

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 439/2019, de 11 de junio de 2019

Sala de lo Social

Rec. n.º 157/2017

SUMARIO:

Inaplicación del convenio colectivo. Unipost, S.A. Desplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad desde el 15 de diciembre de 2016 al 30 de enero de 2018, así como fraccionamiento del pago de las nóminas mensuales en dos partes equivalentes al 50% de su cuantía, con desplazamiento de su abono. No hay posibilidad de descuelgue o inaplicación en aquellas materias retributivas distintas del sistema de remuneración y cuantía salarial, pues son las únicas a las que se refiere expresamente la norma. El sistema de remuneración está conformado por los criterios o reglas que fijan los distintos conceptos retributivos o la estructura salarial y la manera de percibir los mismos, pero nunca se refieren a la fecha de pago por la prestación del trabajo, pues en otro caso el legislador habría optado por referir "la fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos". Por tanto, el aplazamiento de la fecha de pago de la paga extraordinaria de Navidad así como del abono del salario pactado, no son materias susceptibles de incardinarse en el sistema de remuneración, motivo por el cual no caben dentro del mecanismo previsto en el artículo 82.3 del ET. La percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, no puede tener encaje en dicho precepto, ya que se encuentra dentro de los derechos básicos de la relación de trabajo que el artículo 4.2 f) del ET reconoce a los trabajadores, cuya liquidación y pago no podrá exceder de un mes (art. 29 ET). Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, el artículo 31 del ET concreta que una de las dos gratificaciones extraordinarias a las que tiene derecho el trabajador es con ocasión de la fiesta de Navidad, pudiendo ser prorrateadas las pagas en 12 mensualidades, preceptos acordes con el mandato contenido en el artículo 12 del convenio nº 95 de la OIT.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 29, 31 y 82.3.

RD 1362/2012 (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), art. 19.

PONENTE:

Doña Milagros Calvo Ibarlucea.

Magistrados:

Don MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Don MARIA LUZ GARCIA PAREDES

CASACION núm.: 157/2017

Ponente: Excm. Sra. D.ª Maria Milagros Calvo Ibarlucea

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 439/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 11 de junio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Alberto Rodríguez Arnaiz, en nombre y representación de Unipost, S.A. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 7 de abril de 2017 en autos nº 46/2017 , seguidos a instancias de Unipost, S.A., contra Ministerio de Empleo y Seguridad social (Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos) (CCNCC), Confederación General Comisiones Obreras (FSC-CCOO), Confederación General de Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación General de Trabajadores (CGT), Confederación General de Unión Sindical Obrera (USO), Comité Intercentros Unipost, S.A., y Ministerio Fiscal sobre Impugnación de Convenios.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por el letrado D. Albert Rodríguez Arnaiz en nombre y representación de la empresa Unipost, S.A., presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando que se declare la nulidad de la decisión de la CCNCC dictada en fecha 19 de enero de 2017 en el expediente número 4/2016 con las consecuencias inherentes a tal declaración, o subsidiariamente deje sin efecto la decisión de la CCNCC admitiendo las medidas de inaplicación propuestas por la empresa, o subsidiariamente se admitan las medidas de inaplicación propuestas por la empresa modulando las mismas en distinto grado de intensidad.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 7 de abril de 2017 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

FALLO: "Desestimamos las excepciones de litispendencia y de cosa juzgada alegadas por UGT. Desestimamos la demanda formulada por D. ALEJANDRO MARCOS QUILEZ MARTÍNEZ, actuando en nombre y representación e interés de UNIPOST, S.A., contra, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

(COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS y, como interesados, SECCIÓN SINDICAL DE CONFEDERACIÓN GENERAL DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE LA UNIÓN GENERAL TRABAJADORES (UGT) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) en la Empresa, SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) en la Empresa y COMITÉ INTERCENTROS , siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN DICTADA POR LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN FECHA 19 DE ENERO DE 2017 EN EL EXPEDIENTE 4/2016 ."

Cuarto.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos, que se transcriben según constan en la recurrida, si bien pueda contener algunas erratas menores de fácil subsanación e irrelevantes a los fines de la resolución de los presentes recursos de casación:

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

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

Segundo.

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

Los Convenios Colectivos a los que se hace referencia anteriormente son: Convenio Colectivo de UNIPOST S.A. con código 90015992012006 que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011, acordándose por Resolución de 5 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, el registro y la publicación del Convenio. (BOE de 22 de diciembre de 2011) (Descriptor 5).

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

Tercero.

El día 24-2-2014 se llegó a un acuerdo entre UNIPOST y su Comité intercentros, (que fue depositado en el Registro Estatal de Convenios Colectivos el 18 de noviembre de 2015.) en los siguientes términos:

"PRIMERO: PRELIMINAR. Las partes dan por concluido CON ACUERDO los periodos de consultas de la Inaplicación del Convenio y modificación de condiciones de trabajo iniciados por la Empresa el día 23 de enero de 2014. Igualmente, quedan sin efecto cualesquiera ofertas y contraofertas realizadas hasta la fecha y qué, en todo caso, se ven sustituidas íntegramente por lo que se pacta en el presente acuerdo. Ambas partes reconocen la concurrencia de las causas económicas y productivas alegadas por la Empresa y que justifican la inaplicación de convenio en materia salarial y la modificación de condiciones de trabajo acordadas en el presente pacto.

Segundo.

REDUCCIÓN SALARIAL. INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA SALARIAL Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO .2.1. REDUCCIÓN SALARIAL DE TABLAS E IMPORTES RECOGIDOS EN CONVENIO COLECTIVO. Con efectos 1 de enero de 2014 las partes acuerdan la inaplicación

de las tablas salariales y conceptos salariales del III Convenio colectivo de la Empresa vigentes en la actualidad tras la aplicación del Laudo de 31 de julio de 2013 (reducción del 10%). En concreto, se acuerda: Con efectos 1 de enero de 2014, se aplicará un reducción salarial consistente en una reducción adicional a la ya aplicada (10%) del 7% de todos los conceptos previstos en las tablas salariales del convenio colectivo de empresa vigente a fecha de hoy (tras la aplicación de la inaplicación salarial autorizada por Laudo de 31 de julio de 2013), así como de todos los complementos salariales y extrasalariales cuyas cuantías están previstas en el Convenio Colectivo de UNIPOST, en virtud de lo dispuesto en el art. 82.3 del TRLET .2.2. REDUCCIÓN SALARIAL DE COMPLEMENTOS PERSONALES SALARIALES Y EXTRASALARIALES EN VIRTUD DE ACUERDOS COLECTIVOS O INDIVIDUALES NO RECOGIDOS EN CONVENIO COLECTIVO. Con efectos 1 de enero de 2014 se acuerda la reducción de un 12 % sobre las cantidades que los trabajadores percibían hasta el 31 de diciembre de 2013, tras la decisión de reducción salarial adoptada en septiembre de 2013, en concepto de complementos personales salariales y extrasalariales cuyas cuantías no están reguladas en el Convenio y que se perciben en virtud de acuerdos individuales o colectivos.. Este acuerdo de reducción salarial sustituye y deja sin efecto la decisión adoptada por la empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014. Ambas partes acuerdan que la empresa informará a los trabajadores afectados que la citada modificación notificada se mantiene dado que concurren las causas expuestas en su día pero que el porcentaje de aplicación es el 12 % adicional que se pacta en el presente acuerdo y el notificado en su día. De ser impugnado este acuerdo y, como consecuencia de dicha impugnación, la reducción salarial de complementos sea revocada, se aplicará la reducción salarial adoptada por la Empresa en fecha 18 de diciembre de 2013 con efectos 1 de enero de 2014.2.3 RECUPERACIÓN DE LA REDUCCIÓN SALARIAL. El presente acuerdo de inaplicación temporal de convenio colectivo y modificación de condiciones de trabajo en materia salarial se suscribe ante la necesidad de adecuar los costes salariales al escenario actual de ingresos de la Compañía, con el objetivo de, junto con el resto de medidas incluidas en el plan de viabilidad, regularizar el desequilibrio económico actual existente y con clara voluntad de recuperación progresiva del nivel salarial de los trabajadores en función de la evolución de los resultados de la empresa en los próximos años. Con este objetivo ambas partes acuerdan el siguiente esquema de recuperación salarial: Para el año 2015: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros de resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2014. Para el año 2016: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros de resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2015, asegurándose como mínimo un incremento del 2,5 % pero sólo y únicamente sobre las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas y reguladas en el convenio colectivo. Para el año 2017: Se incrementarán las tablas salariales y todos los complementos un 0,5 % por cada millón de euros resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2016, asegurándose como mínimo un incremento del 2,5 % pero sólo y únicamente sobre las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas y reguladas en el convenio colectivo. Para el año 2018: Se volverán a aplicar las tablas salariales y complementos cuyas cuantías están previstas en el convenio colectivo, en los importes que estaban vigentes en el mes de julio de 2013, antes de la primera reducción salarial efectuada en agosto 2013 en virtud de lo previsto en el Laudo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 31 de julio. A estos efectos se adjuntan Tablas Salariales de referencia según Anexo-1.

Tercero.

REESTRUCTURACIÓN. 3.1. - DESPIDO COLECTIVO. La Empresa manifieste que existe un excedente de plantilla de aproximadamente del 20%, excedente que ya no puede considerarse coyuntural sino que tiene carácter estructural. Por ello, y con el fin dimensionar la estructura de la empresa de forma que permita la viabilidad de forma consistente a largo plazo de la misma, las partes acuerdan que la Dirección de la Empresa abrirá un nuevo proceso de negociación de despido colectivo durante la segunda quincena del mes de abril de 2014 con el fin de implementar el citado despido colectivo a efectuar como máximo el 31 de mayo de 2014, cuyas condiciones serán, como mínimo, las condiciones previstas en la propuesta que la Empresa realizó el 10 de diciembre de 2013. La aplicación de esta Medida hará que el ERTE en aplicación desde el 1 de enero de 2014, y hasta el próximo 31 de diciembre de 2014, deje de aplicarse a partir del 1 de junio de 2014. Ambas partes acuerdan que con el fin de reducir lo máximo posible el impacto social de la reestructuración pendiente de realizar, se negociará en el marco de la comisión de seguimiento del presente acuerdo fórmulas para la recolocación de personal excedente en nuevas posiciones que se puedan generar desde la firma del presente acuerdo hasta el

momento en que se haga efectiva la reestructuración mediante despido colectivo. 3.2- ERTE. Ambas partes convienen que el ERTE que la empresa viene aplicando desde el 1 de enero de 2014 supone una innegable merma en los ingresos que tales trabajadores perciben, con la consecuente afectación que ello puede tener en la economía doméstica, máxime en una situación de crisis como en la que estamos inmersos. Es por ello que, ante la posibilidad de fijar mejoras voluntarias en las prestaciones de seguridad social - y la prestación de desempleo participa de esta naturaleza- se establece, como medida dirigida a atenuar las consecuencias del procedimiento de suspensión sobre los trabajadores afectados, que durante el periodo de suspensión de los contratos de trabajo en el marco del ERTE que se está aplicando no afectará ni al devengo de las vacaciones del año 2014 ni a los días de disfrute, debiendo por tanto la Empresa a tal efecto adecuar los calendarios de vacaciones del año 2014 con los cambios oportunos. Asimismo, se acuerda que el personal afectado con más de 1 mes de ERTE no se les aplicará más de 1 mes consecutivo de suspensión de Contratos.

Cuarto.

MEDIDAS FINANCIERAS. La empresa se compromete, con el fin de disponer a corto plazo de los recursos financieros necesarios para hacer efectivo el presente acuerdo y plan de viabilidad de la Empresa, se llevarán a cabo las siguientes acciones por parte de la empresa: 1) Una ampliación de capital por importe de 3 millones de euros cuyo desembolso se completará durante el mes de marzo de 2014.2) Un plan adicional de financiación con entidades financieras y recursos propios adicionales de 6 millones de euros, que se completará como máximo durante el mes de mayo de 2014.3) Se iniciará inmediatamente una renegociación de la deuda bancaria de la Empresa que se prevé culminar durante el mes de abril 2014.

Quinto.

ABONO DE RETRIBUCIONES SALARIALES PENDIENTES. Ambas partes acuerdan que la Empresa procederá a liquidar en los siguientes plazos máximos las cantidades que se adeudan a los trabajadores: 1) El 50 % de la paga extraordinaria de junio de 2013: La cantidad adeudada se abonará conjuntamente con la próxima nómina del mes de marzo 2014.2) Paga extraordinaria de diciembre 2013: La cantidad adeudada se abonará conjuntamente con la próxima nómina del mes de abril 2014.

Sexto.

-ABONO DE LA NOMINA Y PAGAS EXTRAORDINARIAS. La empresa se compromete a que a partir de la nómina del mes de julio de 2014, las transferencias de la nómina mensual se realizarán como muy tarde el tercer día hábil del mes siguiente, asimismo las pagas extraordinarias se abonarán en las fechas previstas en el convenio colectivo. (Descriptor 32,52 y 89), cuyo contenido, se da por reproducido.

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

Cuarto.

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

1. Memoria explicativa de los motivos, hechos y causas en los que se fundamenta la medida y motivan la adopción de la misma.
2. Informe Técnico sobre la situación económico- productiva de la Empresa, elaborado por experto independiente ajeno a la misma, justificativo de las causas que fundamentan la adopción de la medida.
3. Copia de la escritura de apoderamiento del legal representante de UNIPOST, firmante de la presente comunicación en nombre y representación de la Empresa.

4. Cuentas anuales de UNIPOST debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2014.
2014. 5. Cuentas anuales consolidadas del grupo mercantil debidamente auditadas correspondientes al ejercicio 2014.
6. Cuentas anuales de UNIPOST debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2015.
2015. 7. Cuentas anuales consolidadas del grupo mercantil debidamente auditadas, correspondientes al ejercicio 2015.
8. Cuentas provisionales y ganancias así como el balance de situación correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 2016 de UNIPOST debidamente firmadas por el Representante Legal de la Empresa.
9. Cuentas provisionales así como el balance de situación consolidado del grupo mercantil correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 2016 de UNIPOST debidamente firmadas por el Representante Legal de la Empresa.
10. Declaración anual del Impuesto de Valor Añadido correspondiente al año 2015.
11. Declaraciones mensuales del Impuesto de Valor Añadido correspondiente a los meses de enero a septiembre del año 2016.
12. Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A. correspondiente al año 2014.
13. Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A. correspondiente al año 2015.

Quinto.

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

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

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

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

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

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

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

Las medidas propuestas afectarán a la totalidad de la plantilla y se extenderá jsu aplicación hasta el 30 de enero de 2018, siendo necesario el año 2017 para poder generar beneficios a través de la propia actividad que puedan sanear la situación de tesorería para poder hacer frente a los compromisos de pago. (Descriptor 92).

Sexto.

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

A lo largo del período consultas, se celebraron un total de cuatro reuniones (17 de noviembre de 2016, 24 de noviembre de 2016, 28 de noviembre de 2016 y 1 de diciembre de 2016). Durante las citadas negociaciones, la empresa manifiesta que "las medidas propuestas afectarán a la totalidad de la plantilla y extenderán su aplicación hasta el 30 de enero de 2018, siendo necesario el año 2017 para poder generar beneficios a través de la propia actividad que puedan sanear la situación de tesorería para poder hacer frente a los compromisos de pago" (acta de 17 de noviembre de 2016). A este respecto, la sección sindical de CGT "requiere a la parte empresarial que exponga las medidas comerciales que propone para lograr un incremento de ingresos durante el año 2017. La

parte empresarial reitera que la reversión de la situación pasa por la obtención de beneficios. La Empresa ha tratado de afrontar la pérdida de IBERDROLA con la obtención de nuevos clientes, etc. La parte empresarial reitera que, dada la situación de tesorería actual, no puede hacer frente a los compromisos de pagos. Espera tener beneficios a lo largo del 2017, después de cinco años de pérdidas voluminosas. Deberá creerse en productos de valor añadido, pues la carta ordinaria está perdiendo su valor, así como un incremento de precios, etc." (Acta de 17 de noviembre de 2016). Según consta en el acta de 28 de noviembre de 2016, la sección sindical de CGT pregunta a la empresa "si la propuesta ofrece garantías, ya que entiende que hasta ahora los acuerdos alcanzados se han ido incumpliendo, a lo que la empresa contesta que será preciso que se cumplan las hipótesis de negocio ya comentadas, pero en cualquier caso nos ofrecerá una oportunidad de continuidad'. A continuación, la sección sindical de CGT solicita información sobre el plan de pagos a los acreedores; sin embargo, ninguna información a este último respecto consta en las actas del periodo de consultas.

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

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

Séptimo.

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

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

Octavo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-Información sobre la representación legal de los trabajadores, donde se incluye un resumen de la representatividad y la composición de la Mesa Negociadora. -Relación de los integrantes de la representación de los trabajadores, incluyendo DNI y dirección de correo electrónico.-Listado de la plantilla en la que se incluye el número, la clasificación profesional y el sexo de los trabajadores afectados desglosado por centros de trabajo (provincia y Comunidad Autónoma).

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

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

-Cuentas provisionales y ganancias, así como el balance de situación correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 201 (3 de UNIPOST, S.A.U., firmadas por el representante legal de la sociedad. - Cuenta provisional, así como el balance de situación consolidado del grupo mercantil correspondiente al acumulado de enero a septiembre del ejercicio 201;6, firmadas por el representante legal de la sociedad.

-Declaración anual del Impuesto de Valor Añadido 2015. -Declaraciones mensuales del Impuesto de Valor Añadido de los meses enero a septiembre del año 2016.

-Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A.U. de 2014.

-Declaración anual del Impuesto de Sociedades de UNIPOST, S.A.U. de 2015. -Act^{as} del periodo de consultas, donde se incluye la comunicación de inicio del periodo de consultas, con fecha 17 de noviembre de 2016, y las actas de fecha 17 de

noviembre de 2016, 24 de noviembre de 2016, 28 de noviembre de 2016 y 1 de diciembre de 2016.

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

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

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

-Escritos firmados por D. Alejandro Marcos Quilez Martínez, con fecha de 3 de noviembre de 2016, por los cuales se comunica a las secciones sindicales de CCOO, CGT, UGT y USO la intención de la empresa de referencia de iniciar un procedimiento de descuelgue salarial del artículo 82.3 y modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores .

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

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

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

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

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

Noveno.

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

En fecha 19 de enero de 2017 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos dictó Decisión en la que se acordaba: PRIMERO.-Declarar por unanimidad la Desestimación de la solicitud de inaplicación planteada pon.la empresa UNIPOST, S.A. en fecha de 14 de diciembre de 2016, en relación con el desplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad 2016 del 15^6 diciembre de 2016 al 30 de enero de 2018.

Así como, declarar por mayoría, con la oposición de la representación de CEOE - CEPYME, la Desestimación de la solicitud de inaplicación planteada por la empresa UNIPOST, S.A. en fecha de 14 de diciembre de 2016, en relación con la medida de

fraccionamiento y desplazamiento del abono de las nóminas mensuales solicitada, de conformidad con lo recogido en los fundamentos de derecho de la presente decisión.

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

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

Décimo.

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

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

El retroceso de la actividad de la Empresa no se ha transmitido en idéntica proporción a la cifra de ingresos, gracias al incremento del precio por objeto repartido. Durante el ejercicio 2015, el precio medio estuvo línea con el del año anterior, si bien, este presenta retrocesión en relación al ejercicio 2013, es superior al del ejercicio 2011.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECIMO-TERCERO.- Los sindicatos FSC-CC.OO., UGT, SMC y CGT interpusieron demanda ante esta Sala contra la empresa demandada, llegando las partes a una conciliación en fecha 18 de noviembre de 2015, en los autos n° 236/2015 en los siguientes términos:

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

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

La empresa manifiesta que cumplirá lo dispuesto en el artículo 33 del IX Convenio Colectivo Estatal de entrega domiciliaria, que establece el pago de las retribuciones a mes vencido dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente. Los demandantes aceptan. Es sindicato USO se adhiere al acuerdo." (Documento n° 1 de UGT aportado en el acto del juicio).

DÉCIMO-CUARTO.-En fecha 19 de septiembre de 2016 se dictó sentencia por esta Sala en el procedimiento n° 184/2016 y acumulados 185/2016 y 186/2016 en cuyo fallo, Previa desestimación de la excepción de VARIACIÓN SUSTANCIAL DE LA DEMANDA, y desestimando la demandas deducidas por CGT, CCOO, UGT y USO contra UNIPOST SAU y el Ministerio Fiscal, a las que se adherido el COMITÉ INTERCENTROS, absolvemos a la demandada de los pedimentos contra ella efectuada en tales demandas declarando JUSTIFICADA la medida de reducción temporal de jornada impugnada. (Descriptor 135)"

Quinto.

Por la parte recurrente, se interpuso recurso de Casación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amparado en lo dispuesto en el artículo 207 c) y e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte, así como infracción de normas y jurisprudencia.

Sexto.

Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y evacuado el trámite de impugnación, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar la desestimación del recurso. E instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 30 de mayo de 2019, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Por Unispost se formuló demanda impugnando la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 19 de enero de 2017.

La sentencia de la Audiencia Nacional, previa desestimación de las excepciones de litispendencia y de cosa juzgada, desestimó la demanda.

Previamente a la decisión de la CCNCC Unipost inició el procedimiento de inaplicación de condiciones laborales.

El 17 de noviembre de 2016 se inició el período de consultas en relación a los convenios colectivos de aplicación a las empresas así como el acuerdo de descuelgue suscrito el 24 de febrero de 2014. Los convenios afectados fueron los suscritos el 14 de julio de 2011 y el 14 de junio de 2013.

Las medidas propuestas por Unipost en la reunión de 17 de noviembre de 2016 consistieron en: "aplazamiento del abono de la paga extraordinaria de navidad 2016. De conformidad con lo establecido en el

artículo 21.5 del Convenio Colectivo de UNIPOST y artículo 32 del Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria , la paga de navidad se abona el 15 de diciembre de 2016.

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

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

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

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

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

Las medidas propuestas afectarán a la totalidad de la plantilla y se extenderá jsu aplicación hasta el 30 de enero de 2018, siendo necesario el año 2017 para poder generar beneficios a través de la propia actividad que puedan sanear la situación de tesorería para poder hacer frente a los compromisos de pago. (Descriptor 92)."

El 1 de diciembre de 2016 finalizó el periodo de consultas sin acuerdo. Ambas partes acordaron someter sus discrepancias a la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo de Unipost, S.A., que se reunió el 1 de diciembre de 2016 sin acuerdo.

También convinieron no acudir a la Comisión del IX Convenio Colectivo Estatal de entrega domiciliaria.

El 14 de diciembre de 2016 el representante legal de Unipost, S.A. presentó escrito solicitando por causas económicas y productivas la inaplicación de determinadas condiciones salariales previstas en el III Convenio Colectivo de Unipost, S.A. años 2011 y 2012 publicado en el BOE de 22 de diciembre de 2011 así como el Acuerdo de inaplicación del citado Convenio Colectivo de 24 de febrero de 2014 depositado en el Registro Estatal de Convenios Colectivos de 18 de noviembre de 2015. Las peticiones dirigidas a la CCNCC consistieron en las siguientes:

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

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

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

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

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

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

Segundo.

La sentencia recurrida ha desestimado la demanda interpuesta por Unipost, S.A. al considerar, en síntesis, que la petición formulada de inaplicación de normas convencionales y Acuerdo de 24 de febrero de 2014 afectan a materias no susceptibles de incardinación en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo contenido es un numerus clausus que no admite su extensión a la fecha del pago de la prestación del trabajo, además de incurrir en el defecto de irretroactividad al afectar a la paga de Navidad del año 2016.

El recurso de Unipost, S.A. se contrae a dos motivos, el primero dedicado a solicitar la declaración de nulidad de la sentencia por quebrantamiento de las normas esenciales de procedimiento al considerar vulnerados

los artículos 14 y 24 de la Constitución Española 218,1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, LEC , 801.c) y 97.2 de la Ley de la Jurisdicción Social , LJS.

Sostiene la recurrente que la sentencia incurre en incongruencia extrapetita al erigir en ratio decidendi algo que no se había alegado en el procedimiento previo resuelto por la CCNCC cuando ésta decidió que las medidas de inaplicación tienen cabida dentro de las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , extremo que habría devenido firme y no discutido en el proceso judicial y que no tuvo que ser parte del contenido de la demanda interpuesta y que constituye materia de todo punto distinta de la tacha de irretroactividad que opuso la CCNCC.

En la resolución de la CCNCC, acogiendo literalmente el texto del Informe Técnico, se declara que:

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

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

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

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

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

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

Este listado de materias como ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial (STS de 27-5-2.013) es un "numerus clausus", si bien es susceptible de interpretación extensiva- así en la resolución referenciada se considera que las modificaciones relativas al descanso vacacional tienen cabida en el apartado b) del precepto-

En nuestro caso, aun partiendo de tal posibilidad de interpretación extensiva, al referirse expresamente el apartado d) a "sistema de remuneración y cuantía salarial", entendemos que en orden a la fecha de pago de los salarios y pagas extraordinarias, no hay posibilidad descuelgue o inaplicación en aquellas materias retributivas distintas del sistema de remuneración y cuantía salarial, pues son las únicas a las que se refiere expresamente la norma, el sistema de remuneración, son los criterios o reglas que fijan los distintos conceptos retributivos o la estructura salarial y la manera de percibir los mismos, pero nunca se refieren a la fecha de pago por la prestación del trabajo, pues en otro caso el legislador habría optado por referir "la fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos". Por tanto, el aplazamiento de la fecha de pago de la paga extraordinaria de Navidad así como del abono del salario pactado, no son materias susceptibles de incluirse en el sistema de remuneración motivo por el cual no caben dentro del mecanismo previsto en el artículo 82.3 ET.

La percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, no puede tener encaje en dicho precepto ya que se encuentra dentro de los derechos básicos de la relación de trabajo que el artículo 4.2 f) del ET reconoce a los trabajadores. Cuya liquidación y pago no podrá exceder de un mes (artículo 29 ET) y por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, el artículo 31 ET concreta que una de las dos gratificaciones extraordinarias a las que tiene derecho el trabajador es con ocasión de la fiesta de Navidad, pudiéndose prorrateadas las pagas en 12 mensualidades, preceptos acordes con el mandato contenido en el artículo 12 del convenio nº 95 de la OIT.

El III convenio de UNIPOST en su artículo 21.5 en cuanto a la paga de Navidad establece que el devengo de la paga de Navidad será de 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre, mediante acuerdo entre empresa y trabajador podrá pactarse el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, y por lo que se refiere al abono del salario ordinario el artículo 33 del IX convenio colectivo de entrega domiciliaria de aplicación subsidiaria al personal lele UNIPOST prevé el pago de las retribuciones será a mes vencidos, pudiéndose pagar mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente. Por lo tanto a estos preceptos debe atenerse la empresa, e in posibilidad de utilizar el mecanismo previsto en el artículo 82.3 ET, además por lo que se refiere a la época de la paga de Navidad de diciembre de 2016 a enero de 2017, aun admitiendo a los solos efectos dialécticos la posibilidad de inaplicación del convenio, como sostiene la STS de 7/7/2015 rec. 206/2014, "la inaplicación del convenio aplicable no puede tener efectos retroactivos, porque regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador" y ello porque el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. Y a todo ello hay que añadir que, se ha dictado sentencia firme por esta Sala en la que se declara la ilicitud de la práctica empresarial de diferir unilateralmente el abono de la paga extraordinaria de navidad devengada por los trabajadores de UNIPOST el día 15 de diciembre de 2016, condenando a la demandada a abonar dicha paga inmediatamente a sus trabajadores, incrementada con el tipo de interés del 10% por mora salarial entre la fecha del devengo y la de su abono."

En definitiva la decisión de la CCNCC hace recaer su peso en el razonamiento final, no considerar las medidas que UNIPOST, S.A. tiene el propósito de aplicar adecuadas a la situación que pretende solucionar, partiendo de las apreciaciones previas la primera, que las medidas relativas al abono de los salarios ordinarios mes a mes retrasando su pago son subsumibles en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y la segunda que las causas económicas y productivas existen pero las medidas no superan el juicio de idoneidad.

Resta como parte especial de la decisión el tratamiento dispensado a la paga de Navidad de 2016 cuyo abono se retrasaría a 2017 sobre la que omite la valoración acerca de las causas económicas y productivas y la posibilidad de subsunción en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores al anticipar el reproche de medida con efecto retroactivo que por si solo impide su convalidación.

La sentencia se pronuncia respecto a la posibilidad de que las medidas todas ellas, tengan cabida en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores negándolo, no hace referencia a la existencia de causas económicas y productivas ni a la idoneidad de las medidas y afirma el carácter retroactivo del aplazamiento de la paga de Navidad de 2016, añadiendo la cita de la sentencia de la Audiencia Nacional dictada el 15 de febrero de 2017 (autos 348/2016) que había declarado la ilicitud de la práctica empresarial de diferir unilateralmente el abono de la paga extraordinaria de Navidad devengada el 15 de diciembre y entrando a valorar el posible desajuste de las propuestas con la legalidad estatutaria verdadera, razón de ser y antecedente ineludible a la hora de enjuiciar la relación entre las medidas de descuelgue y el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento seguido ante la CCNCC es el regulado en el RD 1362/2012 de 27 de septiembre que a los efectos de mayor trascendencia para la cuestión que nos ocupa viene a ser coincidente con los mandatos de los artículos 82-3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, actuación de la CCNCC decisoria y no meramente consultiva, eficacia propia de acuerdo alcanzado en el período de consultas y recurribilidad conforme al procedimiento y con base en los motivos establecidos en el artículo 91. Con arreglo al citado precepto, que regula las impugnaciones de laudos arbitrales y resultado de la mediación, el cauce común es el de la impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para la impugnación de los convenios colectivos.

Dicha regulación, artículos 163 a 166 de la LJS, permite la impugnación de los convenios colectivos por conculcar la legalidad vigente o por considerar que lesiona gravemente el interés de terceros.

Dado que no nos hallamos ante el supuesto de lesión a terceros, sino que una de las partes legitimadas para negociar es quien conduce la acción siendo dicho sujeto procesal el que fija los términos de la litis como lo podrían hacer el resto de los directamente afectados en el caso de haber impugnado por otras causas pero ello no hace que frente a quien conduce la acción no quepa alzarse en oposición a su íntegra pretensión con todos los elementos que la componen. De esta forma, solicitados en forma sucesiva la declaración de nulidad de la decisión de la CCNCC por su desviación respecto del artículo 22 del RD 1362/2012 de 27 de septiembre y subsidiariamente la declaración de procedencia de las medidas y por último su modulación, el debate se articula sobre la base de oposición a la totalidad de lo pedido negando lo principal por oposición a la legalidad vigente y a ello dio respuesta la sentencia sin producir exceso en la cuestión por ella resuelta. Así es como debe analizarse en qué medida la Resolución de la CCNCC ha sido pacífica en la identificación de las medidas propuestas con el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores que, en todo caso, las desestimó.

Para resumir el panorama procesal contamos con una decisión, no un mero dictamen, en el que se parte de la subsunción de las medidas en el catálogo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y la existencia de causas económicas y productivas que podrían propiciar la adopción de medidas de inaplicación y la contrapartida de que las medidas adoptadas no son idóneas.

Las partes demandadas no interpusieron demanda de impugnación, sino que al socaire de la demanda interpuesta introdujeron su oposición a las dos medidas propuestas.

De la audición de la vista oral se desprende la oposición al aplazamiento del pago de la extraordinaria de Navidad con base no en la disquisición acerca de si la medida se puede integrar o no en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores por afectar a una de las cláusulas del convenio sino por tratarse de una retribución que nace del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, el precepto autoriza al convenio a establecer la cuantía y en su caso el prorrateo de su importe, no ocurre lo mismo con la fecha de abono pues los términos de aquel son éstos: "con ocasión de las fiestas de Navidad", es decir al finalizar diciembre del año a que corresponde.

Sin entrar a decidir de otras cuestiones relacionadas con la paga de Navidad y que se vean afectadas en un convenio acerca de si cabe o no incardinarlas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, lo cierto que la referencia al percibo de la paga de Navidad es norma estatutaria cuyo tratamiento no puede ser empeorado ni por convenio ni por inaplicación de éste. Siendo así que la norma colectiva contempla como fecha de pago el 15 de diciembre de cada año de admitir la inaplicación el retraso podría llegar hasta el 31 de diciembre pero el exceso sobre el límite del año contradice la norma estatutaria y en consecuencia escapa por completo al ámbito del artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la sentencia bien puede pronunciarse acerca de la confrontación entre los preceptos estatutarios que regulan los conceptos a los que venimos refiriéndonos máxime teniendo en cuenta la decidida oposición formulada sobre esa base dando lugar al debate que de manera efectiva existió. A un nivel de hipótesis cabría que otras circunstancias añadidas por el convenio al pago de la gratificación extraordinaria de Navidad pudieran ser incluidas en el catálogo del artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores sin que puedan serlo las rechazadas por la sentencia.

Otro tanto cabe decir respecto al pago de salarios que, con independencia de que pueda afectar al convenio, ante todo afecta a su regulación conforme al artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo anteriormente razonado sirve, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal al objeto de desestimar el primero de los motivos del recurso.

Tercero.

El segundo motivo, formulado al amparo del artículo 207-e) de la LJS realmente incluye dos puntos de censura frente a la sentencia.

El primero plantea el debate acerca de la posible vulneración de la doctrina jurisprudencial que estaría reflejada en la STS de 7 de julio de 2015 (Rec. 206/2014) y la STS de 30 de junio de 1991 , llamando la atención sobre el hecho de que la medida de inaplicación se planteó en noviembre de 2016, en relación con el aplazamiento del abono de la paga extraordinaria.

Cuarto.

Bajo correcto amparo procesal denuncia la recurrente la vulneración de la doctrina jurisprudencial reflejada en la STS de 7 de julio de 2015 (Rec. 206/2014) con la finalidad de rebatir la condición retroactiva de la medida que afecta a la gratificación de Navidad de 2016 cuyo pago se retrasa al mes de enero de 2018, hallándose establecido su abono en el convenio para el 15 de diciembre de 2016.

Insiste la recurrente en que su solicitud de la medida se produjo, en el expediente de inaplicación, el 17 de noviembre de 2016.

En verdad es irrelevante que la solicitud ante la CCNCC tuviera lugar el 14 de diciembre de 2016 pues dicho acto forma parte de la dinámica de un solo proceso, el iniciado el 3 de noviembre de 2016 cuando la empresa comunica a la representación legal de los trabajadores su propósito de inaplicación , es decir inclusive antes de la fecha que preconiza la empresa pues el 17 de noviembre tiene lugar la primera reunión entre la empresa y la representación social.

Con arreglo al argumento de la demandante estaríamos ante una fecha, más aún el 3 de noviembre, en la que el derecho aún no se había generado al no haber llegado la fecha de devengo de suerte que nos hallaríamos ante un derecho no nacido ni consumado.

Ante la anterior propuesta surge la inmediata comparación con el salario ordinario y la posibilidad de imponer o pactar su impago o retraso que afectara a la mensualidad corriente de la que hubiera transcurrido un período determinado de su duración y en especial su mayor parte. En ese caso no se albergaría duda de que los días trabajados habrían generado una retribución en forma irrevocable y a lo sumo como hipótesis podría discutirse acerca de los días restantes aún no trabajados.

A mayor abundamiento se encuentra tan arraigada la noción del devengo en las pagas extraordinarias que cabe el pacto de prorrateo a lo largo de la anualidad y la mayor evidencia se encuentra en las liquidaciones por fin de contrato en las que se incluye la liquidación de partes proporcionales de pagas extras.

La STS de 7 de julio de 2015 (Rec. 206/2014), razona en el cuarto párrafo del tercero de sus fundamentos de derecho lo siguiente:

"Es cierto que el artículo 82-3 del E.T . 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) 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 E.T ., 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."

Dicha resolución afectaba a un acuerdo de 18-11-2013 de inaplicación de un convenio en relación a la jornada y los salarios.

Ciertamente las consecuencias que se habrían seguido de la aplicación del citado precepto habrían sido más duras que las que resultan del conflicto, que ahora analizamos pues en éste las retribuciones permanecen idénticas alterando la fecha de su percibo, el período descrito en el caso de los salarios ordinarios y más de un año en la paga extraordinaria de Navidad de 2016, pero con la diferencia de que en aquel caso la medida afectaba a la parte del salario estrictamente convencional.

Pero no es la mayor gravedad en lo que a la materia afectada por la retroactividad se refiere lo que se discute sino la propia naturaleza de ese efecto y si el mismo se halla presente y la contestación deberá ser afirmativa revelando si cabe aun con mayor claridad lo impropio de búsqueda de la solución propuesta a través de un "descuelgue" amparado en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores encubriendo no una alteración o suspensión de las condiciones del convenio sino una espera para el cobro de un resultado económico, lo que redundo junto a lo antes razonado en la justificada decisión de la sentencia de instancia sí como en la desestimación del motivo en cuanto a este extremo.

Quinto.

En el apartado b) del segundo motivo del recurso se alega la vulneración del artículo 22.3 del Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, en el que censura el rechazo de las medidas toda vez que la CCNCC ha considerado existentes las causas económicas y productivas lo que justificaría las medidas propuestas y no obstante son objeto de rechazo siguiendo un criterio de inadecuación.

Lo cierto es que el precepto invocado, una vez declarada la existencia de las causas faculta a la Comisión para valorar la adecuación de la medida en relación con la causa alegada y sus efectos confiriendo un margen de decisión comprendido entre la aceptación de la medida en los términos de la propuesta que se le ofrece y una contrapropuesta con las medidas en distinto grado de aplicación.

Resulta evidente que esas son las dos opciones y nunca el rechazo total de las medidas dado que otra cosa supondría una absurda contradicción pues equivaldría a negar la existencia de las causas después de la declaración contraria.

Antes de proseguir nuestro razonamiento hemos de puntualizar que cuanto resulte del análisis de este submotivo tan solo puede alcanzar a la medida que afecta al abono de los salarios ordinarios, pues como se ha visto la interdicción de efecto retroactivo predicado respecto de la paga extraordinaria de 2016 no admite mayores disquisiciones relacionadas con otros requisitos.

La CCNCC no podía, en los términos de la norma invocada, decidir en favor de la total denegación de la medida por falta de adecuación pues a lo sumo tan solo cabía proponer una reducción de su intensidad de la Ley de la Jurisdicción Social, LJS y la causa de impugnación la vulneración de la legalidad vigente y que la alegada vulneración se ha producido al traspasar la Resolución los límites que la misma se había impuesto pues reconocida existencia de las causas la decisión no podía oscilar en la dirección elegida.

El resumen de la situación creada es el de constituir por una parte una vulneración del artículo 22-3, Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre y de otra la valoración que realiza la sentencia recurrida en la que prescindiendo del ajuste de la decisión impugnada a los límites impuestos en la referida norma y por lo tanto desestimando la pretensión principal del suplico, se adentra en las pretensiones subsidiaria acerca de la valoración de las medidas propuestas.

De no existir contradicción entre las medidas adoptadas y los preceptos estatutarios, verdadera razón de ser de la desestimación de la demanda prescindiendo por lo tanto de su encaje en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, cabría llevar a sus últimas consecuencias la vulneración del artículo 22.3 del RD 1362/2012 de 27 de septiembre en que incurre la CNCC con la decisión impugnada. Sin embargo, la existencia de una razón de fondo, determina la inadecuación de las medidas propuestas respecto de los artículos 29 y 31 del Estatuto de los Trabajadores, cuestión planteada ante la Comisión por quienes formularon su oposición a las medidas, determina de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal la desestimación del recurso, con imposición de las costas a la recurrente en aplicación de lo dispuesto en el artículo 151 de la LJS en relación con el artículo 235 de la citada ley procesal, fijando los honorarios de letrado en 1.500 euros con pérdida del depósito constituido para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

: Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Alberto Rodríguez Arnaiz, en nombre y representación de Unipost, S.A. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 7 de abril de 2017 en autos nº 46/2017 , con imposición de las costas a la recurrente, fijando en 1.500 euros el importe de los honorarios de letrado y acordamos la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.
Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.