 24-02-2014, lo que ha quedado acreditado, defendiéndose por los demandados que dicha medida se justifica por el grave y progresivo deterioro de la situación económica de la empresa que, de no haberse aplicado dicha medida, habría provocado seguramente la declaración de concurso de la empresa demandada. - Apoyaron, además, su tesis en SAN 4-07-2013, proced. 169/2013.

La Sala ha examinado la prohibición de irretroactividad en múltiples sentencias, por todas SAN 30-09-2013, proced. 349/2013, donde sostuvimos lo siguiente: *"La doctrina de la retroactividad y sus límites -explícitos los establecidos en el art. 9.3 de la Constitución e implícitos (causa finitae)- es compleja-. El Tribunal Constitucional suele distinguir tres tipos de retroactividad la máxima, la media y la mínima. También diferencia entre retroactividad auténtica e impropia.*

Hay retroactividad en grado máximo cuando se aplica la nueva norma a la relación o situación básica creada bajo el imperio de la norma antigua y a todos sus efectos consumados o no; una retroactividad de grado medio cuando la nueva norma se aplica a los efectos nacidos con anterioridad pero aún no consumados o agotados; y una retroactividad de grado mínimo cuando la nueva norma sólo tiene efectos para el futuro aunque la relación o situación básica haya surgido conforme a la anterior - STC 43/1982 y 6/1983 -. Pues bien, poniendo en conexión la teoría de los grados de retroactividad con el art. 9.3 de la Constitución el Tribunal Constitucional diferencia entre retroactividad auténtica e impropia. Sosteniendo que hay retroactividad auténtica "cuando se pretendiesen "anudar efectos jurídicos a situaciones de hecho producidas con anterioridad a la Ley y ya consumadas" e impropia cuando "se afectasen situaciones jurídicas actuales y aún no concluidas" - STC 197/1992 -. Combinando lo anterior el Tribunal mantiene que no existe infracción del art. 9.3 en los supuestos de retroactividad mínima; que existe infracción del art. 9.3 de la en los supuestos de retroactividad máxima o auténtica; y que en los supuestos de

retroactividad impropia o en grado medio, la licitud o ilicitud de la medida retroactiva dependería de una ponderación de bienes que tuviese en cuenta ciertamente la seguridad jurídica, pero también las circunstancias del supuesto" - STC 197/1992 -. Sosteniendo el Tribunal que, en todo caso, la prohibición de la retroactividad únicamente es aplicable a los derechos consolidados, asumidos e integrados en el patrimonio del sujeto, las llamadas "relaciones consagradas" - STC 27/1981 - y no a los pendientes, futuros, condicionados o expectativas - SSTC 129/1987 y 70/1988 -. Este criterio, ha sido también seguido por el Tribunal Supremo diferencia entre derechos nacidos y agotados o no agotados - STS (Soc) de 29 de diciembre de 2004 (Rec. 106/2003)".

La Sala quiere precisar en primer término, que la SAN 4-07-2013, proced. 169/2013 admitió expresamente, en un procedimiento de despido colectivo, resuelto por laudo arbitral, en el que se redujo sustancialmente el número de despidos a cambio de medidas de flexibilidad interna, entre las cuales estaba la inaplicación de la revalorización salarial de 2012 pactada en convenio, no es aplicable al supuesto debatido, por cuanto se trataba de un supuesto excepcional, en el que el bien más relevante, el mantenimiento del empleo, se promocionó a cambio de medidas de flexibilidad interna, aplicadas retroactivamente de modo parcial, con causa a un laudo arbitral, dictado en equidad a iniciativa de las partes.

Dicha excepcionalidad no concurre aquí, aun cuando la situación de la empresa es extremadamente delicada, por cuanto se ha probado la ejecución sucesiva y/o simultánea de múltiples medidas de flexibilidad interna desde 2012 hasta la fecha, que han provocado fuertes reducciones salariales, validadas por sentencias de esta Sala, aunque se encuentren recurridas, no habiéndose probado suficientemente, a nuestro juicio que, si no se aplica retroactivamente la reducción salarial desde el 1-01-2014, se produciría un cataclismo en la empresa, probándose, por el contrario, que las medidas adoptadas serán suficientes para la recuperación de la competitividad de la empresa, que es, en última instancia, la razón de ser de la inaplicación del convenio, que debe proyectarse de futuro y no retroactivamente, por cuanto si lo admitiéramos así, se vulneraría lo dispuesto en el art. 9.3 CE.

Procede, por tanto, anular únicamente dicha aplicación retroactiva, por cuanto los trabajadores tenían consolidadas sus retribuciones convenio a 24-02-2014, validando, sin embargo, la aplicación de la medida a partir del 24-02-2014.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO y CGT y anulamos la aplicación retroactiva a 1-01-2014 del acuerdo de inaplicación de convenio, suscrito el 24-02-2014 y en consecuencia condenamos a UNIPOST, SA, UGT, USO y al COMITÉ INTERCENTROS a estar y pasar por dicha anulación parcial, absolviéndole de los restantes pedimentos de las demandas.

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 abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 0000074 14.

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

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.