A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

Secretaría de Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 0015/2013

Fecha de Juicio:	**24/01/2013**
Fecha Sentencia:	**28/01/2013**
Fecha Auto Aclaración:	
Núm. Procedimiento:	**0000316/2012**
Tipo de Procedimiento:	**DEMANDA**
Procedim. Acumulados:	
Materia:	**CONFLICTO COLECTIVO**
Ponente Ilmo. Sr.:	**D. MANUEL POVES ROJAS**
Indice de Sentencias:	
Contenido Sentencia:	
Demandante:	**UNIPOST SA**
Codemandante:	
Demandado:	**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, COMITE INTERCENTROS UNIPOST SA, CGT SECCION SINDICAL EN UNIPOST, UGT SECCION SINDICAL EN UNIPOST, CCOO SECCION SINDICAL EN UNIPOST, USO SECCION SINDICAL EN UNIPOST**
Codemandado:	
Resolución de la Sentencia:	**DESESTIMATORIA**

Breve Resumen de la Sentencia :

Decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que es impugnada por la propia empresa que ha solicitado la intervención de esta Comisión: El procedimiento adcuado es el de impugnación y no el de conflicto colectivo.

La decisión de la CCNCC debe pronunciarse no solo sobre las causas económicas alegadas por la empresa, sino que también ha de valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La Comisión deberá examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, normalidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa.

En el caso de UNIPOST, no procede aplicar la medida que se solicita puesto que menos de dos meses antes se tomaron otras amparadas también en causas económicas y productivas, no habiéndose probado por la empresa que hayan surgido situaciones extraordinarias, que justificaran una nueva modificación en un plazo tan breve.

A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento:	**0000316/2012**
Tipo de Procedimiento:	**DEMANDA**
Indice de Sentencia:	
Contenido Sentencia:	
Demandante:	**UNIPOST SA**
Codemandante:	
Demandado:	**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, COMITE INTERCENTROS UNIPOST SA, CGT SECCION SINDICAL EN UNIPOST, UGT SECCION SINDICAL EN UNIPOST, CCOO SECCION SINDICAL EN UNIPOST, USO SECCION SINDICAL EN UNIPOST**
Ponente Ilmo. Sr.:	**D. MANUEL POVES ROJAS**

S E N T E N C I A Nº: 0015/2013

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. MANUEL POVES ROJAS
Dª. MARIA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Madrid, a veintiocho de Enero de dos mil trece.

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 316/2012 seguido por demanda de UNIPOST SA contra MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, COMITE INTERCENTROS UNIPOST SA, CGT SECCION SINDICAL EN UNIPOST, UGT SECCION SINDICAL EN UNIPOST, CCOO SECCION SINDICAL EN UNIPOST, USO SECCION SINDICAL EN UNIPOST sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL POVES ROJAS

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 12 de Noviembre de dos mil doce por la representación letrada de la empresa UNIPOST SAU se presentó demanda de conflicto colectivo de impugnación de la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivoscontra el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Comité Intercentros de dicha empresa y las secciones sindicales de CGT, UGT, USO y CCOO.

Segundo.- Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 20 de Noviembre de 2012 se admitió a trámite tal demanda, designando también ponente.

Asimismo, se acordó señalar para los actos de conciliación, y juicio en su caso, la fecha del 24 de Enero de 2013.

Tercero.-. Llegados el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo la parte actora y como demandadas lo hicieron el Abogado del Estado, en su legal representación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como el Comité de empresa y las secciones sindicales en la empresa actora.

Compareció también el representante del Ministerio Fiscal.

La parte actora ratificó la demanda, a la que contestaron los demandados en los términos que recoge el acta del juicio.

Con carácter previo alegó el Abogado del Estado inadecuación de procedimiento, manifestando asimismo que, no obstante, podría reconducirse el procedimiento al que se remite el artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores, que es el 91 del mismo texto legal. En este momento la representación letrada de Unipost recondujo el pleito planteado al procedimiento de impugnación del convenio, lo que fue aceptado por todas las partes litigantes, incluido el Ministerio Fiscal.

Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – La sociedad UNIPOST, S.A. 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. – La plantilla de la empresa está formada por un total de 2.645 trabajadores distribuidos geográficamente en centros de trabajo ubicados en varias comunidades autónomas.

SEGUNDO. - Con fecha 23 de marzo de 2011 se dictó resolución administrativa por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (expediente nº 39/11) en virtud de la cual se autorizó a la empresa **UNIPOST,** S.A. a la reducción de la jornada de 640 trabajadores en un 15% hasta el 31 de diciembre de 2011. Dicha autorización fue resultado del acuerdo de fecha 15 de marzo de 2011 alcanzado entre las partes en el periodo de consultas, en el que expresamente se consideraron probadas las causas económicas, organizativas y de producción alegadas en el expediente anteriormente indicado.

Con fecha de 30/12/2011 se dictó nueva Resolución por parte de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Exp 348/11) por el que se procedió a **AUTORIZAR** a la mercantil supraindicada para la reducción de jornada en un porcentaje del 25%, durante 365 días, de 1972 contratos de trabajo; y a **NO AUTORIZAR** la extinción de 140 contratos de trabajo. Todo ello en virtud de solicitud final de la empresa, presentada el 16 de diciembre de 2011, una vez finalizado el período de consultas SIN ACUERDO.

TERCERO. – El 22-12-2011 se publicó en el BOE el convenio colectivo de la empresa demandada para el período 1-01-2011 a 31-12-2012. - El 23-04-2012 la empresa alcanzó acuerdo con el comité intercentros, así como con UGT, CCOO, CGT y USO, que obra en autos y se tiene por reproducido, mediante el que acordaron modificar las condiciones previstas en el tercer Convenio Colectivo de Unipost, SA, para los años 2011 y 2012, reconociendo todas las partes la concurrencia de causas económicas y productivas que exigen la adopción del presente Acuerdo (BOE de 14-06-2012), en el que acordaron prorrogar un año el convenio, introducir más flexibilidad en la jornada y congelar los salarios en 2012.

CUARTO. – El 19-06-2012 la empresa demandada notificó al comité intercentros, mediante comunicación obrante en autos, que se tiene por reproducida, su decisión de iniciar el período de consultas de un procedimiento

de inaplicación del convenio de empresa basado en causas económicas y productivas, con la finalidad de proceder al descuelgue de las tablas salariales para los años 2012 y 2013 del Convenio colectivo de UNIPOST, S.A. 2011-2013. – La medida, promovida por la empresa, consistía en aplicar las tablas salariales previstas en el VIII Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaría, hasta el 31 de diciembre de 2013, momento en que finaliza la vigencia del Convenio de UNIPOST, S.A. Dicho descuelgue supondrá una rebaja salarial entre el 5,49 % mínimo y el 15,71 % máximo, dependiendo del centro de trabajo y tramo salarial según habitantes que corresponda.

La empresa entregó a la RLT la documentación siguiente: Informe de Cuenta de resultados y estados financieros 2011; Balance de situación y cuenta de resultados acumulada 30 de mayo de 2012; -Informe estados financieros intermedios a 31 de marzo de 2012 ; Proyección de ventas y previsión de cuenta de resultados a 31/12/2012; Acuerdo de prórroga del Convenio de UNIPOST, S.A. de 23 de abril de 2012 registrado y publicado en el BOE y la Tabla comparativa de las tablas salariales 2012 del Convenio de UNIPOST, S.A. y el Convenio sectorial de Entrega domiciliaria vigente.

QUINTO. – La comisión negociadora se reunió los días 19-06; 25-06 y 3-07-2012, fecha en la que se acordó concluir sin acuerdo el período de consultas. – Obran en autos las actas de las reuniones, que tenemos por reproducidas.

SEXTO. – El 11-07-2012 las partes decidieron someter la controversia a la Comisión Paritaria del convenio, que concluyó sin acuerdo.

SÉPTIMO. – El 23-07-2012 intentaron la mediación ante el SIMA, que concluyó también sin acuerdo.

OCTAVO. – El 8-08-2012 la empresa demandada sometió la controversia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

NOVENO. – La Comisión requirió a la empresa demandante para que aportara determinada documentación los días 13-08 y 25-09-2012, que se cumplimentaron por la empresa los días 13-08 y 26-09-2012. – Requerimientos y cumplimentaciones obran en autos y se tienen por reproducidas.

DÉCIMO. – El 28-09-2012 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dictó resolución, en su expediente 08-09-2012, mediante la que se declaró la improcedencia de la inaplicación del Convenio Colectivo de la empresa UNIPOST, SA, contenida en la solicitud formulada por la citada Entidad.

UNDÉCIMO. – En el expediente administrativo obra un informe técnico, requerido por la CCNCC a los servicios técnicos de la Dirección General de Empleo, expedido el 19-09-2011, que se tiene por reproducido.

DUODÉCIMO. – Las ventas de la empresa demandada en el período 2009, 2010, 2011 y los seis primeros meses de 2012 fueron las siguientes: 109.099; 108.984; 109.602 y 53.614 MM euros. – El margen bruto de explotación en el período citado fue de 73.406; 74.342; 70.165 y 33.618 MM euros.

El EBITDA del período reiterado fue el siguiente: 2.127; 5.915; - 1.442 y – 132 MM euros. – El resultado de explotación en el período citado fue el siguiente: 1.004; 4.758; 3.026 y 1.078 MM euros.

Los resultados financieros en el período antes dicho fueron los siguientes: - 622; - 519; - 1.146 y – 612 MM euros. – Las cifras BAI son las que siguen: 382; 4.239; - 4.173 y – 1690 MM euros. – El resultado neto alcanzó las cifras siguientes: 258; 2.961; - 2.890 y – 1.690 MM euros.

Los costes de personal en el período reiterado fueron los siguientes: 59.019; 56.886; 59.244 y 27.943 MM euros.

DÉCIMO TERCERO. – En el período enero-marzo 2012 los datos de la empresa son los siguientes: Ingresos de 27.0423 millones de Euros. El Resultado de explotación refleja unas pérdidas de 0.688 millones de Euros; El Resultado antes de impuestos refleja unas pérdidas de 0.980 millones de Euros. El Resultado del ejercicio refleja unas pérdidas de 0.980 millones de Euros.

En el período 1-01 a 30-06-2012 sus resultados son los siguientes: Ingresos de 53.615 MM euros; el resultado de explotación arroja unas pérdidas de 1, 07 MM euros; el resultado antes de impuestos arroja unas pérdidas de 1.690 MM euros y el resultado del ejercicio arroja unas pérdidas de 1.690 MM euros.

DÉCIMO CUARTO. – Las previsiones de pérdidas para el ejercicio 2012 ascienden a 5, 8 MM euros.

DÉCIMO QUINTO. – El 13-01-2013 la CCNCC dictó resolución en su expediente 14/2012, mediante la que se declaró la inaplicación del Convenio Colectivo de la empresa UNIPOST, S.A., contenida en la solicitud formulada por la citada Entidad, que ha dado lugar a la presente controversia que con esta Decisión se resuelve, consistente en inaplicar el incremento salarial previsto para 2013, manteniendo, por tanto, las tablas salariales que han regido durante 2012.

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, h de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

a. – Los hechos primero y segundo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.
b. – El tercero de los BOE citados.
c. – Los hechos cuarto y quinto del escrito iniciador del período de consultas, así como de las actas suscritas por las partes, que obran en las descripciones 30 a 31 de autos.
d. – El sexto del acta de la Comisión Paritaria, que obra como descripción 32 de autos.
e. – El séptimo del acta del SIMA, que obra como descripción 33 de autos.
f. – Los hechos octavo y noveno de la solicitud, requerimientos y cumplimentaciones citados, que obran como descripciones 34 a 38 de autos.
g. – El décimo de la resolución citada, que obra como documento 2 de la demandante (descripción 3 de autos).
h. – Los hechos undécimo a décimo tercero del informe técnico, formalizado por los servicios técnicos de la DGE el 19-09-2011, que obra como descripción 17 del expediente administrativo, aportado por la Abogacía del Estado, que fue reconocido por los demás litigantes.
i. – El décimo cuarto del documento que obra como descripción 46 de autos, aportado por la empresa y reconocido por los demás litigantes, que se ratificó en el acto del juicio por don Enrique León Domingo.
j. – El décimo quinto de la resolución citada, que obra como descripción 40 de autos.

TERCERO. – El art. 82.3 ET dice lo siguiente:

"*Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran

solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Como vemos, la decisión de la CCNCC tiene la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET. – Por consiguiente, las decisiones y laudos, dictados en estos procedimientos, serán susceptibles de impugnación por los motivos (ilegalidad y lesividad) y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos, subrayándose en el art. 91 ET, que cabrá específicamente el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

UNIPOST, SAU interpuso demanda de conflicto colectivo de impugnación de la decisión de la CCNCC, objetándose por el Abogado del Estado que el procedimiento adecuado era el de impugnación de convenio colectivo por los trámites del conflicto colectivo, regulado en el art. 165 y siguientes LRJS, por lo que sugirió se ajustara el procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 102 LRJS, advirtiendo, caso contrario, que excepcionaría inadecuación de procedimiento. – La Sala trasladó la propuesta a la empresa demandada, así como a las demás partes, incluyendo al Ministerio Fiscal, accediéndose por todas ellas la tramitación sugerida por el Abogado del Estado, admitiéndose consiguientemente por la Sala, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 102 LRJS, la tramitación del procedimiento de impugnación de convenio conforme a los trámites de conflicto colectivo.

CUARTO. – El 28-09-2012 se publicó en el BOE el RD 1362/2012, de 27 de diciembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que no pudo tomarse en consideración por la CCNCC, puesto que la resolución recurrida es de la misma fecha. – Consideramos útil, no obstante, reproducir su artículo 22, que regula las decisiones de la Comisión, puesto que nos permite constatar el modo por el que el legislador prevé se produzcan estas resoluciones desde la fecha de su vigencia, tratándose de una herramienta de calado para la interpretación y aplicación del art. 82.3 ET.

El artículo citado dice lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

Así pues, la resolución habrá de ser motivada y deberá resolver la discrepancia sobre la inaplicación del convenio, pronunciándose, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas, alegadas por la empresa. – Cuando no concurran las causas, deberá manifestarlo así, en cuyo caso denegará la aplicación de la medida.

Por el contrario, de concurrir la causa, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. – Podrá también aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad, pronunciándose, en todo caso, sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Parece claro, por tanto, que el precepto examinado no contempla la autorización mecánica de la medida, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por parte de la Comisión, quien deberá valorar obligatoriamente la adecuación de la medida y sus efectos sobre los trabajadores afectados en relación con las causas acreditadas. – El art. 21 de la norma examinada prevé, a estos efectos, que la Comisión se apoye en el informe, elaborado por los servicios técnicos a su servicio, quienes deberán evacuarlo en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud, contemplándose que en el transcurso de ese plazo se podrá solicitar a las partes la

documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

Por consiguiente, constatada la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, la Comisión deberá examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa, como hemos defendido en nuestra sentencia de 18-05-2012, proced. 81/2012, referida a una modificación sustancial de condiciones y en sentencia de 21-11-2012, proced. 167/2012, referida a un despido colectivo por causas económicas y productivas, cuyas fundamentaciones jurídicas damos por reproducidas.

QUINTO. – Ya anticipamos más arriba, que el art. 82.3 ET prevé que las decisiones y laudos, activados por la CCNCC, tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y por los motivos establecidos en el art. 91 ET. – El art. 82.3 ET equipara estas decisiones y laudos a los laudos, dictados con arreglo a lo dispuesto en los arts. 40.2, 41.47.1 y 51.2 ET.

Concurre, sin embargo, una diferencia sustancial, puesto que en los procedimientos antes dichos el arbitraje se activa a iniciativa conjunta de ambas partes, mientras que la intervención de la CCNCC se activa a iniciativa de cualquiera de las partes, aunque la otra se oponga a dicha sumisión, porque así lo dispone el art. 82.3 ET, una vez agotado sin éxito el período de consultas, la intervención de la Comisión Paritaria y en su caso los procedimientos extrajudiciales, que sean de aplicación, como sucede en el supuesto debatido.

Dicha medida se justifica legalmente por la necesidad de resolver eficazmente la gestión del desacuerdo en las medidas de flexibilidad interna, con la finalidad de evitar la activación de medidas extintivas, cuyas fronteras aplicativas son extremadamente leves en relación con las medidas de flexibilidad interna. – Se trata, por consiguiente, de un bien jurídico nada despreciable, puesto que su recta y cabal instrumentación permitirá eludir medidas de flexibilidad externa en situaciones de crisis y reducir el desempleo, que es el principal problema nacional.

El Abogado del Estado defendió, por ello, que la impugnación de las decisiones y laudos, activados por la intervención de la CCNCC, debía ser muy restrictiva para evitar que la instrumentación de las medidas de flexibilidad interna se conviertan en un camino tan tortuoso, que incentiven la promoción empresarial de medidas de flexibilidad externa. – El Ministerio Fiscal defendió, del mismo modo, que la impugnación de las decisiones y laudos controvertidos debía ser muy limitada, ciñéndose a incumplimientos flagrantes de la legalidad y/o lesividad, así como a la consideración de incumplimientos formales graves, especialmente aquellos que afecten a la limpieza del procedimiento.

La Sala ha tenido ocasión de considerar la impugnación de laudos, en particular los laudos de equidad, en sentencia de 2-11-2012, proced. 178/2012, en la que sostuvimos lo siguiente:

"Pero lo decisivo en este punto es que el art. 91 ET, tras mantener que los laudos arbitrales se podrán impugnar *"por los motivos y procedimientos"* contemplados en los arts. 163 y sigs. LRJS, precisa que, *"específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión"*. En otras palabras, el art. 91 ET franquea la impugnación del laudo por ultra vires y por vicios in procedendo, por añadidura a las reglas del art. 165 LRJS.

Desde luego, el legislador desea que semejantes infracciones puedan ser denunciadas judicialmente por los interesados, como se deriva del inciso citado del art. 91 ET, de su inclusión también en el art. 65.4 LRJS e, igualmente, en el art. 41.1 de la Ley 60/2003, de Arbitraje, que aunque no resulta aplicable en el ámbito laboral, puede considerarse norma supletoria (como razona el prof. Cardenal Carro) y, desde luego, inspira con sus principios todo proceso arbitral.

Así se mantiene también en la STSJ Comunidad Valenciana, de 22-10-08 (AS 2009/369): *"A estos efectos, ha de recordarse que la impugnación del laudo arbitral se produce cuando el conflicto es colectivo, según el art. 91 ET, por la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, regulada en los arts. 161 y siguientes de la LPL, si bien a los motivos de impugnación allí previstos (ilegalidad y lesividad para terceros), se añaden dos más previstos específicamente para los laudos, la infracción de los requisitos y formalidades establecidas para el procedimiento arbitral, infracción que deberá ser esencial, y que el laudo resuelva cuestiones no sometidas a su decisión, esto es, que sea "ultra vires" (…). Por consiguiente, la sujeción a la modalidad procesal de convenios colectivos junto con las previsiones del art. 91 del ET supone una restricción de los motivos que pueden fundamentar la impugnación de un laudo arbitral. Por esta razón, los Tribunales laborales han trasladado la doctrina fijada por la jurisprudencia civil de que el recurso ["demanda"] de anulación excluye una revisión de la cuestión controvertida de fondo, objeto de arbitraje, y se limita a examinar si concurre alguno de los motivos tasados por el art. 41 Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de arbitraje (LA). Y es que esta limitación es consustancial a la propia institución del arbitraje, que implica el sometimiento voluntario de las partes y el compromiso de acatar una solución que dirima la controversia. En este sentido, no es de extrañar que el diseño de la revisión judicial de los laudos arbitrales, en particular por lo que hace referencia a las causas de impugnación específicas, habrán de ser necesariamente restrictivas o limitadas en el entendido de que sin desconocerse el necesario respeto a la tutela judicial efectiva que legitima la revisión jurisdiccional de los laudos arbitrales, una excesiva judicialización de aquellos arbitrajes implicaría una desvirtuación del procedimiento de solución extrajudicial, y un desconocimiento de la naturaleza del procedimiento de autonomía y autotutela de las partes."*

En definitiva, pues, debe permitirse a quien ostenta un interés legítimo (art. 17.1 LRJS) impugnar el laudo por vicios procedimentales y ultra vires, que escapan a los estrictos límites de legitimación activa derivados del art. 165 LRJS por expresa mención del art. 91 ET, propiciándose así el efectivo control de estas capitales cuestiones por los órganos judiciales.

Por su parte, el Tribunal Supremo indica que en los laudos de equidad, además de las infracciones apuntadas, ha de poder revisarse judicialmente la adecuación al derecho necesario. La STS de 19-10-98 (RJ 1998/8907) así lo expresa: *"La resolución de la cuestión de fondo exige recordar que este tipo de laudos resuelven un conflicto de intereses (o de regulación, como son designados por un sector de la doctrina). No se dictan en interpretación de una norma jurídica preexistente, sino que configuran una norma nueva que se crea a fin de sustituir la estatal que se deroga. Y, careciendo la Jurisdicción de competencia para la solución de los conflictos de esta índole, la revisión judicial de los pronunciamientos del laudo dictado, ha de limitarse a la comprobación de la existencia de una posible extralimitación por el árbitro respecto de las facultades que le fueron conferidas, haber sobrepasado topes legales de derecho necesario o la infracción de los «requisitos y formalidades establecidos al efecto» (artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores)."*

La STSJ Navarra de 26-7-08 (AS 2008/335) también menciona la impugnación por vulneración de normas de derecho necesario, vinculándolas al ultra vires: *"cuando se trata de conflictos de intereses, su seña de identidad reside en que el árbitro o árbitros que lo resuelven dictan su fallo atendiendo a criterios de equidad que no en derecho. Y ello tiene una inmediata repercusión en el terreno procesal, en cuanto que aquí el control de revisión solo puede alcanzar a lo procedimental, en ningún caso al fondo de la decisión. Y en cuanto al contenido, la única posibilidad de revisión judicial consiste en que el laudo fuera "ultra vires"; exceso que puede derivar bien porque se haya extralimitado del objeto fijado, bien porque el laudo vulnere normas de derecho necesario de obligado respeto incluso para las partes que asumen el arbitraje por no estar en su patrimonio jurídico negocial."*

El control del respeto al derecho necesario se acoge igualmente en el art. 65.4 LRJS, al citar las causas de impugnación de los laudos dictados en materia social cuando no exista un procedimiento específico, y en el art. 41 de la Ley de Arbitraje.

Por todo ello, consideramos que procede una interpretación integradora de los arts. 91 ET, 65.4 y 165 LRJS, así como de la jurisprudencia, en cuya virtud se ha de reconocer a Iberia Operadora legitimación para impugnar el laudo por vicios procedimentales, ultra vires y vulneración de normas de derecho necesario, estimándose la excepción de falta de legitimación activa en relación con las restantes causas de pedir a las que se adhirió en juicio".

Las decisiones y laudos, causados por la intervención de la CCNCC, constituyen el ejercicio de funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores, como dispone el art. 3.1.c) RD 1362/2012, de 27 de septiembre. – Dichas decisiones y laudos tienen que despejar, como señalamos más arriba, si concurren las causas alegadas, en cuyo caso deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorarán su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Parece claro, por tanto, que el primer pronunciamiento – concurrencia de causas – es propio de un arbitraje jurídico, puesto que tendrá que constatarse si se dan los requisitos exigidos por el art. 82.3 ET, mientras que el segundo pronunciamiento – conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad – es más identificable con el laudo de equidad, en el que la Comisión y/o el arbitro deben tener un margen más elevado de autonomía, porque si no fuera así, las decisiones y laudos no serían propiamente decisorias, puesto que se condicionarían esencialmente a la intervención jurisdiccional posterior.

Así pues, la Sala comparte con la demandante que las decisiones y laudos, producidos por la intervención de la CCNCC en aplicación del art. 82.3 ET, son impugnables por ilegalidad, lesividad y por vicios procedimentales, si bien coincidimos también con el Abogado del Estado y el Ministerio Fiscal en que dichas impugnaciones, cuando se apoyen en la ilegalidad, deberán ser especialmente exigentes, particularmente cuando se opongan a los criterios de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad utilizados en las resoluciones, puesto que dichos extremos se relacionan propiamente con los laudos de equidad, cuyo control jurisdiccional es más limitado.

SEXTO. – UNIPOST, SAU denuncia que la decisión impugnada carece de motivación, sin que podamos compartir, de ningún modo, dicha queja, puesto que su fundamento de derecho tercero se apoya claramente en que la situación de la empresa no ha variado significativamente desde el 23-04-2012, fecha en la que alcanzó acuerdo con la RLT (hecho probado tercero) que supuso flexibilidad significativamente la jornada y congelar salarios durante el año 2012, debido a las causas económicas y productivas concurrente, hasta el 19-06-2012, cuando la empresa inicia el período de consultas, que dio lugar a la decisión aquí impugnada.

Conviene destacar, a estos efectos, que la decisión de la CCNCC de 28-09-2012 se alcanza por consenso mayoritario, que hace suyas las alegaciones de la representación de la Administración que, apoyándose en el informe técnico de 19-09-2011, admite la concurrencia de situación económica negativa, pero defiende, a continuación, que no se había producido una variación significativa respecto a la existente el 23-04-2012, entendiendo, por consiguiente, que el

equilibrio, logrado en dicha fecha, no podía alterarse inmediatamente, salvo que concurrieran circunstancias excepcionales, que a juicio de la CCNCC no se daban el 19-06-2012.

La motivación "in aliunde" ha sido admitida de modo reiterado y pacífico por la jurisprudencia contencioso-administrativa, por todas STSCA 11-02-2011, rec. 161/2009, en la que se sostuvo lo siguiente:

"*Siguiendo con la exigencias propias de la motivación, debemos añadir que la motivación puede contenerse en el propio acto, o bien puede realizarse por referencia a informes o dictámenes, ex artículo 89.5 de la Ley 30/1992 EDL1992/17271 , cuando se incorporen al texto de la misma. Ahora bien, esta exigencia de la incorporación de los informes, contenida en el mentado artículo 89.5" in fine", ha sido matizada por la jurisprudencia de este Tribunal Supremo -- Sentencias de 21 de noviembre de 2005 EDJ2005/207272 , 12 de julio de 2004 EDJ2004/174260 , 7 de julio de 2003 EDJ2003/80800 , 16 de abril de 2001 EDJ2001/28143 , 14 de marzo de 2000 EDJ2000/3022 y 31 de julio de 1990 -- en el sentido de considerar que si tales informes constan en el expediente administrativo y el destinatario ha tenido cumplido acceso al mismo, la motivación mediante esta técnica" in aliunde " satisface las exigencias de la motivación , pues permite el conocimiento por el receptor del acto de la justificación de lo decidido por la Administración*".

Por consiguiente, probado que la posición de la representación de la Administración, que logra finalmente integrar a la mayoría de la Comisión, se apoya en los datos obrantes en el expediente administrativo, habiéndose probado que el informe de los Servicios Técnicos de la DGE de 19-09-2011 obra en el expediente administrativo, al que UNIPOST, SAU tuvo pleno acceso, debemos descartar que la resolución impugnada haya incumplido las exigencias de motivación denunciadas.

SÉPTIMO. – La empresa demandante defiende que la resolución recurrida incurre en ultra vires, por cuanto se fundamenta únicamente en que no se han producido alteraciones significativas en la situación de la empresa respecto a las concurrentes el 23-04-2012, cuando acordaron prorrogar el convenio, entendiéndose por UNIPOST, SAU, que la resolución se extralimita en sus funciones, puesto que solo tenía que pronunciarse sobre la concurrencia de las causas alegadas.

No compartimos nuevamente la posición de la empresa, puesto que la resolución debía, en efecto, precisar la concurrencia de causas, lo que hace claramente, puesto que la representación de la Administración admite la concurrencia de una situación económica negativa, debiendo destacarse, como subrayamos más arriba, que esa postura consiguió integrar a la mayoría de la Comisión. – Debía, además, constatar si concurrían las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada y la resolución, por lo que, asumiendo nuevamente la posición

de la Administración, entiende que no procede aplicar la medida, puesto que menos de dos meses antes se tomaron otras, amparadas también en causas económicas y productivas, no habiéndose probado por la empresa la emergencia de situaciones extraordinarias, que justificaran una nueva modificación en un plazo tan breve.

No concurre, por tanto, extralimitación alguna en la resolución recurrida que, apoyándose en el informe de los servicios técnicos de la Dirección General de Empleo, concluye que no se han producido alteraciones que justifiquen un nuevo sacrificio para los trabajadores.

OCTAVO. – La empresa demandante defendió finalmente la concurrencia de causas, lo que se admite, como reiteramos más arriba, por la resolución recurrida, que no deniega la medida por dicha razón, sino por considerarla irrazonable y desproporcionada, puesto que produce efectos muy gravosos para los trabajadores, que ya habían asumido otros sacrificios por causas económicas y productivas con anterioridad, sin que concurrieran circunstancias sobrevenidas de tal entidad, que justificaran la aplicación de una nueva reducción retributiva.

En efecto, en el período enero-marzo 2012 la empresa tuvo unos ingresos de 27.0423 millones de Euros, su resultado de explotación refleja unas pérdidas de 0.688 millones de Euros, mientras que el resultado antes de impuestos refleja unas pérdidas de 0.980 millones de Euros, acreditándose en el resultado del ejercicio unas pérdidas de 0.980 millones de Euros, mientras que en el período 1-01 a 30-06-2012 UNIPOST, SAU tuvo unos ingresos de 53.615 MM euros; el resultado de explotación arroja unas pérdidas de 1, 07 MM euros; el resultado antes de impuestos arroja unas pérdidas de 1.690 MM euros y el resultado del ejercicio arroja unas pérdidas de 1.690 MM euros.

Comprobamos, por tanto, que la situación económica de la empresa continuó siendo negativa en el período 23-04/19-06-2012, como la mayoría de empresas del sector, por lo que la resolución recurrida reconoce que su situación económica es negativa, como lo fue en el año 2011, donde acreditó unas pérdidas de 4.173.000 euros, lo que ha repercutido desfavorablemente para sus trabajadores, quienes encararon el tercer procedimiento de regulación de empleo el 19-06-2012 (hecho probado segundo), estando activa, en ese momento, la reducción de jornada autorizada en el ERE 348/2011.

La causa decidendi de la decisión impugnada no se apoya, por tanto, en la no concurrencia de causa, sino en el impacto desproporcionado de la misma sobre unos trabajadores, que menos de dos meses antes asumieron prolongar su convenio, flexibilizaron su jornada en mayor medida y congelaron sus salarios con causas a una situación económica negativa y productiva ya acreditada el 23-04-2012, tratándose, como razonamos más arriba, de una de las potestades de la Comisión, quien estaba legitimada para decidir efectivamente si la medida era razonable y proporcionada o no, concluyendo

que no lo era, aunque las pérdidas se incrementaron en 710.000 euros en el período 23-04 a 30-06-2012, puesto los costes de personal, constantes salvo un pequeño repunte en el año 2011, se redujeron significativamente en los seis primeros meses de 2012, acreditándose, de este modo, que el coste de personal no era el problema decisivo en la empresa, debiendo destacarse, además, que la extrapolación anual de las pérdidas acreditadas en el primer semestre de 2012 arrojaría una reducción importante de las pérdidas de 2011, aunque posteriormente no fuera así, puesto que la Comisión no tenía elementos de juicio en ese momento para conocer el resultado final del ejercicio.

La Sala comparte las razones, esgrimidas en la resolución recurrida, basada en el informe reiterado de 19-09-2012, porque el 19-06-2012, al iniciarse el período de consultas, no concurría una situación sobrevenida de tal entidad, que justificara una nueva vuelta de tuerca, aunque se incrementaran las pérdidas, puesto que dicha circunstancia no estaba causada por los costes de personal, que se habían reducido significativamente respecto a los años precedentes, contribuyendo decisivamente los trabajadores en la superación de la crisis empresarial.

La empresa demandada sostuvo, que si concurría una agravación sustancial sobrevenida, causada por la pérdida de clientes relevantes como BANKIA, BANKINTER y LÍNEA DIRECTA, que supusieron una disminución en la facturación de 2.776.000 euros, que intentó acreditar mediante la prueba pericial obrante en descripción 46 de autos, que fue ratificada en el acto del juicio por su autor don José Ángel Calvo Rodríguez, quien admitió expresamente que no le constaba la fecha en que dichas empresas rescindieron los contratos, aunque apuntó, a preguntas de UGT, que probablemente en el mes de abril, sin que proceda su consideración, porque se trata de un hecho nuevo, que no se alegó en la demanda y lo que es más significativo, no se alegó tampoco en el escrito remitido a la empresa a la CCNCC el 26-09-2012 (hecho probado noveno).

Entendemos, por consiguiente, que la resolución recurrida se ajusta suficientemente a las funciones requeridas por el art. 82.3 ET, que no ha violentado de ninguna manera, siendo revelador, a nuestro juicio, que el 0-01-2013 dictara una nueva resolución, en la que ponderando la evolución de la empresa durante el ejercicio 2012 consideró ajustada la congelación de salarios, porque dicha medida era proporcionada a la evolución negativa de su situación económica, por lo que desestimamos íntegramente la demanda.

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

FALLAMOS

Que desestimando la demanda interpuesta por UNIPOST SAU contra el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Comité Intercentros de la empresa y las secciones sindicales de la misma (CGT, UGT, USO y CCOO), debemos declarar y declaramos que la Decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 28 de Septiembre de 2012, dictada en el procedimiento 8/2012 es plenamente ajustada a Derecho, sin que haya lugar a declararse por esta Sala la nulidad de la misma, como se postula.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el deposito 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 000316 12.

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, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, con el escrito de interposición del recurso 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 refieren los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma, ascendiendo su importe fijo con carácter general a 750 euros, salvo en el caso de trabajadores, sean por cuenta ajena o propia, en cuyo caso su montante será de 300 euros, amén de la cuota variable de la citada tasa en atención a la cuantía del recurso a que hace méritos el artículo 7.2 de la misma norma, con una exención, también en este caso, del 60 por 100 si se trata de trabajadores, 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, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, norma reglamentaria en vigor desde el 17 de diciembre de 2012, en el bien entendido de que, caso de no acompañar dicho justificante, no se dará curso al escrito de interposición del recurso hasta que se subsane la omisión producida, debiendo ser requeridos formalmente por el Secretario Judicial para su aportación.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.