

Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 23
diciembre 2015

RJ\2015\6215



INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN: es válido el descuelgue respecto del convenio en ultraactividad, que está vigente, sin que se sustituya ni limite el procedimiento ordinario de negociación de un nuevo; válida constitución del Comité Intercentros al estar pactado que su composición proporcional en la constitución se mantuviera durante la vigencia del convenio; el descuelgue no puede tener efectos retroactivos.

Jurisdicción: Social

Recurso de Casación 28/2015

Ponente: Excmo Sr. Fernando Salinas Molina

El TS desestima los recursos de casación interpuestos por «Unipost, SA» y CGT contra la Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 30-05-2014, dictada en autos promovidos por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y CGT contra la empresa recurrente y otras, sobre conflicto colectivo.

SENTENCIA

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

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación ordinaria interpuestos por la entidad " UNIPOST, S.A. ", representada y defendida por el Letrado Don Álex Santacana i Folgueroles y por el Sindicato " CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO " (CGT), representado y defendido por el Letrado Don Jacinto Morano González contra la [sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 30-mayo-2014 \(AS 2014, 1443\)](#) (autos acumulados 74/2013 y 99/2013), dictada en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de la " FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS " (F.S.C.-CC.OO.) y la " CONFEDERACIÓN GENERAL

DEL TRABAJO " (CGT), contra los Sindicatos " UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES " (UGT), " UNIÓN SINDICAL OBRERA " (USO), el COMITÉ INTERCENTROS DE UNIPOST , la entidad " UNIPOST, S.A. " y contra el MINISTERIO FISCAL.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido el Sindicato " UNIÓN SINDICAL OBRERA " (USO), representado y defendido por la Letrada Doña M^a Eugenia Moreno Díaz, la entidad " UNIPOST, S.A. ", representada y defendida por el Letrado Don Álex Santacana i Folgueroles y el MINISTERIO FISCAL.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

Por la representación de la " Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras " (F.S.C.-CC.OO.) y por la " Confederación General del Trabajo " (C.G.T.) se formularon demandas que fueron acumuladas ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo, en las que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminó suplicando se dicte sentencia en la que se declare: " la nulidad del pacto adoptado en fecha 24-2-2014 entre la empresa y sindicatos demandados, condenando a la empresa a la devolución de todas las cantidades que se hayan podido deducir por este motivo ".

SEGUNDO

Admitidas a trámite las demandas de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO

Con fecha [30 de mayo de 2014 \(AS 2014, 1443\)](#) se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en la que consta el siguiente fallo: " Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO y CGT y anulamos la aplicación retroactiva a 1-01-2014 del acuerdo de inaplicación de convenio, suscrito el 24-02-2014 y en consecuencia condenamos a Unipost, SA, UGT, USO y al Comité Intercentros a estar y pasar por dicha anulación parcial, absolviéndole de los restantes pedimentos de las demandas ".

CUARTO

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " Primero. - CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y

acreditaba, en el momento de la constitución del comité intercentros de la empresa, tres de sus doce miembros. - CGT es un sindicato de ámbito estatal, implantado en Unipost, SA, puesto que al constituirse el comité intercentros acreditaba 2 de sus miembros. Segundo. - La empresa Unipost regula sus relaciones laborales por el [III Convenio \(LEG 2012, 4054\)](#), suscrito por la empresa y su comité intercentros y publicado en el BOE de 14-06-2012, cuya vigencia corrió desde el 1-01-2011 al 31-12-2012. - El 14-06-2012 se publicaron en el BOE los acuerdos modificativos del convenio, que se prorrogó en el año 2013. El art. 14 del convenio citado dice textualmente lo siguiente: "La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática a su finalización. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro. Una vez finalizada la vigencia de este convenio, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 14 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzar un acuerdo, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en vigor en cada momento". Al día de la fecha, no se ha constituido la comisión negociadora para la renovación del convenio, si bien el 25-02-2014 CCOO remitió un burofax a la empresa, que obra en autos y se tiene por reproducido, mediante el que reiteró formalmente la constitución de dicha comisión, advirtiendo que lo había hecho previamente en las reuniones de la comisión negociadora, celebradas los días 9-01, 3 y 24-02-2014. - Dichas manifestaciones fueron desmentidas por la empresa mediante escrito de 4-03-2014 y en las actas de las fechas citadas solo se recoge una mención, realizada por CGT, sobre si se había denunciado el convenio, respondiéndose por la empresa que estaba en ultractividad. Tercero. - En el período 1-01-2010 a 31-12-2013 de los 150 representantes de Unipost, SA, UGT acreditaba 63 delegados; CCOO, 42; CGT, 31; USO, 2 y SLT, 2. En el período 1-03-2010 a 28-03-2014, de los 152 representantes de los trabajadores de la empresa demandada UGT acreditaba 64 delegados; CCOO, 43; CGT, 31; USO, 12 y SLT, 2. Cuarto. - El 31 de julio de 2013 D. Alfredo Montoya Melgar, actuando como árbitro designado por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 16 de julio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) y en el [artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre \(RCL 2012, 1325\)](#), dictó un laudo arbitral para la resolución de la discrepancia sobre el procedimiento de inaplicación de convenio colectivo promovido por la Empresa Unipost S.A.U., con el contenido literal que obra en autos. La parte dispositiva de dicha resolución dispone lo siguiente: "1. Se estima la petición de inaplicación de las tablas salariales

establecidas en el III Convenio colectivo de la Empresa Unipost SA, en el sentido de autorizar la reducción de las percepciones salariales de todos los trabajadores en un diez por ciento. 2. El período de inaplicación de las tablas salariales de referencia se extiende desde la fecha del laudo hasta el 30 de abril de 2014. 3. Se desestima la petición de inaplicación y consiguiente reducción de las compensaciones establecidas en el mismo convenio respecto de las percepciones extrasalariales de los trabajadores". El laudo fue impugnado por los hoy demandantes, desestimándose su pretensión por [sentencia de esta Sala de 11-02-2014 \(PROV 2014, 48758\)](#), recaída en el procedimiento 356/2013, que está recurrida en la actualidad. Quinto. - El 31-07-2013 la empresa demandada promovió procedimiento de modificación sustancial, consistente en la reducción del 10% de las retribuciones, que fue impugnada también por los demandantes, dictándose [sentencia por esta Sala el 31-01-2014 \(PROV 2014, 38164\)](#), en su procedimiento 357/2013, que desestimó la demanda, que fue también recurrida por los demandantes. Sexto. -La empresa demandada notificó al comité intercentros y a las secciones sindicales su decisión de promover medidas, con base a causas económicas, organizativas y de producción, consistentes en la extinción de 500 puestos de trabajo, la suspensión de contratos, la reducción del 10% de los salarios por encima de convenio. Se produjeron reuniones los días 6, 13, 19, 26 y 29-11-2013; 5, 10 y 18-12-2013, concluyendo sin acuerdo el período de consultas. El 18-12-2013 la empresa notificó al comité intercentros y a las secciones sindicales que desistía del despido colectivo, pero que aplicaría una suspensión de contratos de 120 días hábiles o 180 días naturales a toda su plantilla, compuesta por 2501 trabajadores desde el 1-01-2013 al 31-12-2014, así como las reducciones salariales del 10% de conceptos salariales y extrasalariales por encima de convenio. Séptimo. -La empresa demandada se dirigió a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios, previa superación de los demás trámites exigidos legalmente, para que resolviera sobre la reducción del 10% de las retribuciones convenio, al haber concluido sin acuerdo el período de consultas, agotándose los demás trámites pertinentes. El 14-01-2014 la CCNCC dictó resolución desestimatoria, basándose en que la situación económica y productiva de la empresa no había variado sustancialmente con respecto a la existente al dictarse el Laudo de 31-07-2013. - Los datos de comparación, manejados por la CCNCC, fueron los siguientes:

Datos contables de Unipost SAU

2011 2012 Acumulado Junio 2013

Ingresos 110.573.710 104.379.947 48.255.605

Importe neto de la dita de negocios 109.802.318 103.721.195 47.989

Trabajos realizados por la empresa para su activo 298.791 195.964 91.591

Otros ingresos de explotación 672.601 462.788 174.983

Aprovisionamientos -40.509.005 -38.891.983 -18.662.934
Consumo de mercaderías -17.484.461 -17.374.849 -7.435.911
Trabajos realizados por otras empresas -23.024.544 -21.517.134 -11.227.024
Gastos de personal -59.243.706 -55.843.425 -24.524.303
Sueldos, salarios y asimilados -46.691.539 -43.688.634 -18.584.314
Cargas sociales -12.552.167 -12.176.791 -5.939.988
Otros gastos de explotación -12.375.109 -14.363.908 -6.049.648
Servicios exteriores -11.897.888 -11.402.738 -5776.984
Tributos -225.808 -236.142 -12.664
Perdidas, deterioro y variación de provisiones por
oper. -238.822 -2.663.014 -150.000
Otros gastos de gestión -12.591 -62014
Amortización del Inmovilizado - -1.376.390 -856.333 -439.745
Deterioro y resultado por enajenaciones del
inmovilizado -95.778 -11.768 -8.715
Otros resultados -10.951
Resultado de explotación -3.026.278 -5.587.470 -1.440.689
Ingresos financieros 23.544 1.291.857 70.036
Gastos financieros -1.169.774 -1.221.025 -696.139
Diferencias de cambio -1.303
Resultado financiero -1.146.230 69.529 -626.103
Resultado antes de impuestos -4.1 72.506 -5.517.941 -2.066.792
Resultado del ejercicio - -2.890. -3.964.335 -2.066.792

Octavo. - El 3-01-2013 se reunieron la empresa y el comité intercentros, en la que UNIPOST, SA notificó que se abonaría la nómina, pero que no había liquidez para las nóminas siguientes, sin que la ampliación de capital fuera viable, si no se alcanzaba un acuerdo, lo que precipitaría a la empresa al concurso de acreedores. NovenoOVENO. - El 9-01-2014 se reúnen nuevamente, comunicándose por la empresa que la CCNCC ha resuelto negativamente, por lo que anunció la

promoción de un nuevo período de consultas para inaplicar el convenio, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 [ET \(RCL 1995, 997\)](#) . El mismo día se celebra nueva reunión, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, en la que la empresa explica el plan estratégico para su reflotamiento, que pasa necesariamente por la reducción de sus costes en general y salariales en particular, así como la búsqueda de nuevas fórmulas para asegurar su financiación. El 23-01-2014 se constituye la comisión negociadora, compuesta por la empresa y los doce miembros del comité intercentros, formado por 6 miembros de UGT; 3 de CCOO; 2 de CGT y 1 de USO, admitiéndose inicialmente la válida constitución de la comisión por todos sus miembros, aunque CGT manifestó posteriormente que no estaba de acuerdo con la constitución de la comisión, porque había un nuevo panorama electoral. - La propia CGT preguntó que si se había denunciado el convenio, manifestándose por la empresa que estaba en ultractividad, acordándose finalmente un calendario de reuniones, que comenzarían el 27-01-2014 en el SIMA. - La empresa entregó la documentación siguiente: a) Como Documento Anexo Número-._1: Copia de la comunicación dirigida a los representantes de los trabajadores de su intención de iniciar el proceso de inaplicación de convenio colectivo. b) Como Documento Anexo Número 2: Representantes de los trabajadores que conformarán la comisión negociadora c) Como Documento Anexo Número 3: Copia de la escritura de apoderamiento del legal representante de Unipost, firmante de la presente comunicación en nombre y representación de la Empresa. d) Como Documento Anexo Número 4: Memoria explicativa de los motivos, hechos y causas en los que se fundamenta la medida y motivan la adopción de la misma. e) Como Documento Anexo Número. 5: Informe Técnico elaborado por expertos independientes ajenos a la Empresa, justificativo de las causas que fundamentan la adopción de la medida de despido colectivo. f) Como Documento Anexo Número 6 g) Cuentas provisionales (balance y cuentas de pérdidas y ganancias) de Unipost SAU y consolidado a fecha de 31/12/2013, debidamente firmadas por los representantes de la Empresa. El 27-01-2014 se celebró una reunión ante el SIMA, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se acordó posponer la reunión al 30-10-2014. - La empresa aportó a los mediadores un plan de viabilidad. - El 30-01-2014 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA. El 7-02-2014 los miembros de UGT y USO del comité intercentros aceptaron la propuesta final de la empresa, si bien la condicionaron a la ratificación por los trabajadores, por lo que se acordó prorrogar el período de consultas. El 12-02-2014 CCOO se dirigió a la empresa para manifestar que el comité intercentros estaba constituido indebidamente, por cuanto CGT había ganado un miembro y lo había perdido UGT. El 17-02-2014 se produjo nueva reunión de la comisión negociadora para preparar el referéndum, manifestándose por CCOO y CGT que no iban a participar en el mismo, reiterándose por ambos sindicatos que el comité no estaba constituido debidamente. trabajadores (75% de la plantilla), se suscribió el 24-02-2014 el acuerdo siguiente: "Primero: Preliminar . Las partes dan por concluido CON ACUERDO los periodos de consultas de la

Inaplicación del Convenio y modificación de condiciones de trabajo iniciados por la Empresa el día 23 de Enero de 2014. Igualmente, quedan sin efecto cualesquiera ofertas y contraofertas realizadas hasta la fecha y qué, en todo caso, se ven sustituidas íntegramente por lo que se pacta en el presente acuerdo. Ambas partes reconocen la concurrencia de las causas económicas y productivas alegadas por la Empresa y que justifican la inaplicación de convenio en materia salarial y la modificación de condiciones de trabajo acordadas en el presente pacto. Segundo.- Reducción salarial. inaplicación de convenio colectivo en materia salarial y modificación de condiciones de trabajo. 2.1. reducción salarial de tablas e importes recogidos en convenio colectivo. Con efectos 1 de enero de 2014 las partes acuerdan la inaplicación de las tablas salariales y conceptos salariales del III Convenio colectivo de la Empresa vigentes en la actualidad tras la aplicación del Laudo de 31 de julio de 2013 (reducción del 10%). En concreto, se acuerda: Con efectos 1 de enero de 2014, se aplicará un reducción salarial consistente en una reducción adicional a la ya aplicada (10%) del 7% de todos los conceptos previstos en las tablas salariales del convenio colectivo de empresa Vigente a fecha de hoy (tras la aplicación de la inaplicación salarial autorizada por Laudo de 31 de Julio de 2013), así como de todos los complementos salariales y extrasalariales cuyas cuantías están previstas en el Convenio Colectivo de UNIPOST, en virtud de lo dispuesto en el art. 82.3 del [TRLET \(RCL 1995, 997\)](#) . 2.2. Reducción salarial de complementos personales salariales y extrasalariales en virtud de acuerdos colectivos o individuales no recogidos en convenio colectivo. Con efectos 1 de enero de 2014 se acuerda la reducción de un 12 % sobre las cantidades que los trabajadores percibían hasta el 31 de diciembre de 2013, tras la decisión de reducción salarial adoptada en Septiembre de 2013, en concepto de complementos personales salariales y extrasalariales cuyas cuantías no están reguladas en el Convenio y que se perciben en virtud de acuerdos individuales o colectivos. Este acuerdo de reducción salarial sustituye y deja sin efecto la decisión adoptada por la empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014. Ambas partes acuerdan que la empresa informará a los trabajadores afectados que la citada modificación notificada se mantiene dado que concurren las causas expuestas en su día pero que el porcentaje de aplicación es el 12 % adicional que se pacta en el presente acuerdo y el notificado en su día. De ser impugnado este acuerdo y, como consecuencia de dicha impugnación, la reducción salarial de complementos sea revocada, se aplicará la reducción salarial adoptada por la Empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014. 2.3 Recuperación de la reducción salarial. El presente acuerdo de inaplicación temporal de convenio colectivo y modificación de condiciones de trabajo en materia salarial se suscribe ante la necesidad de adecuar los costes salariales al escenario actual de ingresos de la Compañía, con el objetivo de, junto con el resto de medidas incluidas en el plan de viabilidad, regularizar el desequilibrio económico actual existente y con clara voluntad de recuperación progresiva del nivel salarial de los trabajadores en función de la evolución de los resultados de la empresa en los

próximos años. Con este objetivo ambas partes acuerdan el siguiente esquema de recuperación salarial: Para el año 2015: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros de resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2014. Para el año 2016: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros de resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2015, asegurándose como mínimo un incremento del 2,5 % pero sólo y únicamente sobre las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas y reguladas en el convenio colectivo. Para el año 2017: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2016, asegurándose como mínimo un incremento del 2,5 % pero sólo y únicamente sobre las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas y reguladas en el convenio colectivo. Para el año 2018: Se volverán a aplicar las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas en el convenio colectivo, en los importes que estaban vigentes en el mes de julio de 2013, antes de la primera reducción salarial efectuada en agosto 2013 en virtud de lo previsto en el Laudo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 31 de julio. A estos efectos se adjuntan Tablas Salariales de referencia según Anexo-1. Tercero.- Reestructuración. 3.1. - Despido Colectivo. La Empresa manifieste que existe un excedente de plantilla de aproximadamente del 20%, excedente que ya no puede considerarse coyuntural sino que tiene carácter estructural. Por ello, y con el fin dimensionar la estructura de la empresa de forma que permita la viabilidad de forma consistente a largo plazo de la misma, las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa abrirá un nuevo proceso de negociación de despido colectivo durante la segunda quincena del mes de Abril de 2014 con el fin de implementar el citado despido colectivo a efectuar como máximo el 31 de Mayo de 2014, cuyas condiciones serán, como mínimo, las condiciones previstas en la propuesta que la Empresa realizó el 10 de diciembre de 2013. La aplicación de esta Medida hará que el ERTE en aplicación desde el 1 de enero de 2014, y hasta el próximo 31 de diciembre de 2014, deje de aplicarse a partir del 1 de junio de 2014. Ambas partes acuerdan que con el fin de reducir lo máximo posible el impacto social de la reestructuración pendiente de realizar, se negociará en el marco de la comisión de seguimiento del presente acuerdo fórmulas para la recolocación de personal excedente en nuevas posiciones que se puedan generar desde la firma del presente acuerdo hasta el momento en que se haga efectiva la reestructuración mediante despido colectivo. 3.2- ERTE . Ambas partes convienen que el ERTE que la empresa viene aplicando desde el 1 de enero de 2014 supone una innegable merma en los ingresos que tales trabajadores perciben, con la consecuente afectación que ello puede tener en la economía doméstica, máxime en una situación de crisis como en la que estamos inmersos. Es por ello que, ante la posibilidad de fijar mejoras voluntarias en las prestaciones de seguridad social - y la prestación de desempleo participa de esta naturaleza- se establece, como medida dirigida a

atenuar las consecuencias del procedimiento de suspensión sobre los trabajadores afectados, que durante el periodo de suspensión de los contratos de trabajo en el marco del ERTE que se está aplicando no afectará ni al devengo de las vacaciones del año 2014 ni a los días de disfrute, debiendo por tanto la Empresa a tal efecto adecuar los calendarios de vacaciones del año 2014 con los cambios oportunos. Asimismo, se acuerda que el personal afectado con más de 1 mes de ERTE no se les aplicará más de 1 mes consecutivo de suspensión de contratos. Cuarto.- Medidas Financieras. La empresa se compromete, con el fin de disponer a corto plazo de los recursos financieros necesarios para hacer efectivo el presente acuerdo y plan de viabilidad de la Empresa, se llevarán a cabo las siguientes acciones por parte de la empresa: 1) Una ampliación de capital por importe de 3 millones de euros cuyo desembolso se completará durante el mes de Marzo de 2014. 2) Un plan adicional de financiación con entidades financieras y recursos propios adicionales de 6 millones de euros, que se completará como máximo durante el mes de mayo de 2014. 3) Se iniciará inmediatamente una renegociación de la deuda bancaria de la Empresa que se prevé culminar durante el mes de Abril 2014. Quinto.- Abono de retribuciones salariales pendientes. Ambas partes acuerdan que la Empresa procederá a liquidar en los siguientes plazos máximos las cantidades que se adeudan a los trabajadores: 1) El 50 % de la paga extraordinaria de Junio de 2013: La cantidad adeudada se abonará conjuntamente con la próxima nómina del mes de Marzo 2014. 2) Paga extraordinaria de Diciembre 2013: La cantidad adeudada se abonará conjuntamente con la próxima nómina del mes de Abril 2014. Sexto.- Abono de la nómina y pagas extraordinarias. La empresa se compromete a que a partir de la nómina del mes de julio de 2014, las transferencias de la nómina mensual se realizarán como muy tarde el tercer día hábil del mes siguiente, asimismo las pagas extraordinarias se abonarán en las fechas previstas en el convenio colectivo. Séptimo.- Comisión de seguimiento. Se establece una Comisión de Seguimiento del presente pacto compuesta por cuatro miembros: dos por parte de la Empresa y dos por la parte social firmantes de este acuerdo compuesto por un representante de UGT y un representante de USO, sin perjuicio de que ambas partes puedan estar asistidas por sus respectivos asesores. Esta comisión se reunirá como mínimo trimestralmente mientras persistan las medidas acordadas. Sus competencias serán las siguientes: Seguimiento y desarrollo del cumplimiento del presente acuerdo durante toda su vigencia. Negociar fórmulas de re-colocación para reducir el impacto de la reestructuración de plantilla. Cualquier otra cuestión que permita gestionar de manera más adecuada los acuerdos aquí alcanzados. Octavo. - Vinculación a la totalidad: Este acuerdo conlleva el compromiso de ambas partes a la aceptación de todos sus términos". Décimo. - El sector de comunicación postal se encuentra en una fuerte retrocesión en la demanda de servicios, que afecta también al principal competidor de la Sociedad, es decir 'Correos', quien presenta una disminución de su actividad 'envíos realizados' del 22% en el año 2012 en relación al ejercicios 2009. En este mismo periodo de tiempo la Sociedad ha retrocedido un 16 %, previendo llegar al 38% al

final del ejercicio 2014. Desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2014, Unipost, SAU ha incurrido en pérdidas antes de impuestos por un importe de 20.934 miles de euros. Su situación financiera es crítica, puesto que a 31 de marzo de 2014, el capital circulante (diferencia entre los importes a cobrar más posiciones de tesorería y los pagos a realizar a corto plazo, es decir dentro de los próximos doce meses) presenta posición negativa por un importe de 8.895 miles de euros. El importe neto de la cifra de negocios de la demandada en 2013 ascendió a 86.047.133 euros. Su resultado de explotación a - 94.867.436 euros; sus resultados financieros a - 1.173.147 euros y sus resultados del ejercicio a - 6.564.373 euros. Su cifra de negocio a 31-03-2014 ascendió a 19-742.861 euros; su resultado de explotación a -1.565.381; sus resultados financieros a - 307.395 euros y el resultado del ejercicio a - 1.868.790 euros. Undécimo. - La empresa ha promovido un despido colectivo el 5- 05-2014, cuyo período de consultas se está negociando actualmente. Se han cumplido las previsiones legales ".

QUINTO

Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don Álex Santacana i Folgueroles, en nombre y representación de la entidad "Unipost, S.A.", formalizándose el correspondiente recurso y articulándolo en los siguientes motivos: Primero.- Tendentes a examinar el error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, de conformidad con lo dispuesto en el apartado d) del artículo 207 de la [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#). Se solicita la modificación del Hecho Probado Sexto de la sentencia. SEGUNDO.- Tendentes a examinar las infracciones de Normas Sustantivas o de la Jurisprudencia, de conformidad con lo dispuesto en el apartado e) del artículo 207 de la LRJS, por un lado considera que existe infracción del artículo 82.3 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#), en relación con el [artículo 9.3 de la Constitución Española \(RCL 1978, 2836\)](#). Y de otro lado entiende que hay infracción del artículo 41 del ET en relación con el [artículo 9.3 de la Constitución Española](#). Por el Letrado Don Jacinto Morano González, en nombre y representación de la "Confederación General del Trabajo" (C.G.T.), se articuló su recurso en los siguientes motivos: Primero.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la [Ley Reguladora de la jurisdicción Social \(RCL 2011, 1845\)](#), por infracción de normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia. Entiende esta parte vulnerado lo previsto en los artículos 89 y 82.3 del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#). Segundo.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la jurisdicción Social, por infracción de normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia. Se denuncia la incorrecta aplicación de los criterios interpretativos del [artículo 1285 del Código Civil \(LEG 1889, 27\)](#) en relación al contenido de los artículos 4 y 20 del [Convenio Colectivo de Unipost \(LEG 2012, 4054\)](#).

SEXTO

Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar los recursos improcedentes, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 17 de diciembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

1.- Por la " Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras " (FSC-CC.OO.) y por la " Confederación General del Trabajo " (CGT) se formularon demandas que fueron acumuladas ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra los Sindicatos " Unión General de Trabajadores " (UGT), " Unión Sindical Obrera " (USO), el " Comité Intercentros de Unipost ", la empleadora " Unipost, S.A ." y el Ministerio Fiscal, en las que suplicaban se dictara sentencia declarando: " la nulidad del pacto adoptado en fecha 24-2-2014 entre la empresa y sindicatos demandados, condenando a la empresa a la devolución de todas las cantidades que se hayan podido deducir por este motivo ".

2.- Con fecha [30-mayo-2014 \(AS 2014, 1443\)](#) se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos acumulados 74/2013 y 99/2013), fallando que " Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO y CGT y anulamos la aplicación retroactiva a 1-01-2014 del acuerdo de inaplicación de convenio, suscrito el 24-02-2014 y en consecuencia condenamos a Unipost, SA, UGT, USO y al Comité Intercentros a estar y pasar por dicha anulación parcial, absolviéndole de los restantes pedimentos de las demandas ".

3.- Contra dicha sentencia interpusieron recursos de casación ordinarios tanto por la empresa como por la CGT:

a) La empresa por la vía del art. 207.d) [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) (" Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios ") instando la modificación de los HPs 6º y 10º de la sentencia de instancia y, además, por el cauce procesal del art. 207.e) LRJS (" Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate "), alegando haberse cometido en aquélla infracción del art. 82.3 [ET \(RCL 1995, 997\)](#) en relación con el [art. 9.3 CE \(RCL 1978, 2836\)](#) e infracción del art. 41ET en relación también con el [art. 9.3 CE](#) .

b) La CGT por el exclusivo cauce del art. 207.e) [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) , denunciando, en primer lugar, infracción de los arts. 89 y 82.3ET y, en segundo lugar, incorrecta aplicación de los criterios interpretativos del [art. 1285 Código Civil](#)

[\(LEG 1889, 27\)](#) (CC) en relación al contenido de los arts. 4 y 20 del Convenio Colectivo de Unipost .

SEGUNDO

1. - En el recurso empresarial la primera modificación fáctica pretendida consiste en adicionar al HP 6ª de la sentencia de instancia el que entre las medidas propuestas por la empresa a la representación de los trabajadores estaba la de reducción del 10% de los salarios pero matizando que se trataba de " del 10% de los salarios de convenio y el 10% de los complementos salariales por encima de convenio " y pretendiendo que se añada luego que " y aplicaría a todo el personal que percibía retribuciones brutas anuales que en su conjunto superaran las previstas en el Convenio Colectivo mediante la percepción de complementos salariales o extrasalariales en virtud de acuerdos individuales o colectivos cuyos importes no están recogidos en el Convenio Colectivo, la reducción de dichos complementos en la cuantía suficiente para reducir, a partir del 1 de enero de 2014, su retribución bruta anual en un 10 % adicional a la ya aplicada con efectos 1 de septiembre de 2013; con los límites salariales fijados en el convenio colectivo, con carácter definitivo ". Para fundamentar tal pretensión revisora afirma exclusivamente que " Esta modificación encuentra su soporte documental en los Documentos núm. 33 a 37 y 99 de la rama de prueba de esta parte (descripción núm. 112 a 117 y 178 del expediente electrónico, folios 1019 a 1023 y 1437 a 1439) ".

2. Aunque la remisión genérica a unos documentos no es admisible jurídicamente para pretender una revisión fáctica pues la Sala de casación no debe construir el recurso de la parte (<< sin que, como le era legalmente exigible para que prosperara este motivo, la parte recurrente haya señalado, ni siquiera mínimamente, "de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere ..." - art. 210.2.b LRJS >> - [STS/IV 21-abril-2015 -rco 296/2014 \(RJ 2015, 1912\)](#), Pleno); resulta, además, que de los citados documentos no se deduce lo pretendido por la recurrente, pues de las comunicaciones dirigidas por la empresa a las distintas representaciones de los trabajadores en fecha 18-12-2013, -- en las que se indicaba que " Al amparo de lo previsto en el artículo 41 del Real Decreto legislativo 1/1995 , por él que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, " [ET \(RCL 1995, 997\)](#) "), mediante la presente se les comunica la decisión final en relación al proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo para la reducción salarial iniciado en fecha 6 de noviembre de 2013 y finalizado sin acuerdo. - Como conocen, tras un largo proceso de negociación durante el que se han debatido diversas propuestas y contra propuestas de las partes negociadoras y los mediadores, y tras la celebración del referéndum celebrado ayer por la plantilla, no ha sido posible alcanzar un acuerdo, tal como pretendía-la Empresa desde un inicio.- Ante este escenario de desacuerdo, y la evidente concurrencia de causas económicas, productivas y organizativas, la Empresa ha decidido aplicar la medida comunicada en fecha 6 de noviembre de 2013

y, por ello, con efectos. 1 de enero de 2014, se ha decidido que todo el personal que perciba retribuciones brutas anuales que en su conjunto superen las previstas en el citado Convenio Colectivo mediante la percepción de complementos salariales o extrasalariales en virtud de acuerdos individuales o colectivos cuyos importes no están recogidos en el Convenio Colectivo, vean reducidos dichos complementos en la cuantía suficiente para reducir, a partir del 1 de enero de 2014, su retribución bruta anual en un 10 %, adicional a la ya aplicada con efectos 1 de septiembre de 2013, con los límites salariales fijados en el convenio colectivo, con carácter definitivo.- Tal inaplicación y reducción salarial, resulta absolutamente imprescindible para la superación de la situación por la que atraviesa la Empresa " --, resulta que dicha decisión unilateral empresarial no es la impugnada en el presente procedimiento, sino que, como se deduce de los no combatidos HPs 7º, 8º y 9º, existieron negociaciones posteriores entre el Empresa y el Comité Intercentros concluyendo en el pacto que precisamente impugnaron los sindicatos demandantes alcanzado en fecha 24-02-2014 y en cuyo acuerdo 2.2 se establecía, dejando sin efecto la decisión unilateral comunicada en fecha 18-12-2013, que " Reducción salarial de complementos personales salariales y extrasalariales en virtud de acuerdos colectivos o individuales no recogidos en convenio colectivo. - Con efectos 1 de enero de 2014 se acuerda la reducción de un 12 % sobre las cantidades que los trabajadores percibían hasta el 31 de diciembre de 2013, tras la decisión de reducción salarial adoptada en Septiembre de 2013, en concepto de complementos personales salariales y extrasalariales cuyas cuantías no están reguladas en el Convenio y que se perciben en virtud de acuerdos individuales o colectivos.- Este acuerdo de reducción salarial sustituye y deja sin efecto la decisión adoptada por la empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014. Ambas partes acuerdan que la empresa informará a los trabajadores afectados que la citada modificación notificada se mantiene dado que concurren las causas expuestas en su día pero que el porcentaje de aplicación es el 12 % adicional que se pacta en el presente acuerdo y el notificado en su día. De ser impugnado este acuerdo y, como consecuencia de dicha impugnación, la reducción salarial de complementos sea revocada, se aplicará la reducción salarial adoptada por la Empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014 " (HP 9º); por lo que, en definitiva, resulta intrascendente la modificación fáctica pretendida a los efectos del recurso lo que obliga a su desestimación.

3. La segunda modificación fáctica pretendida, afectante al HP 10º, consistiría, -- con incorrecta, también, invocación genérica de los documentos en los que se fundamenta sin precisión de los extremos concretos de los mismos que justifiquen la redacción alternativa de hechos propuesta --, en adicionar una serie de datos económicos para resaltar la delicada situación de la empresa e intentar de ese modo rebatir una de las afirmaciones de la sentencia de instancia en el sentido de que no se había probado suficientemente que si no se aplicaba retroactivamente la reducción salarial desde el 01-01-2014 se produciría un " cataclismo " en la

empresa. Para lo que invoca la descripción números 92, 93, 89 y 90 del expediente electrónico, que resulta que consisten en los íntegros " Memoria explicativa de las causas justificativas del despido colectivo y expediente de suspensión de contratos de la empresa Unipost, S.A.U ", " Informe sobre la situación de Unipost, SAU. Noviembre 2013 ", "M emoria explicativa de las causas justificativas del despido colectivo, dé la empresa Unipost , S.A.U." e " Informe sobre la situación "Unipost S.A.U., abril 2014 ". El motivo debe ser desestimado, puesto que no cabe que por esta Sala se analicen todos y cada uno de los documentos invocados para determinar que extremos de los mismos " demuestren la equivocación del juzgador " evidenciando su error en la apreciación de la prueba, << sin que, como le era legalmente exigible para que prosperara este motivo, la parte recurrente haya señalado, ni siquiera mínimamente, "de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere ..." (art. 210.2.b LRJS) >> ([STS/IV 21-abril-2015 -rco 296/2014 \(RJ 2015, 1912\)](#) , Pleno).

TERCERO

1.- En cuanto a los motivos ex art. 207.e) [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) del recurso empresarial, argumenta la recurrente, por una parte, que " entiende esta parte que el acuerdo alcanzado lo que hace es reducir el salario anual de convenio en un 7% adicional al que ya se venía aplicando (10%) pero intentando distribuir dicha reducción anual en los 12 meses del año y no concentrado en 10 meses.- Por ello, entiende esta parte que realmente tampoco existiría una retroactividad real, sino una aplicación de la reducción salarial pactada (17%) que, en beneficio de los empleados, se intenta distribuir en 12 mensualidades pero que, de facto, podría aplicarse sólo en 10 meses (de marzo a diciembre) ya que el acuerdo era la reducción total del salario de convenio de los trabajadores era del citado 17%. Hecho que nos lleva a que, de anularse el sistema de aplicación pactado por las partes, pero no el % de reducción anual pactado, la Empresa debería aplicar el citado porcentaje en los meses restantes aumentando el porcentaje de reducción en los meses que quedan del año para alcanzar la reducción pactada (y los ahorros necesarios para dar viabilidad de la Empresa que era lo que se pretendía) "; y, por otra parte, argumenta además que " con la reducción pactada el 24 de febrero (7% en tablas de convenio mediante la inaplicación del mismo y un 12 % en los complementos extra convenio ex artículo 41 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#)) el porcentaje de reducción salarial del colectivo de trabajadores que perciben complementos extra convenio queda rebajado sustantivamente. Así, de una reducción de su salario de un 10% se pasa a una reducción del 7,7%, consecuencia de la negociación con el Comité Intercentros, hecho que obviamente implica una clara mejora de la situación aplicada inicialmente por la Empresa que no implica restricción de derechos individual alguna del trabajador " y que " Así, con el pacto alcanzado, la reducción salarial es mucho más favorable a los citados trabajadores y, por ello, no hay en ningún caso una aplicación retroactiva restrictiva de derechos o desfavorable para

los mismos sino claramente favorable y, por ello, ajustada a derecho ".

2.- Los motivos deben ser desestimados. De los HPs 6º a 9º e incluso del contenido del propio acuerdo 2.2 del Pacto de 24-02- 2014 impugnado, no cabe entender acreditado que la medida de reducción salarial anunciada por la empresa en fecha 18-12- 2013 con efectos 01-01-2013 se hubiere efectivamente aplicado, ni directa ni indirectamente, pues consta probado que tras aquel a anuncio empresarial y con relación a concreta a la reducción salarial es cuando la empresa acude a la CCNCC para la inaplicación del convenio con resultado frustrado y luego se inician las negociaciones con el Comité Intercentros que culminan en el Pacto impugnado. Por tanto, acierta la sentencia de instancia cuando concluye que procede << anular únicamente dicha aplicación retroactiva, por cuanto los trabajadores tenían consolidadas sus retribuciones convenio a 24-02-2014, validando sin embargo, la aplicación de la medida a partir del 24-02-2014 >> y que la inaplicación del convenio << debe proyectarse de futuro y no retroactivamente, por cuanto si lo admitiéramos así, se vulneraría lo dispuesto en el [art. 9.3 CE \(RCL 1978, 2836\)](#) >>.

3.- Además es jurisprudencia retirada de esta Sala sobre la problemática de la posibilidad de retrotraer los efectos del descuelgue de un convenio colectivo, -- contenida, entre otras en la [SSTS/IV 7-julio-2015 \(rco 206/2014 \) \(RJ 2015, 3245\)](#) , [15-septiembre-2015 \(rco 218/2014 \) \(RJ 2015, 4734\)](#) , [16-septiembre-2015 \(rco 110/2014 \) \(RJ 2015, 4530\)](#) , [13-octubre-2015 \(rco 222/2014 \) \(RJ 2015, 5660\)](#) --, que <<" el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del ET , en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador ">>, argumentando que:

<< El recurso alega la infracción de los artículos 84-2 y 86-1 del Estatuto de los Trabajadores , preceptos que dan plena libertad y autonomía a los negociadores de los convenios colectivos para fijar la vigencia de sus pactos y preferencia aplicativa a los convenios de empresa, lo que autorizaría la retroactividad de las modificaciones retributivas y de jornada laboral acordadas.

Pero el motivo examinado no puede prosperar, porque la recurrente olvida que no estamos ante un convenio colectivo negociado con plena libertad y autonomía que fije su vigencia, cual requieren y autorizan los artículos 85-3-a) y 86-1 del ET , sino ante un simple acuerdo, por el que se concierta la inaplicación del ciertas condiciones del convenio colectivo de aplicación, lo que comporta que los efectos temporales del acuerdo, su vigencia, sea distinta por existir limitaciones que los negociadores de ese pacto deben respetar.

En efecto, el artículo 82 del ET establece la eficacia vinculante de los convenios

colectivos "durante todo el tiempo de su vigencia" en su apartado nº 3 en el que, como excepción, regula la posibilidad de inaplicar algunas de las condiciones previstas en el convenio siempre que concurren las causas que establece y que esa inaplicación del convenio se acuerde en el procedimiento allí regulado. Pero en ningún momento el precepto estudiado autoriza a los negociadores del pacto modificativo a fijar una vigencia de ese concierto diferente a la que resulta de la aplicación del convenio que se modifica en parte, novación que no tiene carácter extintivo. La única norma que se contiene en el artículo 82-3 sobre la vigencia del pacto novatorio es la que limita su duración a la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que sea aplicable en la empresa.

Es cierto que el artículo 82-3 del ET que se viene estudiando no limita expresamente la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, pero la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación "durante todo el tiempo de su vigencia". De ese mandato se infiere que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. El "descuelgue" o apartamiento del convenio colectivo es algo que como su propio nombre indica sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro, como dijimos en nuestra [sentencia de 6 de mayo de 2015 \(RO 68/2014 \(RJ 2015, 2411\)\)](#) en supuesto diferente y evidencia el hecho de que la norma hable de las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, por cuanto al obligar a fijar "las nuevas condiciones... y su duración", la norma se está refiriendo a la permanencia en el tiempo de lo nuevo, lo que indica la imposibilidad de retroacción de efectos porque lo nuevo es antónimo de lo antiguo y la norma nueva sólo es aplicable a partir de su creación. Y es lógico que así sea porque el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Cierto que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del ET , en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador >>.

CUARTO

1.- Por lo que respecta a los motivos de infracción jurídica articulados en el recurso de casación formulada por la CGT, se argumenta, en lo esencial, por una parte, que " A juicio de esta parte, no cabe aplicar lo previsto sobre descuelgues del artículo 82.3, en convenios con cláusulas de ultraactividad durante dicho periodo, puesto que los convenios en ultraactividad están regulados por el artículo 89.1 y 89.2 del Estatuto de los Trabajadores , donde el mecanismo y los resultados de la

negociación son diversos. Esta interpretación es la más acorde con el principio de aplicación preferente de la norma especial sobre la general, siendo las vigencias ultraactivas un caso particular de las vigencias generales. - La misma interpretación es la más respetuosa con una interpretación extensiva del derecho a la negociación colectiva del artículo 37 de la [Constitución \(RCL 1978, 2836\)](#), en relación al derecho a la libertad sindical del 28, siendo los derechos fundamentales, un evidente canon interpretativo de las normas jurídicas "; y, por otra parte, en interpretación del art. 20 del Convenio colectivo (regulador del Comité Intercentros) sobre el supuesto de pérdida de vigencia del convenio, que " el Convenio Colectivo , cuando se refiere a pérdida de vigencia, se refiere al 31 de diciembre de 2013, momento en el cual el Convenio comienza a estar ultraactivo y se debe negociar uno nuevo.- Así pues, el artículo 20 del Convenio establece una petrificación de la representación sindical en el Comité Intercentros que dura hasta el momento en el que debe negociarse el nuevo. A partir de ese momento entraría en efecto la cláusula general del propio artículo 20: guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales.- Así pues, conforme que la representación de los sindicatos de acuerdo al Hecho Probado Tercero de la sentencia es la defendida por los demandantes, el Comité, con fecha 1 de enero de 2014 debió modificar su composición, perdiendo UGT un representante y ganándolo esta parte. - Y esto deriva, no como afirma la sentencia impugnada, de una posible ilegalidad del artículo 20 del Convenio Colectivo por petrificar la composición del Comité Intercentros per saecula saeculorum, sino de una interpretación sistemática del instrumento paccionado, que, además, es la única compatible con los principios legales de la representación sindical y el principio de correspondencia entre representantes y representados, además del principio favor convenii, que implica la necesidad de no declarar nula una cláusula convencional cuando existe una interpretación de la misma acorde con el ordenamiento jurídico que permite preservar la voluntad de las partes ", concluyendo que " En resumen, estando mal constituida la comisión negociadora, el acuerdo alcanzado es, por lo tanto, nulo, tal y como denunció este sindicato en la mesa de negociación. Estando ante una negociación del artículo 82.3 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#) y siendo el acuerdo una precondition de su aplicación, debe casarse la sentencia impugnada y declarar la nulidad del mismo ".

2.- El primer motivo debe ser desestimado. Dispone el art. 4 del Convenio colectivo de empresa (" III Convenio colectivo de Unipost S.A.U " años 2011 y 2012 - [BOE 14-06-2012 \(LEG 2012, 4054\)](#) , prorrogado en 2013 -BOE 14-06-2012) que " La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática a su finalización, No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.- Una vez finalizada la vigencia de este convenio, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un

calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.- El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 14 meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.- Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzar un acuerdo, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) en vigor en cada momento "; resulta, además, que la comisión negociadora para la renovación del Convenio colectivo no se había constituido en la fecha en que se dictó la sentencia de instancia (inmodificado HP 2º); y se razona en la sentencia impugnada, lo que se comparte, que << se ha probado que el III Convenio no ha sido sustituido por otro, ni ha sido denunciado desde el 31-12-2013, ni las partes se han sometido a ningún proceso de mediación, por lo que se mantienen vigentes sus cláusulas normativas y obligacionales, a tenor con lo dispuesto en el art. 4 del propio convenio ... , lo cual nos lleva a concluir que está plenamente vigente, a tenor con lo dispuesto en el art. 86.3ET , donde queda claro que la vigencia de un convenio se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio >>; por lo que, de conformidad con nuestra jurisprudencia interpretativa del art. 86.2ET en el sentido de que el convenio colectivo mantiene su ultraactividad hasta que los sujetos legitimados para negociar un nuevo convenio suscriban un convenio que sustituya al que se encuentra en ultraactividad (entre otras, [SSTS/IV 17-marzo-2015 -rco 233/2013 \(RJ 2015, 1009\)](#), [2-julio-2015 rcud 1699/2014 \(RJ 2015, 3902\)](#) , [7-julio-2015 -rco 193/2014 \(RJ 2015, 4731\)](#)) y en concordancia con el informe del Ministerio Fiscal, es dable entender que el promover un proceso de descuelgue no constituye en el presente caso un claro fraude de ley, por cuanto, en todo caso, el descuelgue se produce respecto del convenio que está vigente, y no sustituye, ni limita el procedimiento ordinario de negociación de un nuevo convenio y, además, las previsiones de descuelgue que refiere el recurrente, referidas a fechas hasta el 2018, se limitan hasta mientras no haya un nuevo Convenio.

3.- Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, y resultando de la interpretación de los arts. 4 y 20 del Convenio colectivo cabe entender que sus cláusulas obligacionales y normativas estaban vigentes hasta que entrara en vigor un nuevo convenio colectivo, por lo que debe entenderse correctamente constituido el Comité Intercentros que negoció y concluyó con acuerdo el resultante Pacto impugnado. Así se interpreta correctamente en la sentencia impugnada, razonándose respecto al Comité Intercentros, que << los negociadores del convenio quisieron que su composición proporcional en la constitución se mantuviera durante la vigencia del convenio, sin que los demandantes hayan probado o intentado probar que se variara en algún momento la composición de dicho órgano desde su constitución, lo que generó una legítima presunción de validez de la misma al iniciarse el período de consultas, tanto para la empresa cuanto para los demás

componentes del comité intercentros, quienes han negociado múltiples medidas de flexibilidad interna en los últimos años, sin que nadie haya cuestionado nunca su legitimación >>, que << Ciertamente CGT mantuvo en su demanda y ratificó en el acto del juicio, que el convenio no estaba vigente desde el 31-12-2013, por cuanto se encontraba en ultractividad, sin que podamos compartir dicho criterio, por cuanto los negociadores del convenio pactaron expresamente que se mantendrían vigentes sus cláusulas normativas y obligacionales hasta que entrara en vigor un nuevo convenio, lo cual no ha sucedido >>, que << Cabría, no obstante, cuestionar la legalidad del art. 20 del III Convenio de UNIPOST , SAU, por cuanto la petrificación de la proporcionalidad al momento de constitución del comité intercentros podría vulnerar lo dispuesto en el [art. 63.3 ET](#) , pero la Sala no puede, sin incurrir en incongruencia, entrar a conocer de oficio sobre dicho extremo, por cuanto no se pidió por ninguno de los demandantes, de manera que los demandados no tuvieron ocasión de defenderse sobre dicha cuestión, por lo que no entramos a conocer sobre la misma >>, concluyendo sobre este extremo que << Así pues, pactado en convenio colectivo, que se mantendría la composición inicial del comité intercentros durante toda la vigencia del convenio, probada la vigencia del mismo a día de hoy, no habiéndose solicitado por los demandantes su inaplicación por ilegalidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 163.4 [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) y probado que nunca convocaron al comité intercentros para variar su composición, previa acreditación de los cambios de representatividad, debemos concluir que la comisión negociadora del período de consultas estuvo perfectamente constituida, por lo que no cabe declarar la nulidad de la medida por dicha causa >>; debiendo destacarse, además, como alega el Sindicato USO impugnante con apoyo en la sentencia de instancia (FD 3º), que " durante el periodo de consultas CGT no cuestionó la legitimación del Comité Intercentros para negociar la inaplicación del Convenio, ni convocó al Comité Intercentros para modificar su composición ni aportó prueba de supuesta variación de representatividad durante la negociación del Acuerdo de 24 de febrero de 2014, recayendo en la parte demandante la carga de la prueba, sin que en la prueba aportada corrobore otra cosa distinta " .

QUINTO

Por todo lo expuesto, y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar los recursos de casación ordinarios interpuestos por la empresa y por el sindicato demandante CGT; sin costas (art. 235.2 [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#)).

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

FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación ordinaria interpuestos por la entidad "UNIPOST, S.A." y por el Sindicato "CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO"

(CGT), contra la [sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 30-mayo-2014 \(AS 2014, 1443\)](#) (autos acumulados 74/2013 y 99/2013), dictada en proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de la "FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS" (F.S.C.-CC.OO.) y la "CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO" (CGT), contra los Sindicatos "UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES" (UGT), "UNIÓN SINDICAL OBRERA" (USO), el COMITÉ INTERCENTROS DE UNIPOST, la entidad "UNIPOST, S.A." y contra el MINISTERIO FISCAL. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , 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 el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.