

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D. : Jesús Gullón Rodríguez

Fecha Sentencia: 23/09/2015

Recurso Num.: CASACION 314/2014

Fallo/Acuerdo: Sentencia Desestimatoria

Votación: 17/09/2015

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sra. D.^a María Milagros Calvo Ibarlucea

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Reproducido por: CTG

Nota:

LAUDO ARBITRAL. IMPUGNACIÓN. PETICIÓN DE QUE SE DECLARE SU NULIDAD POR VULNERAR EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, EL ARTÍCULO 28 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. DESESTIMA REITERANDO DOCTRINA SOBRE CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD (S.T.S. DE 16-1-2012). SOBRE EL FONDO. DESESTIMA.

Recurso Num.: CASACION/314/2014

Ponente Excm. Sra. D^a: María Milagros Calvo Ibarlucea

Votación: 17/09/2015

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

**SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

Excmos. Sres.:

**D. Fernando Salinas Molina
D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. José Luis Gilolmo López
D^a. Rosa María Virolés Piñol
D. Antonio V. Sempere Navarro**

En la Villa de Madrid, a veintitrés de Septiembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación interpuestos por las representaciones de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL de fecha 11 de febrero de 2014, en autos núm. 356/2013, dictada en virtud de demandas acumuladas formuladas por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO.), por la FEDERACIÓN DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA UGT, y por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, sobre IMPUGNACIÓN DE LAUDO ARBITRAL SUSTITUTIVO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. **MARÍA MILAGROS CALVO IBARLUCEA**, Magistrado de Sala

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) se planteó demanda de IMPUGNACIÓN DE LAUDO ARBITRAL SUSTITUTIVO EL CONVENIO COLECTIVO, de la que conoció de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia: *"Estimando la demanda y en consecuencia se declare la NULIDAD DEL LAUDO ARBITRAL."*

La FEDERACIÓN DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA UGT suplica se dicte sentencia *"Estimatoria de la demanda y en consecuencia se declare la NULIDAD DEL LAUDO ARBITRAL."*

Y por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) se suplica que se dicte sentencia: *"Declarando la nulidad de la resolución de la COMISIÓN NACIONAL CONSULTIVA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE 31 DE JULIO DE 2013, condenando a las partes a estar y pasar por dicha declaración."*

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

TERCERO.- Con fecha 11 de febrero de 2014 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "En las demandas acumuladas de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores y la Confederación General del Trabajo contra Unipost S.A.U. y la Administración General del Estado, habiendo comparecido como partes la Unión Sindical Obrera ;Comité Intercentros Unipost SA.; Sección Sindical USO ; Sección Sindical CGT; Sección Sindical UGT; Sección Sindical CC.OO.; MINISTERIO FISCAL sobre impugnación de laudo arbitral recaído en procedimiento de inaplicación de convenio colectivo tramitado ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desestimamos las pretensiones de las mismas."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO .- Unipost S.A.U. es una sociedad unipersonal cuyo capital social pertenece íntegramente a la sociedad limitada Unipost Servicios Generales S.L. Unipost S.A.U. tiene por objeto social 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. Sus servicios centrales se encuentran en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), con



delegaciones repartidas por el resto del territorio español, así como diversas franquicias. En el momento de los hechos la empresa tenía aproximadamente 2.500 trabajadores, de los que algo menos de 2.000 lo eran a tiempo completo. La empresa se rige en sus relaciones laborales por un convenio colectivo de empresa, el III Convenio colectivo de la empresa Unipost S.A., que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011 por la dirección de la empresa y por el comité intercentros en representación de los trabajadores (BOE 22 de diciembre de 2011), con vigencia inicialmente pactada entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. El 23 de abril de 2012 se alcanzó un acuerdo de modificación de dicho convenio colectivo por la empresa y el comité intercentros (BOE 14 de junio de 2012), entre cuyo contenido se encontraba la inaplicación de las subidas salariales previstas en el convenio colectivo para el año 2012, por lo que desde dicho año las tablas salariales no sufrieron variaciones con respecto de las vigentes en 2011. SEGUNDO.- La cuenta de resultados de la empresa del ejercicio 2011 arroja unas pérdidas de 4.172.508 euros, siendo el resultado de explotación negativo en 3.026.278 euros, el importe de la cifra de negocios de 109.602.318 euros y los gastos de personal de 59.243.706 euros. La cuenta de resultados del ejercicio 2012 arroja unas pérdidas de 5.517.941 euros, siendo el resultado de explotación negativo en 5.587.470 euros, el importe de la cifra de negocios de 103.721.195 euros y los gastos de personal de 55.843.425 euros. Las cuentas de ambos ejercicios están auditadas. En la contabilidad provisional cerrada a 30 de junio de 2013 las pérdidas sufridas durante ese semestre eran de 2.066.792 euros (en el primer semestre del año anterior habían sido de 1.690.455 euros), siendo el resultado de explotación de -1.440.689 euros (-1.077.971 euros en el primer semestre de 2012), el importe de la cifra de negocios de 47.989.031 euros (54.090.285 euros en el primer semestre de 2012) y los gastos de personal de 24.524.303 euros (27.943.390 en el primer semestre de 2012). En junio de 2013 finalizó la adjudicación de servicios postales por el Servicio Público de Empleo Estatal cuya facturación en 2012 había sido de 4.354.000 euros. Sin embargo por acuerdo de 11 de julio de 2013 se adjudicó a Unipost S.A.U. un contrato con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria para la realización de servicios postales y de envío rápido por valor de 3.714.519,30 euros (sin computar impuestos), siendo la causa de la adjudicación el ser la oferta económicamente más ventajosa. TERCERO.- El 4 de junio de 2013 se reúne la empresa demandada y el comité intercentros con el objeto de iniciar el período de consultas de inaplicación del convenio, por una parte y de modificación sustancial de condiciones por otra. Los representantes de los trabajadores manifiestan que no cabe iniciar el período de consultas de la inaplicación del convenio, porque no se les convocó para ese fin, por lo que se acuerda iniciar el período de consultas al día siguiente. La empresa entrega la documentación y ambas partes aceptan constituirse en comisión negociadora de ambos procesos y solicitar la mediación a la Autoridad Laboral, fijando un calendario de reuniones, que obra en autos y se tiene por reproducido. En la misma fecha, se reúnen los interlocutores citados para iniciar el período de consultas de un despido colectivo, en el que se pretendía extinguir 500 puestos de trabajo por la empresa demandada. Al igual que en el proceso anterior, la empresa hace entrega de la documentación correspondiente y las partes aceptan constituirse en comisión negociadora de ambos procesos y solicitar la mediación a la Autoridad Laboral, fijando un calendario de

reuniones, que obra en autos y se tiene por reproducido. El 12-06-2013 ambas partes acuerdan nombrar como mediadores a Doña María Remedios Galiano López-Mingo y a Don Leandro Pérez Cossío, Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo previsto en el art. 51 del estatuto de los Trabajadores y en el art. 10.3 del Real Decreto 1483/2012 . El 17-06-2013 se reúnen nuevamente, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, donde se acuerda simultanear los períodos de consultas. Se producen críticas y aclaraciones sobre las cuentas de la empresa y se sugieren y tantean alternativas a la extinción de contratos, particularmente suspensiones de contratos y movilidad geográfica El 26-06-2013 las partes negociadoras acuerdan ampliar el período de consultas de la inaplicación del convenio y la modificación sustancial hasta el 3-07-2013. El 2-07-2013 los mediadores hacen la propuesta siguiente: 1. Despido colectivo. 2. Se acuerda la extinción de un máximo de 300 contratos de trabajo. a) Bajas indemnizadas. Con el fin de incentivar la voluntariedad como principal criterio de afectación en el despido colectivo, se abre un período de 15 días desde la firma del Acuerdo para que los trabajadores, sin límite de edad ni de ningún otro tipo, puedan acogerse voluntariamente a la medida de amortización de puestos de trabajo como afectados por el despido colectivo. Se acuerda una indemnización por despido de 22 días de salario por año de servicio, con el límite de 14 mensualidades. La empresa se reserva el derecho a no aceptar un 10% de las bajas indemnizadas solicitadas, por razones operativas de cada centro de trabajo. b) Extinciones forzosas. Transcurrido dicho período de adscripción voluntaria, la empresa designará a los trabajadores cuyo contrato se extinga, hasta alcanzar la cifra de 300 extinciones de contratos. La indemnización percibida por los trabajadores afectados por la medida extintiva será de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Los criterios de selección de los trabajadores afectados por las extinciones forzosas, serán los recogidos en la comunicación inicial del periodo de consultas. c) Para el cálculo de las indemnizaciones tanto de las bajas indemnizadas como de las extinciones forzosas, no se tendrá en cuenta la reducción salarial aplicada a partir de julio de 2013. d) Las extinciones se llevarán a cabo en el período comprendido entre la firma del presente Acuerdo y hasta el 30 de septiembre de 2013. e) La empresa asumirá el coste del Convenio Especial para los trabajadores mayores de 55 años, que en el momento de la extinción del contrato no tuvieran la condición de mutualista a fecha de 1 de enero de 1967, en los términos previstos por la normativa vigente. 2. Movilidad geográfica dentro de la misma provincia. Si como consecuencia de las extinciones de los contratos de trabajo, se produjeran vacantes de necesaria cobertura, la empresa podrá, dentro del ámbito geográfico provincial, excepcionalmente y dentro de la vigencia del Acuerdo, trasladar a los trabajadores a otro centro de trabajo radicado en la misma provincia. En estos casos, el trabajador trasladado pasará a percibir el plus de destino y plus de transporte, que corresponda al centro de trabajo de destino, conforme a las tablas salariales de aplicación. Asimismo, los trabajadores afectados por esta medida, dejarán de percibir cualquier mejora o complemento personal que se viniera disfrutando por acuerdo colectivo o individual. El personal afectado por la medida, cuando su nueva retribución sea inferior a la que tenía, percibirá una compensación a tanto alzado por la diferencia. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la

fórmula para las extinciones forzosas reguladas en el apartado 1.b), sobre la base de la diferencia bruta anual existente entre la retribución anterior y la nueva. 3. Movilidad geográfica de ámbito nacional. Durante el período de aplicación de las extinciones pactadas, se harán públicas todas las vacantes que se produzcan en la empresa, teniendo preferencia para ocupar vacantes de la misma categoría el personal afectado por el despido colectivo, siempre y cuando asuma las condiciones laborales y salariales del centro de trabajo de destino. El personal afectado por la medida, cuando su nueva retribución sea inferior a la que tenía, percibirá una compensación a tanto alzado por la diferencia. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula para las extinciones forzosas reguladas en el apartado 1 .b), sobre la base de la diferencia bruta anual existente entre la retribución anterior y la nueva. 4. Transformación de contratos de trabajo a tiempo completo en contratos de trabajo a tiempo parcial. Se podrá realizar la transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial de 30 horas semanales. En estos casos se reducirá el número de extinciones en función de las adscripciones que se produzcan en cada centro, a razón de una extinción por cada cuatro transformaciones en contratos a tiempo parcial. El personal que se adhiera a esta medida, quedará automáticamente excluido del despido colectivo y percibirá una compensación a tanto alzado. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula de cálculo de la indemnización por las extinciones forzosas recogida en el apartado 1.b), sobre la diferencia bruta anual entre la retribución anterior y la nueva. Si posteriormente se produjesen vacantes de puestos de trabajo a tiempo completo, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tal como prevé el III Convenio Colectivo de aplicación, tendrán prioridad para ocupar las mismas. 5. Reducción salarial: Inaplicación del Convenio Colectivo y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Con efectos desde la firma del Acuerdo, se llevará a cabo una reducción salarial en todos los conceptos retributivos salariales y extrasalariales recogidos en el III Convenio Colectivo, así como de todos los complementos personales y mejoras voluntarias que se perciban por los trabajadores en virtud de pacto individual o colectivo. Se fija la siguiente escala de reducción salarial por tramos, teniendo en cuenta el salario, bruto anual percibido por los trabajadores: -Trabajadores con salario bruto anual de hasta 18.000 euros: Reducción salarial de un 8% - Trabajadores con salario bruto anual de entre 18.000 y 23.000 euros: Reducción salarial de un 10%. -Trabajadores con salario bruto anual superior a 23.000 euros: Reducción salarial de un 12%. La reducción salarial tendrá vigencia desde la firma del presente Acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2014. 6. Inaplicación del expediente de regulación de empleo 560/12. Desde la firma del presente Acuerdo, en que comience a aplicarse la reducción salarial recogida en el apartado anterior, dejará de aplicarse el Expediente de Regulación de Empleo 560/12, de suspensión de contratos de trabajo y reducción de la jornada vigente". CUARTO.- El 3 de julio de 2013 se celebró una reunión final de la comisión paritaria del convenio colectivo poniendo fin a la negociación de la inaplicación del convenio colectivo sin acuerdo. El 4 de julio de 2013 la empresa Unipost S.A.U. presentó escrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos solicitando la inaplicación de las condiciones establecidas en el III Convenio Colectivo de la empresa, en concreto la inaplicación, con efectos 1 de julio de 2013, de las tablas salariales

para los años 2013 y 2014 (durante la vigencia del convenio en ultractividad), mediante la reducción de un 10% en cómputo anual de todas las partidas salariales y extrasalariales fijadas en convenio para los años 2013 y 2014 (durante la vigencia del convenio en ultractividad), justificando dicha solicitud en los términos que constan en la misma. El ahorro previsto con la medida de reducción del 10% de los salarios de toda la plantilla es de 2.340.000 euros en el segundo semestre de 2013 y de 4.680.000 en 2014. En dicho cálculo se incluye tanto el efecto de la inaplicación del convenio, como el de la modificación sustancial de reducción de cuantía salarial respecto de las percepciones salariales percibidas por encima de las garantizadas por el convenio colectivo. QUINTO.- En la reunión de 3 de julio las partes decidieron prorrogar la negociación en los restantes extremos hasta el 12 de julio de 2013 para estudiar la propuesta de los mediadores. Después de diferentes reuniones los mediadores intervinieron nuevamente y realizaron la propuesta siguiente el 22 de julio: 1. Despido colectivo Se acuerda la extinción de un máximo de 400 contratos de trabajo. a) Bajas indemnizadas. Con el fin de incentivar la voluntariedad como principal criterio de afectación en el despido colectivo, se abre un período de 15 días desde la firma del Acuerdo para que los trabajadores puedan acogerse voluntariamente a la medida de amortización de puestos de trabajo con los afectados por el despido colectivo. La empresa se reserva el derecho a no aceptar un 10% de las bajas indemnizadas solicitadas. b) Extinciones forzosas. Transcurrido dicho período de adscripción voluntaria, la empresa designará a los trabajadores cuyo contrato se extinga, hasta alcanzar la cifra de 400 extinciones de contratos. Los criterios de selección de los trabajadores afectados por las extinciones forzosas, serán los recogidos en la comunicación inicial del período de consultas. c) La indemnización percibida por los trabajadores afectados por la medida extintiva será de 23 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. d) Para el cálculo de las indemnizaciones tanto de las bajas indemnizadas como de las extinciones forzosas, no se tendrá en cuenta la reducción salarial aplicada a partir de julio de 2013. e) Las extinciones se llevarán a cabo en el período comprendido entre la firma del presente Acuerdo y hasta el 30 de noviembre de 2013. En esta misma fecha se dejará sin efecto el expediente de suspensión de contratos 560/12. f) Se excluyen de esta medida a los trabajadores entre 55 años y 58 años de edad cumplidos en la fecha del Acuerdo. 2. Movilidad geográfica dentro de la misma provincia. Si como consecuencia de las extinciones de los contratos de trabajo, se produjeran vacantes de necesaria cobertura, la empresa podrá, dentro del ámbito geográfico provincial, excepcionalmente y dentro de la vigencia del Acuerdo, trasladar a los trabajadores a otro centro de trabajo radicado en la misma provincia, situado a un máximo de 30 Km. del centro de trabajo de origen. El trabajador trasladado mantendrá el Plus de Transporte del centro de trabajo de origen y percibirá el Plus de Zona del centro de destino. El personal afectado por la medida, cuando su nueva retribución sea inferior a la que tenía, percibirá una compensación a tanto alzado por la diferencia. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula para las extinciones reguladas en el apartado 1.c), sobre la base de la diferencia bruta anual existente entre la retribución anterior y la nueva. 3. Movilidad geográfica de ámbito nacional. Durante el período de aplicación de las extinciones pactadas, se harán públicas todas las vacantes que se produzcan en la

empresa, teniendo preferencia para ocupar vacantes de la misma categoría el personal afectado por el despido colectivo. 4. Transformación de contratos de trabajo a tiempo completo en contratos de trabajo a tiempo parcial. Se podrá realizar la transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial de 30 horas semanales. En estos casos se reducirá el número de extinciones en función de las adscripciones que se produzcan en cada centro, a razón de una extinción por cada cuatro transformaciones en contratos a tiempo parcial. El personal que se adhiera a esta medida, quedará automáticamente excluido del despido colectivo y percibirá una compensación a tanto alzado. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula de cálculo de la indemnización por las extinciones forzadas recogida en el apartado 1.b), sobre la diferencia bruta anual entre la retribución anterior y la nueva. Si posteriormente se produjesen vacantes de puestos de trabajo a tiempo completo, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tal como prevé el III Convenio Colectivo de aplicación, tendrán prioridad para ocupar las mismas. 5. Reducción salarial: Inaplicación del Convenio Colectivo y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se llevará a cabo una reducción salarial de un 8% en todos los conceptos salariales recogidos en el III Convenio Colectivo, así como en todos los complementos personales y mejoras voluntarias que se perciban por los trabajadores en virtud de pacto individual o colectivo. Se desiste por parte de la empresa de la solicitud ante la CCNCC. La reducción salarial tendrá vigencia desde la firma del presente Acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2014. La negociación del Convenio Colectivo para 2015 se efectuará en el cuarto trimestre de 2014". Dicha propuesta no fue aceptada. Concluyendo a finales de julio el periodo de consultas sin acuerdo, la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en la reducción de los conceptos salariales disfrutados por título distinto al convenio colectivo. Por el contrario no adoptó la medida de despido colectivo. SEXTO.- 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 periodo 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."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), y por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, basándose en los siguientes motivos:

SEXTO.- Por providencia de ésta Sala se procedió a admitir a trámite el citado recurso y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedentes los recursos, se declararon concluidos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 17 de septiembre de 2014, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO.), por la FEDERACIÓN DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA UGT, y se promovió demanda de conflicto colectivo en cuyo suplico se solicitaba: *"La estimación de la demanda y en consecuencia se declare la NULIDAD DEL LAUDO ARBITRAL."*

Por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO se promovió demanda de conflicto colectivo en cuyo suplico se solicitaba se dictara sentencia *"Declarando la nulidad de la resolución de la COMISIÓN NACIONAL CONSULTIVA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE 31 DE JULIO DE 2013, condenando a las partes a estar y pasar por dicha declaración."*

La sentencia de la Audiencia Nacional, desestimó la totalidad de las pretensiones deducidas y frente a la misma interponen recurso la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, en ambos casos a través de un único motivo, amparado en el artículo 207-e) de la L.J.S.. Si bien alegando distinta fundamentación jurídica.

Como quiera que el recurso de la Confederación General del Trabajo invoca la vulneración de preceptos constitucionales procede su examen en primer lugar por razones de método, así como la petición deducida por Comisiones Obreras (C.C.O.O.) de que se plantee cuestión de inconstitucionalidad del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al amparo del artículo 207-e) de la L.J.S., la Confederación General del Trabajo, en lo sucesivo C.G.T. alega la infracción de los artículos 28 y 37 de la Constitución Española al haber aplicado la sentencia del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la L. 3/2012. Como quiera que el recurso pretende de la Jurisdicción Social, sin emplear el término "declaración de inconstitucionalidad", su equivalencia: que se declare la nulidad de la resolución de la CNCC que autorizaba la inaplicación de las condiciones convencionales en UNIPOST, S.A.U. de esta forma el recurso de C.G.T. carece de contenido, como ha ya resuelto esta Sala en S.T.S. de 16-1-2012 (Rec. 13/2011) cuyos fundamentos de Derecho en parte reproducimos a continuación:

"SEGUNDO.- 1.- La demandada, Generalitat de Catalunya, impugna el recurso, argumentando, en primer lugar, que el mismo debe ser inadmitido en

cuanto que lo que los recurrentes pretenden es que por esta Sala se revise y revoque la sentencia de instancia por cuanto no ha planteado la cuestión de inconstitucionalidad, argumentando, en esencia, que el art. 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional no obliga al órgano jurisdiccional correspondiente a plantear la cuestión de inconstitucionalidad propuesta por las partes, de manera que si dicho órgano no tiene dudas, como ha sucedido en el presente caso, sobre la constitucionalidad de la norma aplicable y cuestionada de contrario, no habrá de plantear la cuestión, que es lo que decidió hacer razonadamente el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

2.- Esta cuestión debe ser examinada con carácter previo pues su estimación impediría abordar el segundo de los temas planteados en el recurso, y para lo cual debemos hacer una referencia a los esenciales preceptos reguladores de la cuestión de inconstitucionalidad promovida por jueces o tribunales.

3.- Dispone el art. 5.2 y 3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio 1985. Poder Judicial (LOPJ) que "2. Cuando un órgano judicial considere, en algún proceso, que una norma con rango de ley, aplicable al caso, de cuya validez dependa el fallo, pueda ser contraria a la Constitución, planteará la cuestión ante el Tribunal Constitucional, con arreglo a lo que establece su Ley Orgánica" y que "3. Procederá el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad cuando por vía interpretativa no sea posible la acomodación de la norma al ordenamiento constitucional". Es por tanto exigible, conforme a la LOPJ, -- sin perjuicio, como veremos de lo que dispone la Ley Orgánica 2/1979, de 3 octubre 1979, Tribunal Constitucional (LOTC) --, que sea el órgano judicial, y no las partes, el que considere que la norma, con rango de ley aplicable al caso y de cuya validez dependa el fallo, pueda ser contraria a la Constitución y, en su caso, por vía interpretativa no sea posible la acomodación de la norma al ordenamiento constitucional, pero "tal regla no puede entenderse como limitativa de los términos sobre el planteamiento de la cuestión contenidos en el art. 37 LOTC y ofrece únicamente a los Jueces y Tribunales la alternativa entre llevar a cabo la interpretación conforme a la Constitución o plantear la cuestión de inconstitucionalidad (SSTC 105/1988, de 8 de junio ...; 273/2005, de 27 de octubre ... por todas" (ATC 328/2007 Pleno, de 12-julio).

4.- Por su parte, la LOTC no confiere legitimación a los partes de un litigio judicial ni para formular recurso de inconstitucionalidad (art. 32 LOTC), ni para pretender de forma vinculante que el juez o tribunal competente para conocer del litigio deba promover la cuestión de inconstitucionalidad, aunque pueda meramente instar su planteamiento (art. 35.1 LOTC) y deba ser oída de pretender formularse de oficio o a instancia de la otra parte y, en su caso, pueda instar su planteamiento "de nuevo en las sucesivas instancia o grados en tanto no se llegue a sentencia firme" (art. 35.2 LOTC reformado por LO 6/2007 de 24-mayo) --; atribuyendo la LOTC, en exclusiva, al correspondiente juez o tribunal la decisión sobre su planteamiento ("Cuando un Juez o Tribunal, de oficio o a instancia de parte, considere que una norma con rango de ley aplicable al caso y de cuya validez dependa el fallo pueda ser contraria a la Constitución, planteará la cuestión al Tribunal Constitucional con sujeción a lo

dispuesto en esta Ley" –art. 35.1 LOTC); y, únicamente, posibilita que las partes del proceso judicial puedan, en su caso, formular el recurso de amparo constitucional contra actos u omisiones de los órganos judiciales (arts. 44, reformado por LO 6/2007 y 46.1.a LOTC); y el que sea, si procede, la propia Sección o Sala del Tribunal Constitucional que conozca de un recurso de amparo, y no los litigantes en amparo, la que eleve al Pleno la cuestión si la norma de rango legal aplicable pudiera violar derechos fundamentales o libertades públicas (art. 55.2 LOTC reformado por LO 6/2007 –“En el supuesto de que el recurso de amparo debiera ser estimado porque, a juicio de la Sala o, en su caso, la Sección, la Ley aplicada lesione derechos fundamentales o libertades públicas, se elevará la cuestión al Pleno con suspensión del plazo para dictar sentencia, de conformidad con lo prevenido en los artículos 35 y siguientes”).

TERCERO.- 1.- En interpretación de los referidos preceptos de la normativa orgánica, y de los correlativos de similar contenido contenidos en los textos precedentes de la propia LOTC, la jurisprudencia constitucional ha declarado que:

A) “El planteamiento de las cuestiones de inconstitucionalidad es prerrogativa, exclusiva e irrevocable del órgano judicial, conferida por el art. 35.1 LOTC como cauce procesal para resolver las dudas que él mismo pueda tener acerca de la constitucionalidad de una ley que se revela de influencia decisiva en el fallo a dictar (STC 148/1986, de 25 de noviembre ...), siendo, por tanto, presupuesto inexcusable, que el órgano judicial que promueve la cuestión sea competente y haya, por tanto, de pronunciarse, en principio, sobre el fondo del litigio sometido a su conocimiento (ATC 470/1988, de 19 de abril ...)” (STC 96/2001 Pleno de 5-abril), añadiendo que “pueden no plantearla si estiman constitucional y, por lo tanto, aplicable la Ley cuestionada (SSTC 159/1997, de 2 de octubre ...; 119/1998, de 4 de junio ...; y 35/2002, de 11 de febrero ...)” (STC 173/2002 de 9-octubre), y que, en definitiva, los jueces y tribunales “por el mero hecho de no suscitarse y aplicar la ley que, pese a la opinión contraria del justiciable, no consideran inconstitucional, no lesionan el derecho a la tutela judicial efectiva de éste (SSTC 148/1986, 23/1988, 67/1988 y 119/1991)” (STC 130/1994 de 9-mayo).

B) En consecuencia, y en cuanto ahora más directamente nos afecta, se afirma que el “art. 35 de la LOTC no concede un derecho a las partes al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad que establece el art. 163 CE, sino únicamente la facultad de instarlo de los órganos judiciales, a cuyo único criterio, sin embargo, la Constitución ha confiado el efectivo planteamiento de aquélla cuando, de oficio o a instancia de parte, aprecien dudas sobre la constitucionalidad de la norma aplicable al caso que deben resolver (SSTC 133/1987, 119/1991 y 151/1991)” (STC 130/1994 de 9-mayo) y que “«el art. 35 de la LOTC no obliga a que un órgano judicial plantee la cuestión cuando se lo pida una parte, sino que el planteamiento sólo ha de producirse cuando el Juez o el Tribunal de que se trate considere que la norma de cuya validez dependa el fallo pueda ser contraria a la Constitución» ... El citado art. 35 de la LOTC no contiene un recurso a disposición de las partes de un proceso, del cual haya sido privado el recurrente. Por el contrario, la

cuestión de inconstitucionalidad es un medio para asegurar la supremacía de la Constitución, que corresponde en forma exclusiva al órgano judicial. La decisión de este respecto al planteamiento de la cuestión no afecta, pues, al derecho de defensa de los derechos fundamentales de las partes ante el Tribunal Constitucional, ya que éstas disponen a tal fin del recurso de amparo. La circunstancia de que las partes y el Fiscal deban ser oídos antes del planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad ... no significa en modo alguno que ellos tengan un «derecho» a que los órganos expresen dudas sobre la constitucionalidad de la norma aplicable y por consiguiente utilicen este medio jurídico de protección de la supremacía del derecho constitucional” (entre otras, SSTC 133/1987 Pleno de 21-julio, 151/1991 de 8-julio).

2.- La aplicación de la normativa e interpretación jurisprudencia expuesta al presente caso, en el que precisamente los Sindicatos recurrentes pretenden que se deje sin efecto la sentencia de instancia ahora impugnada en casación ordinaria para que “se declare la procedencia de elevar al Tribunal Constitucional la cuestión de inconstitucionalidad solicitada por las demandantes, en el sentido que se determine si el Decret-Ilei 3/2010, de 29 de mayo, dictado por el Govern de la Generalitat de Catalunya, es constitucional, o si por el contrario resulta inconstitucional, con todos los efectos inherentes a tal declaración”, como si la formulación de la cuestión de inconstitucionalidad por la Sala de instancia fuera un derecho de los recurrentes a cuya estimación estuviera obligado el órgano judicial cuando se lo pida una parte y tal extremo fuera controlable jurisdiccionalmente por vía de recurso, obliga a desestimar el recurso, dado que el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad sólo ha de producirse cuando el Juez o el Tribunal de que se trate considere que la norma de cuya validez dependa el fallo pueda ser contraria a la Constitución; sin imposición de costas (art. 233.2 LPL).”.

Si bien C.G.T. no solicita el planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad su pretensión de que se declare por esta Jurisdicción la nulidad de un acto que aplica la legislación ordinaria por considerar ésta vulneradora de los preceptos constitucionales, traslada el debate a declaración de validez de la norma estatutaria, lo que en modo alguno se ajusta a las previsiones de los artículos 5.2 y 3 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio de 1985 ya citadas por lo que el recurso, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal deberá ser desestimado.

SEGUNDO.- Entrando a conocer en primer lugar de la pretensión deducida por Comisiones Obreras mediante otrosí, invocando el carácter contrario del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio, al artículo 28 de la Constitución Española, hemos de remitirnos a cuanto se ha dicho en el anterior fundamento de Derecho y ello aun cuando la petición no se formula como motivo de recurso independiente lo que justificaría su rechazo de plano, debiendo desestimar por ambas razones la pretensión formulada por otrosí. En todo caso y si bien esa circunstancia no pudo ser tenida en las demandas por razones cronológicas, la S.T.C. núm. 119/2014 de 16 de julio resolvió en sentido desestimatorio la cuestión de inconstitucionalidad planteada, por el Parlamento de Navarra,

entre otros preceptos, en relación al artículo 82-3 el Estatuto de los Trabajadores y los artículos 24, 28 y 37 de la Constitución Española.

TERCERO.- Al amparo del artículo 207-e de la L.J.S. la misma recurrente alega la infracción el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 41.4 y 91.2 del mismo texto legal.

El recurrente inicia su exposición dando por indiscutible la negativa situación económica de la empresa, al tiempo que censura la sentencia por atribuir una carga desproporcionada a la parte social en la comisión negociadora infringiendo principios de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Recordemos que el conflicto se plantea en los términos de impugnación del laudo arbitral recaído en procedimiento de inaplicación del convenio colectivo tramitado ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (C.C.N.C.C.).

El convenio colectivo al que el Laudo se refiere es el de UNIPOST (Servicios Generales S.L. Unipost S.A.U.), empresa con centros en todo el territorio nacional y un censo de 2.500 trabajadores, de los que algo menos de 2.000 lo eran a tiempo completo.

El 23 de abril de 2012 se alcanzó un acuerdo de inaplicación para 2012 de las subidas salariales pactadas en el convenio de empresa suscrito el 14-7-2011 con vigencia prevista desde el 1-1-2011 y el 31-12-2012.

El 4-6-2013 tuvo lugar una reunión entre la empresa y el Comité Intercentros a fin de tratar dos cuestiones, la modificación sustancial de condiciones y la inaplicación del convenio. Al mismo tiempo se inicia periodo de consultas al objeto de decidir sobre la extinción de 500 puestos de trabajo.

El 17-6-2013 se acuerda simultanear los periodos de consultas sobre inaplicación del convenio y modificación sustancial hasta el 3-7-2013, y de nuevo hasta el 12-7-2013, habiendo nombrado mediadores el 12-6-2013 a dos Inspectores de Trabajo.

A finales de julio concluye el periodo de consultas sin acuerdo y la empresa notifica su decisión de modificación "consistente en reducir los" conceptos salariales fuera del convenio, sin adoptar la medida de despido colectivo.

En cuanto a la inaplicación del Convenio Colectivo, el Arbitro designado el 31-7-2013 por la C.N.C.C., adoptó la decisión cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"1. Se estima la petición de inaplicación de las tablas salariales establecidas en el III Convenio colectivo de la Empresa UNIPOST S.A., 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.*"

La sentencia, una vez examinada la constitucionalidad del artículo 82.3 al objeto de pronunciarse sobre la petición de que se promueva cuestión ante el Tribunal Constitucional, analiza las causas que de modo concreto establece la norma para justificar la inaplicación del Convenio, la existencia de pérdidas actuales o previstas y la disminución persistente durante al menos dos trimestres consecutivos del nivel de ingresos o ventas.

Pero, como ya se anticipaba, sin negar las causas económicas el recurso afirma la falta de buena fe en relación con el principio de "transparencia" al haber seguido tres procedimientos estatutarios paralelos, el despido colectivo del que más tarde se apartó la empresa, una modificación sustancial de condiciones de naturaleza colectiva que finalizó sin acuerdo y fue objeto de otro procedimiento en el que fueron desestimadas las demandas y el procedimiento de inaplicación del convenio finalizado sin acuerdo y resuelto por el Laudo objeto de la presente impugnación.

Señala que en ningún momento se ha determinado el ahorro que representa la medida impuesta por el Laudo, lo que significa la falta de aplicación de los principios de funcionalidad, proporcionalidad y razonabilidad por la empresa, el Laudo y la sentencia.

Añade que si bien los intervinientes conocían que el cómputo global en los dos procedimientos eran de 5.000.000 de euros sigue sin conocerse el ahorro respecto a los complementos personales que dio lugar al procedimiento ex artículo 41, (del que por cierto manifiesta que han sido resueltas sus impugnaciones con desestimación de las demandas). Prosiguiendo con su razonamiento, llama la atención acerca de que la modificación de los complementos fue definitiva y la reducción acordada en el laudo es temporal hasta abril de 2014. Más adelante afirma que "en el totum revolutum la negociación... nadie se percató de que, respecto del actual procedimiento, no se fija cuantía de ahorro alguna, omisión que... sirve de justificación a la Sala para excluir de toda responsabilidad a la empresa, como si la norma de acreditar causas y medidas adoptadas, fuera disponible para las partes, de forma que, no exigiéndose por la parte social en el periodo de consultas determinadas extremos contables de máxima relevancia, ello excluye la aplicación normativa..." Y es en cuanto a tales extremos en donde la recurrente hace residir la infracción legal.

Insiste en la negociación conjunta del despido colectivo y su desistimiento, emplea el término "amagar" con los despidos pero luego admite lo que señaló la Sala: que en ningún momento la empresa "utiliza" la retirada de los 500 despidos en el periodo de consulta para "conseguir" que la parte social aceptara la reducción salarial. A continuación puntualiza que no es este

el reproche denunciado sino que "durante la totalidad del periodo de consultas la empresa introduce un elemento distorsionador de máxima trascendencia, el 20% de la plantilla que relega a un segundo plano la discusión "menor" de una rebaja salarial en el periodo de consultas. La anterior afirmación contradice plenamente cuanto se dice en líneas anteriores.

Finaliza su argumentación refiriéndose, esta vez si, al laudo, para reproducir un párrafo del apartado XXV del laudo del tenor literal siguiente: *"La entidad de las pérdidas actuales y previstas, la falta de liquidez y el fuerte endeudamiento así como el descenso en la facturación y en la cifra de negocio y en los ingresos de UNIPOST SAU han quedado acreditados en el presente procedimiento (ver en especial los Fundamentos de Derecho XVIII y XX), por lo que no cabe calificar de arbitraria, irrazonable o desproporcionada la reducción solicitada, máxime cuando la Empresa ha adoptado en los últimos años un conjunto de medidas de ajuste laboral que se han revelado insuficientes para contribuir a mejorar sus resultados económicos, haciendo necesaria la adopción de nuevas medidas como la que ahora se plantea (ver Fundamento de Derecho XIX). La reducción salarial propuesta constituye, pues, una medida adecuada para evitar que el deterioro de los resultados de la Empresa ponga en cuestión su continuidad; medida que responde al propósito de la reforma laboral de 2012 de contribuir a la conservación de las empresas y de sustituir en cuanto sea posible los despidos por decisiones de flexibilidad interna."*

Por último y como causa de impugnación del mismo aduce que en ese párrafo no aparece ni rastro el criterio seguido para admitir la reducción, de aquí que se haga necesario conectar los datos reflejados en los antecedentes del laudo con su fundamentación.

De cuantas alegaciones han sido formuladas en apoyo de la denuncia de infracción del artículo 82.3 en relación con los artículos 41.4 y 91.2 todos del Estatuto de los Trabajadores ninguna se refiere a la decisión arbitral atendiendo a los antecedentes que integran su contenido. El recurso incide en la ausencia de buena fe a lo largo del proceso consultivo, traducido en falta de transparencia que apoya en que finalizado este se desconoce el ahorro que la medida de inaplicación supone y en la simultaneidad del debate con otras medidas, en concreto el propósito inicial de despido colectivo. Respecto de este último el recurso formula una exposición contradictoria, en ocasiones le atribuye el carácter de maniobra de distracción y en otras lo desmiente.

Para empezar, el hecho probado tercero de la sentencia afirma que ambas partes aceptan constituirse en Comisión negociadora de ambos procesos, solicitar una mediación y fijar el calendario lo que contradice que exista falta de transparencia en la simultaneidad de ambos procesos, y en el hecho probado cuarto último párrafo, se detalla el ahorro previsto con la medida de reducción de salarios, para lo que la sentencia tuvo en cuenta (Fundamento primero), los documentos obrantes a los descriptores 27 (reiterado en el 134, 33, 131 y 132) especificando que lo relativo al cálculo del

efecto económico de la medida resulta del documento obrante al descriptor 42 y del "informe técnico" obrante al descriptor 104, por cierto aportado por la recurrente.

El fundamento decimoséptimo de la sentencia valora el proceso de consultas y lo que la buena fe existe de la voluntad negociadora por parte de la empresa, excluyendo una actitud que solo constituiría una forma de regateo, reparando en el hecho de que ofrecida una rebaja de la reducción, también fue rechazada. También constata que a lo largo de la negociación no se reclamó la valoración separada de los efectos de las dos reducciones, la inaplicación convencional, que aquí se juzga, y la que implicaba modificación sustancial, (por afectar a complementos salariales de cuantía no garantizada por el convenio colectivo). No hubo reclamación de la documentación conectada a cuanto se ha dicho ni por lo tanto ocultación por la demandada, estando a disposición de las partes las cuentas auditadas de 2011 y 2012 y las provisionales de 2013.

En el fundamento de Derecho decimonoveno se alude a la manifestación en el acto del juicio de falta de fundamentación del Laudo, manifestación que la sentencia tacha de genérica y que no cabe admitir por cuanto el Laudo en sus fundamentos XII y XVI contiene los elementos fácticos y de razonamientos jurídicos suficientemente detallados, sin que el desacuerdo con la resolución y sus motivos no puede confundirse con la falta de motivación.

Añade la sentencia que a la vista de la situación económica acreditada el ahorro producido por la reducción salarial queda por debajo de las pérdidas sufridas y previstas lo que excluye la desproporción, sin que ello signifique que debe producirse una automática traslación cuantitativa de las pérdidas empresariales a la cuantía de los salarios, tratando de compensar ambos conceptos, *"puesto que quien debe asumir las pérdidas en la empresa es esencialmente la propiedad con cargo a fondos propios"*. Por último significa que "los demandados al cuestionar el porcentaje de reducción salarial, no aportan un estudio fundado que acredite que el porcentaje aprobado por la resolución arbitral recurrida haya incurrido en un exceso de valoración, tomando en cuenta la estructura de costes de la empresa, o que no haya tomado en consideración medidas de ahorro sobre otras partidas de forma fundada...".

En cuanto a la ausencia en el Laudo de toda previsión de ahorro forzoso es recordar el contenido del cuarto de sus antecedentes de hecho y el decimoséptimo de sus fundamentos de Derecho. En el antecedente cuarto se alude a la documentación recabada de la empresa, en concreto evaluación del ahorro pretendido y en el fundamento de Derecho la cifra concreta del ahorro propuesto, 2.340.000 € en el segundo semestre de 2013 y 4.680.000 € para 2014.

En el fundamento XXV se afirma que: *"XXV. A la vista de las actuaciones recaídas en este procedimiento, hay que concluir que la propuesta empresarial de reducción de las tablas salariales en un 10 por 100 es*

proporcionada y razonable para hacer frente a la situación económica negativa que padece la Empresa."

Dado que ninguna otra cifra es objeto de cita, la afirmación del fundamento de Derecho XXV de que la reducción del 10% es razonable y proporcionada se entiende que viene referida a los mencionados importes, sin que del recurso se obtenga el uso de un medio procesal idóneo para contradecir lo afirmando en el Laudo.-

Lo anterior se cohonesta con el modo en que la sentencia aborda la impugnación del Laudo arbitral analizando su contenido y la actitud procesal asumida por las partes demandantes, así como su actuación previa a lo largo de la negociación para concluir que ni durante ésta se exigió datos o documentación a cuya carencia se aduce deficiencia del Laudo ni en el acto del juicio o en el recurso presentado se haya hecho valer extremos dotados de virtualidad de la resolución impugnada, esencia de lo razonado por la sentencia, por lo que el recurso deberá ser desestimado de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuestos por las representaciones de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL de fecha 11 de febrero de 2014, en autos núm. 356/2013, dictada en virtud de demandas acumuladas formuladas por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO.), por la FEDERACIÓN DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA UGT, y por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, sobre IMPUGNACIÓN DE LAUDO ARBITRAL SUSTITUTIVO EL CONVENIO COLECTIVO. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D^a María Milagros Calvo Ibarluzea hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.



Mensaje LexNET - Notificación

Mensaje

IdLexNet	201510084305352
Asunto	Resolucion
Remitente	Órgano TRIBUNAL SUPREMO SOCIAL SALA 4A. SECCION 2A. de Madrid, Madrid [2807914002] Tipo de órgano T.S. SALA DE LO SOCIAL Oficina de registro TRIBUNAL SUPREMO OF.REG. Y REPARTO SOCIAL [2807914002]
Destinatarios	Abogacía General del Estado Abogacia del Estado Trib. Supremo Sala 4A. - SOCIAL [2807968061]
Fecha-hora envío	18/1/2015 10:36
Documentos	28079140020000667422014280791400242.RTF(Principal) Hash del Documento: 57635ebfe29122cbbd589df854311f643b16d2132
Datos del mensaje	Tipo procedimiento 001
	Nº procedimiento 0000314/2014
	Tipo procedimiento origen null[DEM]
	Nº procedimiento origen 0000356/2013
	Detalle de acontecimiento NOTIFICACION
NIG	2807914420140003984

Historia del mensaje

Fecha-hora	Emisor de acción	Acción	Destinatario de acción
18/1/2015 12:36	Abogacia del Estado Trib. Supremo Sala 4A. - SOCIAL (Madrid)	FIRMA Y ENVIA EL RECIBI	

(*) Todas las horas referidas por LexNET son de ámbito Peninsular.

