

Resumen

Modificaciones sustanciales colectivas. Negociación. La AN desestima la demanda del sindicato y convalida la modificación. La negociación de buena fe, exigida por el art. 41.4 ET, comporta esencialmente acreditar la disposición a dejarse convencer y a intentar convencer a la contraparte de las propias razones, lo cual obliga necesariamente escuchar las ofertas de la contraparte, contraofertar sobre las mismas, cuando es posible y/o explicar la imposibilidad de admitirlas de manera razonada y ajustada a la realidad empresarial. Por consiguiente, si concurren ofertas y contraofertas efectivas durante la negociación y se razona por qué se aceptan o no se aceptan las propuestas de la contraparte, se habrá negociado de buena fe, aun cuando el período de consultas no llegue a buen puerto (FJ 4).

NORMATIVA ESTUDIADA

Acuerdo de 14 julio 2011.
art.21.2.b
RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
art.41.4 , art.64.1 , art.82.3

ÍNDICE

| | |
|------------------------------|----|
| ANTECEDENTES DE HECHO | 2 |
| FUNDAMENTOS DE DERECHO | 7 |
| FALLO | 11 |

FICHA TÉCNICA

Favorable a: Empresa/Empresario; Desfavorable a: Sindicato

Legislación

Cita RDL 3/2013 de 22 febrero 2013. Se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita.

Cita Ley 10/2012 de 20 noviembre 2012. Regulación de determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Cita art.10.3 de RD 1483/2012 de 29 octubre 2012. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Cita art.23 de RD 1362/2012 de 27 septiembre 2012. Regulación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Cita Ley 36/2011 de 10 octubre 2011. Ley reguladora de la jurisdicción social

Cita art.21, art.217.2 de Ley 1/2000 de 7 enero 2000. Ley de Enjuiciamiento Civil LEC

Cita art.41, art.51, art.64.1, art.82.3 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.5, art.9, art.67 de LO 6/1985 de 1 julio 1985. Poder Judicial

Cita art.6.4 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

Jurisprudencia

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO - En general SAN Sala de lo Social de 10 diciembre 2013 (J2013/241777)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO - En general SAN Sala de lo Social de 11 noviembre 2013 (J2013/214910)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Expediente de regulación de empleo - Discusión y consultas SAN Sala de lo Social de 14 octubre 2013 (J2013/197276)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Expediente de regulación de empleo - Discusión y consultas STS Sala 4ª de 27 mayo 2013 (J2013/142865)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Expediente de regulación de empleo - Discusión y consultas SAN Sala de lo Social de 1 abril 2013 (J2013/33798)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Expediente de regulación de empleo - Discusión y consultas SAN Sala de lo Social de 19 diciembre 2012 (J2012/329549)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Expediente de regulación de empleo - Discusión y consultas STS Sala 4ª de 18 enero 2012 (J2012/15971)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Expediente de regulación de empleo - Discusión y consultas STS Sala 4ª de 30 junio 2011 (J2011/198200)

SENTENCIA

Madrid, a treinta y uno de enero de dos mil catorce.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento num. 357/13 y 379/13 (acumulados) seguidos por demanda de FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO (letrado D. Miguel Serra Comella)) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)(letrado D. Jacinto Morano) contra UNIPOST SA (letrado D. Albert Rodríguez Arnaiz, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) (letrado D. Javier Berzosa) y UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 06-08-13 30-08-2013 se presentaron demandas por FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (F.S.C.-CC.OO) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) contra UNIPOST SA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 28-01-2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

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

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

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, previo desistimiento del Comité de empresa y el Ministerio Fiscal, mediante la que pretende dictemos sentencia, en la que declaremos lo siguiente:

"La nulidad de la decisión de la empresa en la modificación de condiciones de trabajo consistentes en una reducción definitiva del 10 por ciento de los complementos personales, por infracción de las normas relativas al período de consultas, condenando a la empresa a la devolución de todas las cantidades que se hayan podido deducir por este motivo.

Subsidiariamente, se declare injustificada la medida de la empresa en la modificación de condiciones de trabajo consistentes en una reducción definitiva del 10 por ciento de los complementos personales, por infracción de las normas relativas al período de consultas, condenando a la empresa a la devolución de todas las cantidades que se hayan podido deducir por este motivo.

Al abono de los daños y perjuicios que, en su caso, puedan ser ocasionados por la medida impugnada durante el tiempo en que produzca efectos".

Subrayó, que la modificación impugnada es definitiva, de manera que la reducción del 10% de los complementos personales es definitiva y aunque admitió que la situación de la empresa era crítica, denunció que no hubiera seguido el procedimiento, regulado en el art. 82.3 ET art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., por cuanto los complementos personales se regulan en el convenio colectivo aplicable.

Denunció, que la empresa no negoció de buena fe, por cuanto mantuvo inamovible su posición, salvo un gesto formal, consistente en admitir una reducción del 9, 5% de los complementos personales, que modificó inmediatamente volviendo a su posición inicial y no informó sobre la cuantificación exacta de la reducción.

Denunció finalmente que el procedimiento de modificación sustancial aquí impugnado se acumuló a un procedimiento de inaplicación del convenio y a un despido colectivo, cuyo objetivo era la extinción de 500 puestos de trabajo, que fue retirado por la empresa después de la conclusión sin acuerdo del período de consultas, lo cual acredita una manifiesta mala fe en la negociación, puesto que las extinciones citadas pesaron como la espada de Damocles en los interlocutores sociales, quienes habrían negociado de modo diferente, si no hubiera pendido la decisión extintiva.

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde ahora) ratificó su demanda acumulada de conflicto colectivo, mediante la que pretende también la nulidad o subsidiariamente la injustificación de la medida.

Apoyó su pretensión en que no se tuvieron en cuenta los resultados del grupo de empresa al que pertenece la empresa demandada, cuyas cuentas consolidadas debieron aportarse al período de consultas.

Mantuvo, por otro lado, que la negociación no se ajustó a las reglas de la buena fe y mantuvo finalmente que la medida no era adecuada a las causas alegadas por la empresa, tratándose, en cualquier caso, de una medida absolutamente desproporcionada.

UGT y USO se allanaron a las demandas.

UNIPOST SAU se opuso a la demanda y negó que el procedimiento seguido fuera inaplicable, destacando, a estos efectos, que todo el proceso negociador se mantuvo ante los mediadores, designados por la Autoridad Laboral, quienes no cuestionaron nunca que debiera negociarse por cauce distinto al art. 41.4 ET. art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. - Destacó, por otro lado, que el complemento personal está descrito en el art. 21 del Convenio, pero no regulado ni cuantificado en el convenio, por cuanto se remite a la regulación individual, no siendo exigible, por consiguiente, seguir el procedimiento del art. 82.3 ET. art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley.

Destacó, por otra parte, que expertos de la empresa acudieron a las reuniones, donde explicaron claramente las consecuencias de la medida, por lo que la RLT dispuso de la información pertinente para que el período de consultas pudiera cumplir sus fines.

Subrayó especialmente que ninguna de las demandas cuestiona propiamente la concurrencia de las causas, cuya intensidad es de tal calibre que está en juego la propia supervivencia de la empresa.

Defendió finalmente que la retirada de las extinciones no obedeció a una maniobra empresarial, sino a la falta total de liquidez, que impedía hacer frente a las indemnizaciones.

Quinto. - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre art.85.6 Ley 36/2011 de 10 octubre 2011art.85.6 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social., se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

Hechos controvertidos

- Se reconoce la concurrencia de causas por CC.OO es pacífico, por CGT es controvertido.
- Durante el periodo de consultas se cuantificó lo que suponía de ahorro la medida adoptada.
- El complemento personal no se regula en el Convenio.
- La empresa retira los despidos por falta de liquidez.

Hechos pacíficos

- La negociación se hizo bajo el auspicio de mediadores.
- En el período de consultas no se cuestiona la vía del art. 41 ET art.41 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. ni exigió la aplicación del art. 82.3 ET. art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley.
- En el periodo de consultas hubo Expertos Internos que explicaron la situación.

Resultando y así se declaran, los siguientes

PRIMERO.- Unipost S.A.U. es una sociedad unipersonal cuyo capital social pertenece íntegramente a la sociedad limitada Unipost Servicios Generales S.L. Unipost S.A.U. tiene por objeto social la promoción, difusión, comercialización, recogida, tratamiento, clasificación, franqueo, almacenamiento, transporte tanto por carretera como naval y aéreo, distribución y entrega de bienes e información, impresos, envíos, etc. Sus servicios centrales se encuentran en Hospitalet de Llobregat (Barcelona), con delegaciones repartidas por el resto del territorio español, así como diversas franquicias. En el momento de los hechos la empresa tenía aproximadamente 2.500 trabajadores, de los que algo menos de 2.000 lo eran a tiempo completo.

La empresa se rige en sus relaciones laborales por un convenio colectivo de empresa, el III Convenio colectivo de la empresa Unipost S.A., que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2011 por la dirección de la empresa y por el comité intercentros en representación de los trabajadores (BOE 22 de diciembre de 2011), con vigencia inicialmente pactada entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. El 23 de abril de 2012 se alcanzó un acuerdo de modificación de dicho convenio colectivo por la empresa y el comité intercentros (BOE 14 de junio de 2012), entre cuyo contenido se encontraba la inaplicación de las subidas salariales previstas en el convenio colectivo para el año 2012, por lo que desde dicho año las tablas salariales no sufrieron variaciones con respecto de las vigentes en 2011.

SEGUNDO.- La cuenta de resultados de la empresa del ejercicio 2011 arroja unas pérdidas de 4.172.508 euros, siendo el resultado de explotación negativo en 3.026.278 euros, el importe de la cifra de negocios de 109.602.318 euros y los gastos de personal de 59.243.706 euros.

La cuenta de resultados del ejercicio 2012 arroja unas pérdidas de 5.517.941 euros, siendo el resultado de explotación negativo en 5.587.470 euros, el importe de la cifra de negocios de 103.721.195 euros y los gastos de personal de 55.843.425 euros. Las cuentas de ambos ejercicios están auditadas.

En la contabilidad provisional cerrada a 30 de junio de 2013 las pérdidas sufridas durante ese semestre eran de 2.066.792 euros (en el primer semestre del año anterior habían sido de 1.690.455 euros), siendo el resultado de explotación de -1.440.689 euros (-1.077.971 euros en el primer semestre de 2012), el importe de la cifra de negocios de 47.989.031 euros (54.090.285 euros en el primer semestre de 2012) y los gastos de personal de 24.524.303 euros (27.943.390 en el primer semestre de 2012).

En junio de 2013 finalizó la adjudicación de servicios postales por el Servicio Público de Empleo Estatal, cuya facturación en 2012 había sido de 4.354.000 euros. Sin embargo por acuerdo de 11 de julio de 2013 se adjudicó a Unipost S.A.U. un contrato con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria para la realización de servicios postales y de envío rápido por valor de 3.714.519,30 euros (sin computar impuestos), siendo la causa de la adjudicación el ser la oferta económicamente más ventajosa.

TERCERO.- El 4 de junio de 2013 se reúne la empresa demandada y el comité intercentros con el objeto de iniciar el período de consultas de inaplicación del convenio, por una parte y de modificación sustancial de condiciones por otra. Los representantes de los trabajadores manifiestan que no cabe iniciar el período de consultas de la inaplicación del convenio, porque no se les convocó para ese fin, por lo que se acuerda iniciar el período de consultas al día siguiente. La empresa entrega la documentación y ambas partes aceptan constituirse en comisión negociadora de ambos procesos y solicitar la mediación a la Autoridad Laboral, fijando un calendario de reuniones, que obra en autos y se tiene por reproducido.

En la misma fecha, se reúnen los interlocutores citados para iniciar el período de consultas de un despido colectivo, en el que se pretendía extinguir 500 puestos de trabajo por la empresa demandada. Al igual que en el proceso anterior, la empresa hace entrega de la documentación correspondiente y las partes aceptan constituirse en comisión negociadora de ambos procesos y solicitar la mediación a la Autoridad Laboral, fijando un calendario de reuniones, que obra en autos y se tiene por reproducido.

El 12-06-2013 ambas partes acuerdan nombrar como mediadores a D^a Araceli y a don Felipe, Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo previsto en el art. 51 del estatuto de los Trabajadores art.51 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.51 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. y en el art. 10.3 del Real Decreto 1483/2012 art.10.3 RD 1483/2012 de 29 octubre 2012 art.10.3 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada..

El 17-06-2013 se reúnen nuevamente, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, donde se acuerda simultanear los períodos de consultas. Se producen críticas y aclaraciones sobre las cuentas de la empresa y se sugieren y tantean alternativas a la extinción de contratos, particularmente suspensiones de contratos y movilidad geográfica

El 26-06-2013 las partes negociadoras acuerdan ampliar el período de consultas de la inaplicación del convenio y la modificación sustancial hasta el 3-07-2013.

El 2-07-2013 los mediadores hacen la propuesta siguiente:

1. Despido colectivo.
2. Se acuerda la extinción de un máximo de 300 contratos de trabajo.
 - a) Bajas indemnizadas.

Con el fin de incentivar la voluntariedad como principal criterio de afectación en el despido colectivo, se abre un período de 15 días desde la firma del Acuerdo para que los trabajadores, sin límite de edad ni de ningún otro tipo, puedan acogerse voluntariamente a la medida de amortización de puestos de trabajo como afectados por el despido colectivo. Se acuerda una indemnización por despido de 22 días de salario por año de servicio, con el límite de 14 mensualidades. La empresa se reserva el derecho a no aceptar un 10% de las bajas indemnizadas solicitadas, por razones operativas de cada centro de trabajo.

- b) Extinciones forzosas.

Transcurrido dicho período de adscripción voluntaria, la empresa designará a los trabajadores cuyo contrato se extinga, hasta alcanzar la cifra de 300 extinciones de contratos. La indemnización percibida por los trabajadores afectados por la medida extintiva será de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Los criterios de selección de los trabajadores afectados por las extinciones forzosas, serán los recogidos en la comunicación inicial del periodo de consultas.

- c) Para el cálculo de las indemnizaciones tanto de las bajas indemnizadas como de las extinciones forzosas, no se tendrá en cuenta la reducción salarial aplicada a partir de julio de 2013.

- d) Las extinciones se llevarán a cabo en el período comprendido entre la firma del presente Acuerdo y hasta el 30 de septiembre de 2013.

- e) La empresa asumirá el coste del Convenio Especial para los trabajadores mayores de 55 años, que en el momento de la extinción del contrato no tuvieran la condición de mutualista a fecha de 1 de enero de 1967, en los términos previstos por la normativa vigente.

2. Movilidad geográfica dentro de la misma provincia.

Si como consecuencia de las extinciones de los contratos de trabajo, se produjeran vacantes de necesaria cobertura, la empresa podrá, dentro del ámbito geográfico provincial, excepcionalmente y dentro de la vigencia del Acuerdo, trasladar a los trabajadores a otro centro de trabajo radicado en la misma provincia. En estos casos, el trabajador trasladado pasará a percibir el plus de destino y plus de transporte, que corresponda al centro de trabajo de destino, conforme a las tablas salariales de aplicación. Asimismo, los trabajadores afectados por esta medida, dejarán de percibir cualquier mejora o complemento personal que se viniera disfrutando por acuerdo colectivo o individual.

El personal afectado por la medida, cuando su nueva retribución sea inferior a la que tenía, percibirá una compensación a tanto alzado por la diferencia. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula para las extinciones forzosas reguladas en el apartado 1.b), sobre la base de la diferencia bruta anual existente entre la retribución anterior y la nueva.

3. Movilidad geográfica de ámbito nacional.

Durante el período de aplicación de las extinciones pactadas, se harán públicas todas las vacantes que se produzcan en la empresa, teniendo preferencia para ocupar vacantes de la misma categoría el personal afectado por el despido colectivo, siempre y cuando asuma las condiciones laborales y salariales del centro de trabajo de destino.

El personal afectado por la medida, cuando su nueva retribución sea inferior a la que tenía, percibirá una compensación a tanto alzado por la diferencia. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula para las extinciones forzosas reguladas en el apartado 1.b), sobre la base de la diferencia bruta anual existente entre la retribución anterior y la nueva.

4. Transformación de contratos de trábalo a tiempo completo en contratos de trabajo a tiempo parcial.

Se podrá realizar la trasformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial de 30 horas semanales. En estos casos se reducirá el número de extinciones en función de las adscripciones que se produzcan en cada centro, a razón de una extinción por cada cuatro transformaciones en contratos a tiempo parcial.

El personal que se adhiera a esta medida, quedará automáticamente excluido del despido colectivo y percibirá una compensación a tanto alzado. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula de cálculo de la indemnización por las extinciones forzosas recogida en el apartado 1.b), sobre la diferencia bruta anual entre la retribución anterior y la nueva.

Si posteriormente se produjesen vacantes de puestos de trabajo a tiempo completo, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tal como prevé el III Convenio Colectivo de aplicación, tendrán prioridad para ocupar las mismas.

5. Reducción salarial: Inaplicación del Convenio Colectivo y modificación sustancial de las condiciones de trábalo.

Con efectos desde la firma del Acuerdo, se llevará a cabo una reducción salarial en todos los conceptos retributivos salariales y extrasalariales recogidos en el III Convenio Colectivo, así como de todos los complementos personales y mejoras voluntarias que se perciban por los trabajadores en virtud de pacto individual o colectivo.

Se fija la siguiente escala de reducción salarial por tramos, teniendo en cuenta et salario, bruto anual percibido por los trabajadores:

- Trabajadores con salario bruto anual de hasta 18.000 Eur.uros: Reducción salarial de un 8%.
- Trabajadores con salario bruto anual de entre 18.000 y 23.000 Eur.uros: Reducción salarial de un 10%.
- Trabajadores con salario bruto anual superior a 23.000 Eur.uros: Reducción salarial de un 12%.

La reducción salarial tendrá vigencia desde la firma del presente Acuerdo y hasta et 31 de diciembre de 2014.

6. Inaplicación del expediente de regulación de empleo NUM000.

Desde la firma del presente Acuerdo, en que comience a aplicarse la reducción salarial recogida en el apartado anterior, dejará de aplicarse et Expediente de Regulación de Empleo NUM000, de suspensión de contratos de trabajo y reducción de la jornada vigente".

CUARTO.- El 3 de julio de 2013 se celebró una reunión final de la comisión paritaria del convenio colectivo poniendo fin a la negociación de la inaplicación del convenio colectivo sin acuerdo. El 4 de julio de 2013 la empresa Unipost S.A.U. presentó escrito a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos solicitando la inaplicación de las condiciones establecidas en el III Convenio Colectivo de la empresa, en concreto la inaplicación, con efectos 1 de julio de 2013, de las tablas salariales para los años 2013 y 2014 (durante la vigencia del convenio en ultractividad), mediante la reducción de un 10% en cómputo anual de todas la partidas salariales y extrasalariales fijadas en convenio para los años 2013 y 2014 (durante la vigencia del convenio en ultraactividad), justificando dicha solicitud en los términos que constan en la misma.

El ahorro previsto con la medida de reducción del 10% de los salarios de toda la plantilla es de 2.340.000 euros en el segundo semestre de 2013 y de 4.680.000 en 2014.

QUINTO.- En la reunión de 3 de julio las partes decidieron prorrogar la negociación en los restantes extremos hasta el 12 de julio de 2013 para estudiar la propuesta de los mediadores. La empresa manifiesta que podría aceptar lo siguiente: La reducción a 300 despidos siempre y cuando se mantuviera un ERTE de suspensión de forma proporcional a los despidos no realizados hasta los 500 propuestos cuya vigencia alcanzaría lo que resta del 2013 y todo el año 2014; los 22 días de indemnización para las bajas voluntarias, pero con un máximo de 12 mensualidades, pero no es posible admitir la extinción de contratos de trabajadores de 50 años en adelante, debido

al coste que implica la obligación de suscribir Convenios Especiales con la SS y a las posibles obligaciones de aportación al Tesoro Público derivada de la reciente legislación en materia de jubilación; las extinciones se llevarían a cabo hasta el 31 de enero del 2014; la movilidad geográfica provincial forzosa tendría que tener un plazo mínimo de hasta el 31 de enero del 2014; creen que la propuesta de reducción salarial de los mediadores podría valorarse si se alcanza el objetivo del 10% de reducción salarial pero dejan su debate a la parte social; vuelve a comentar que es inasumible la inaplicación del ERTE de suspensión si no se quiere que se disparen los gastos y por consecuencia, las pérdidas previstas para el ejercicio 2013. CGT manifiesta que está dispuesta a negociar reducciones salariales, siempre que no haya despidos. La empresa manifiesta que está dispuesta a reducir los despidos si se mantiene la suspensión de contratos e incluso a retirarlos, si se amplía dicha suspensión de contratos, aunque considera que dicha medida equivaldría a perpetuar la situación coyuntural. CCOO manifiesta sus dudas ante la propuesta y subraya su aprobación a la voluntariedad a la aprobación de las medidas, mientras que USO valora positivamente la reducción de despidos a cambio de suspensiones, admite estudiar la reducción del 5% de las retribuciones, pide 30 días por año con 14 mensualidades, no admite la reducción de complementos caso de movilidad geográfica y sugiere que se estudien las prejubilaciones entre 59 y 63 años. UGT se opone a reducciones salariales y suspensiones de contratos y se opone a la extinción de contratos por categorías profesionales. La empresa manifiesta que pagará la paga extra en dos fracciones al no haberse alcanzado acuerdo. CCOO presenta un documento, que contiene sus propuestas y se tiene por reproducido.

El 9 de julio de 2013 se reúnen nuevamente, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducido, donde las partes mantienen esencialmente las posiciones defendidas en las reuniones previas.

El 12 de julio de 2013 se reúnen una vez más y levantan acta, que se tiene por reproducida, donde la empresa reitera que está dispuesta a incrementar las indemnizaciones, sin que se debata dicha propuesta de modo concreto, porque los negociadores sociales mantienen las posiciones anteriores, denunciando el inmovilismo empresarial.

El 16 de julio de 2013 se reúnen de nuevo y la empresa realiza la oferta siguiente: Extinción de 450 contratos de trabajo; reducción salarial del 9'5%, subrayando, a continuación que, debido al número de extinciones previsto, es muy importante, acompañar este plan con medidas complementarias que puedan reducir las extinciones. Las propuestas son: Transformación voluntaria de contratos de tiempo completo a tiempo parcial, de forma que la suma de los tiempos reducidos, de como resultado el ahorro de jornadas completas; movilidad geográfica obligatoria en centros con vacantes en la misma provincia, delimitando un número determinado de kilómetros, puesto que hay provincias más grandes que otras y dado que esta medida no tiene como pretensión que los trabajadores deban cambiar de domicilio. Dichos trabajadores asumirían las condiciones laborales del centro de destino. Se pueden marcar criterios de voluntariedad, distancia al domicilio del trabajador, etc.; las indemnizaciones se mantienen en 22 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades, dejando a discreción de la parte social el cambiar este total entre extinciones forzosas/voluntarias, siempre que se mantenga el coste global previsto.

CCOO, UGT y USO proponen las alternativas siguientes: Reducir el número de extinciones a 400; rebaja salarial no superior al 6'5%; estudiar el punto de la movilidad geográfica, pero no con la propuesta de la empresa; manifiestan que las indemnizaciones son insuficientes y deberían mejorarse. Aún cuando también lo estaban estudiando, hay parte de los sindicatos que creen que debe ofrecerse más a los despidos voluntarios y se propone estudiar alternativas en materia del plan de recolocación.

La empresa agradece el esfuerzo de las secciones sindicales, pero dice que no le es posible aceptar su propuesta.

Los mediadores intervienen nuevamente y realizan la propuesta siguiente:

1. Despido colectivo

Se acuerda la extinción de un máximo de 400 contratos de trabajo.

a) Bajas indemnizadas.

Con el fin de incentivar la voluntariedad como principal criterio de afectación en el despido colectivo, se abre un período de 15 días desde la firma del Acuerdo para que los trabajadores puedan acogerse voluntariamente a la medida de amortización de puestos de trabajo con los afectados por el despido colectivo. La empresa se reserva el derecho a no aceptar un 10% de las bajas indemnizadas solicitadas.

b) Extinciones forzosas.

Transcurrido dicho periodo de adscripción voluntaria, la empresa designará a los trabajadores cuyo contrato se extinga, hasta alcanzar la cifra de 400 extinciones de contratos. Los criterios de selección de los trabajadores afectados por las extinciones forzosas, serán los recogidos en la comunicación inicial del periodo de consultas.

c) La indemnización percibida por los trabajadores afectados por la medida extintiva será de 23 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

d) Para el cálculo de las indemnizaciones tanto de las bajas indemnizadas como de las extinciones forzosas, no se tendrá en cuenta la reducción salarial aplicada a partir de julio de 2013.

e) Las extinciones se llevarán a cabo en el período comprendido entre la firma del presente Acuerdo y hasta el 30 de noviembre de 2013. En esta misma fecha se dejará sin efecto el expediente de suspensión de contratos NUM000.

f) Se excluyen de esta medida a los trabajadores entre 55 años y 58 años de edad cumplidos en la fecha del Acuerdo.

2. Movilidad geográfica dentro de la misma provincia.

Si como consecuencia de las extinciones de los contratos de trabajo, se produjeran vacantes de necesaria cobertura, la empresa podrá, dentro del ámbito geográfico provincial, excepcionalmente y dentro de la vigencia del Acuerdo, trasladar a los trabajadores a otro centro de trabajo radicado en la misma provincia, situado a un máximo de 30 Km. del centro de trabajo de origen. El trabajador trasladado mantendrá el Plus de Transporte del centro de trabajo de origen y percibirá el Plus de Zona del centro de destino. El personal afectado por la medida, cuando su nueva retribución sea inferior a la que tenía, percibirá una compensación a tanto alzado por la diferencia. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula para las extinciones reguladas en el apartado 1.c), sobre la base de la diferencia bruta anual existente entre la retribución anterior y la nueva.

3. Movilidad geográfica de ámbito nacional.

Durante el período de aplicación de las extinciones pactadas, se harán públicas todas las vacantes que se produzcan en la empresa, teniendo preferencia para ocupar vacantes de la misma categoría el personal afectado por el despido colectivo.

4. Transformación de contratos de trabajo a tiempo completo en contratos de trabajo a tiempo parcial.

Se podrá realizar la transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial de 30 horas semanales. En estos casos se reducirá el número de extinciones en función de las adscripciones que se produzcan en cada centro, a razón de una extinción por cada cuatro transformaciones en contratos a tiempo parcial.

El personal que se adhiera a esta medida, quedará automáticamente excluido del despido colectivo y percibirá una compensación a tanto alzado. El importe de dicha compensación económica se fijará utilizando la fórmula de cálculo de la indemnización por las extinciones forzosas recogida en el apartado 1.b), sobre la diferencia bruta anual entre la retribución anterior y la nueva.

Si posteriormente se produjesen vacantes de puestos de trabajo a tiempo completo, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tal como prevé el III Convenio Colectivo de aplicación, tendrán prioridad para ocupar las mismas.

5. Reducción salarial: Inaplicación del Convenio Colectivo y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se llevará a cabo una reducción salarial de un 8% en todos los conceptos salariales recogidos en el III Convenio Colectivo, así como en todos los complementos personales y mejoras voluntarias que se perciban por los trabajadores en virtud de pacto individual o colectivo.

Se desiste por parte de la empresa de la solicitud ante la CCNCC.

La reducción salarial tendrá vigencia desde la firma del presente Acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2014. La negociación del Convenio Colectivo para 2015 se efectuará en el cuarto trimestre de 2014".

El 22 de julio de 2013, después de analizar la propuesta de los mediadores, las partes concluyen sin acuerdo el período de consultas del despido colectivo y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El 31 de julio de 2013 la empresa comunica a los representantes de los trabajadores la medida de reducción del salario y en la misma fecha les comunica que ha decidido no extinguir ningún puesto de trabajo, aun cuando lo considera esencial para el funcionamiento de la compañía y se reserva su derecho a tomar las medidas oportunas durante el año 2013.

SEXTO.- El 31 de julio de 2013 D. Alfredo Montoya Melgar, actuando como árbitro designado por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 16 de julio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. y en el artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre art.23 RD 1362/2012 de 27 septiembre 2012 art.23 Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos., 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.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial LO 6/1985 de 1 julio 1985, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre Ley 36/2011 de 10 octubre 2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social., compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre art.97.2 Ley 36/2011 de 10 octubre 2011art.97.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. - El primero y el sexto no fueron combatidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.
- b. - El segundo de las cuentas citadas, que obran como documentos 10 a 26 de UNIPOST (descripciones 109 a 121 de autos), así como del informe pericial, practicado en el acto del juicio, que obra en la descripción 138 de autos.
- c. - El tercero de las actas del período de consultas, que obran en autos.
- d. - El cuarto del acta citada que obran en el descriptor 124 de autos y del informe pericial ya mencionado.
- e. - El quinto de las actas del período de consultas y propuestas de los mediadores y comunicaciones citadas, que obran como documentos 27 a 39 de UNIPOST (descripciones 66 a 78 de autos)

TERCERO.- - CCOO denuncia, en primer término, que la reducción del 10% de los complementos personales, efectuados por la empresa demandada, debió realizarse por el procedimiento del art. 82.3 ET art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., por cuanto el complemento personal está recogido en el art. 21 del III Convenio de empresa, adhiriéndose CGT, quien no realizó dicho reproche en su escrito de demanda. - UNIPOST, como anticipamos más arriba, sostuvo que la medida aquí impugnada no comportaba inaplicación del convenio, porque el art. 21.2.b del III Convenio describe, pero ni regula, ni cuantifica el complemento personal, por cuanto lo remite a su regulación contractual, así como a las condiciones individuales de cada trabajador.

El artículo citado dice textualmente lo siguiente:

"b) Complemento personal: Será \times 14 mensualidades. Vendrá determinado en las condiciones laborales de cada trabajador/a. En relación a la compensación y absorción se estará a lo dispuesto en el art. 6 del presente Convenio. - Las cuantías pactadas se podrán reducir o incrementar en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo".

Como relatamos más arriba, la empresa promovió simultáneamente tres medidas: inaplicación de convenio; modificación sustancial de condiciones de trabajo, consistentes en la reducción de un 10% sobre todos los complementos personales o mejoras voluntarias que se perciban por todos los trabajadores con carácter individual o colectivo en virtud de acuerdo individual o colectivo y con carácter definitivo y la extinción de 500 contratos de trabajo. - Dichos procesos se negociaron simultáneamente y fueron tutelados por la Inspección de Trabajo, quien medió en dos ocasiones, como se refleja en los hechos probados tercero y quinto, que no fueron aceptadas finalmente por ninguna de las partes, por lo que el período de consultas concluyó sin acuerdo.

El período de consultas, regulado en el art. 41.4 ET art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., debe versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. - Pues bien, la Sala ha leído con detenimiento las actas del período de consultas, tutelado, no se olvide, por la Inspección de Trabajo y en ninguna de ellas se menciona que la reducción del 10% del complemento personal comporte la inaplicación del art. 21 del III Convenio, por lo que consideramos que solicitar la nulidad de la medida en la demanda, cuando no se advirtió lealmente durante la negociación del período de consultas, quiebra frontalmente la buena fe negociadora, exigida a las partes, también a los representantes de los trabajadores, puesto que su actitud reticente impidió a la empresa rectificar durante el período de consultas, si es que compartía el criterio de CCOO, o razonar por qué no lo compartía. - No habiéndose hecho así por parte de CCOO, no podemos conocer sobre dicho reproche jurídico, como hemos defendido en SAN 11-11-2013, proced. 288/2013SAN Sala de lo Social de 11 noviembre 2013 Modificación sustancial colectiva condiciones de trabajo. Licitud de la comisión negociadora. Concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas. La Sala desestima las demandas de conflicto colectivo acumuladas de los sindicatos, declarando la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo adoptada por las empresas, ajustada a derecho. Existen causas organizativas que exigen tomar las medidas propuestas, entendiéndose que los problemas económicos y con especial relevancia los productivos y organizativos, justifican razonablemente tales medidas, para ajustar la demanda con la plantilla, cuyos costes han aumentado en su ejercicio, por lo que tales medidas se adecuan razonablemente a la intensidad de las causas (FJ 9)..

Por lo demás, la simple lectura del art. 21.2.b del III Convenio demuestra que el complemento personal allí descrito se origina en el contrato de trabajo o en las condiciones individuales de cada trabajador y su cuantía depende de la fuente que le originó, como acredita su falta de cuantificación en el convenio colectivo, por lo que su reducción no obliga a inaplicar el convenio colectivo, pudiéndose reducir consiguientemente por el procedimiento del art. 41.4 ET art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., como admitieron, por sus propios actos, todos los sindicatos partícipes del comité intercentros, como hemos defendido en SAN 10-12-2013, proced. 368/2013SAN Sala de lo Social de 10 diciembre 2013 Conflicto colectivo. Modificación sustancial: documentos exigibles y causas. Periodo de consultas: negociación buena fe. Sucesivas medidas de flexibilidad interna o externa: ausencia fraude ley. La Audiencia Nacional desestima la demanda de conflicto colectivo y declara justificada la medida de afectar los conceptos fijos extraconvenio por ser razonable y proporcionada. El art. 41.4 ET no exige ningún tipo de documentación para acreditar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las empresas en el período de consultas, y habrá que estar a la regla general contempladas en el art. 64.1 ET, por lo que las empresas deberán aportar la documentación precisa para que se tenga conocimiento de la modificación

propuesta y pueda proceder a su examen (FJ 4). La buena fe, exigida a los negociadores del período de consultas en los procedimientos de flexibilidad interna o externa, les obliga a demostrar su voluntad de posibilitar que el período de consultas pueda alcanzar sus fines, lo cual no comporta necesariamente que las partes estén obligadas a modificar sus posiciones iniciales, siempre que intenten convencer a la contraparte de la inviabilidad de sus propuestas (FJ 5). Las causas justificativas de las modificaciones sustanciales son menos exigentes que las propias de otros instrumentos de flexibilidad, y no requieren la existencia de una situación económica negativa para operar sino que se puede partir incluso de una coyuntura de beneficios (FJ 7)..

Es cierto y no escapa a la Sala que el complemento controvertido se retribuye en 14 pagas y si la empresa hubiera querido retribuirlo de modo diferente, habría tenido que someterse al procedimiento del art. 82.3 ET art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., pero no es menos cierto que nunca propuso impagar el complemento personal en 14 pagas, sino reducir su cuantía, por lo que el hecho de que el importe de la reducción del complemento personal pudiera equivaler al importe de una de las 14 pagas anuales, es absolutamente irrelevante, por cuanto los trabajadores percibirán el complemento personal, reducido en el 10%, en 14 pagas.

CUARTO.- - CCOO y UGT denuncian que la empresa no negoció de buena fe, por cuanto mantuvo inamovible su posición, no cuantificó el importe de la medida y reforzó fraudulentamente su posición negociadora con la extinción de 500 contratos de trabajo, que no pensaba extinguir, lo cual condicionó claramente la posición negociadora de los representantes de los trabajadores.

La negociación de buena fe, exigida por el art. 41.4 ET art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., comporta esencialmente acreditar la disposición a dejarse convencer y a intentar convencer a la contraparte de las propias razones, como subraya la STS 27-05-2013, rec. 78/2012 STS Sala 4ª de 27 mayo 2013 Despido colectivo. Grupo de empresas. Acuerda el TS desestimar el recurso de casación interpuesto por el sindicato y confirma la validez de los despidos colectivos. El concepto de "grupo de empresas" presenta singularidades en el ámbito laboral, como es el tratamiento de la responsabilidad solidaria de las empresas pertenecientes al grupo. La existencia de una dirección unitaria no es un elemento definidor del grupo de sociedades, y por sí solo no comporta obligación legal de formular cuentas consolidadas, ni de presentar la documentación ex art. 6.4 RD 801/2011, sin que lleve a apreciar una responsabilidad solidaria sin otros datos que la determinen (FJ 10)., lo cual obliga necesariamente escuchar las ofertas de la contraparte, contraofertar sobre las mismas, cuando es posible y/o explicar la imposibilidad de admitirlas de manera razonada y ajustada a la realidad empresarial. - Por consiguiente, si concurren ofertas y contraofertas efectivas durante la negociación y se razona por qué se aceptan o no se aceptan las propuestas de la contraparte, se habrá negociado de buena fe, aun cuando el período de consultas no llegue a buen puerto. - Así lo hemos manifestado en múltiples sentencias, por todas, SAN 14-10-2013, proced. 267/2013 SAN Sala de lo Social de 14 octubre 2013 Modificación del sistema de rendimiento. Negociación. La AN desestima la demanda de conflicto colectivo del comité de empresa y declara justificada la medida organizativa. La obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple, tal y como dispone el art. 64.1 ET, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (FJ 5).; SAN 11-11-2013, proced. 288/2013 SAN Sala de lo Social de 11 noviembre 2013 Modificación sustancial colectiva condiciones de trabajo. Licitud de la comisión negociadora. Concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas. La Sala desestima las demandas de conflicto colectivo acumuladas de los sindicatos, declarando la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo adoptada por las empresas, ajustada a derecho. Existen causas organizativas que exigen tomar las medidas propuestas, entendiéndose que los problemas económicos y con especial relevancia los productivos y organizativos, justifican razonablemente tales medidas, para ajustar la demanda con la plantilla, cuyos costes han aumentado en su ejercicio, por lo que tales medidas se adecuan razonablemente a la intensidad de las causas (FJ 9). y SAN 10-12-2013, proced. 368/2013 SAN Sala de lo Social de 10 diciembre 2013 Conflicto colectivo. Modificación sustancial: documentos exigibles y causas. Período de consultas: negociación buena fe. Sucesivas medidas de flexibilidad interna o externa: ausencia fraude ley. La Audiencia Nacional desestima la demanda de conflicto colectivo y declara justificada la medida de afectar los conceptos fijos extraconvenio por ser razonable y proporcionada. El art. 41.4 ET no exige ningún tipo de documentación para acreditar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las empresas en el período de consultas, y habrá que estar a la regla general contempladas en el art. 64.1 ET, por lo que las empresas deberán aportar la documentación precisa para que se tenga conocimiento de la modificación propuesta y pueda proceder a su examen (FJ 4). La buena fe, exigida a los negociadores del período de consultas en los procedimientos de flexibilidad interna o externa, les obliga a demostrar su voluntad de posibilitar que el período de consultas pueda alcanzar sus fines, lo cual no comporta necesariamente que las partes estén obligadas a modificar sus posiciones iniciales, siempre que intenten convencer a la contraparte de la inviabilidad de sus propuestas (FJ 5). Las causas justificativas de las modificaciones sustanciales son menos exigentes que las propias de otros instrumentos de flexibilidad, y no requieren la existencia de una situación económica negativa para operar sino que se puede partir incluso de una coyuntura de beneficios (FJ 7)..

La lectura atenta de las actas del período de consultas nos permite concluir que la empresa, además de contestar puntualmente a las preguntas, dudas y críticas de los representantes de los trabajadores durante todo el período de consultas, hizo al menos dos propuestas globales en las reuniones de 3 y 16-07-2013 y dio respuestas razonadas sobre la imposibilidad de admitir las contrapropuestas sindicales, en un marco empresarial extremadamente crítico, como admitió CCOO en el acto de ratificación de la demanda, lo que nos obliga a descartar que la empresa quebrara las reglas de buena fe en la negociación del período de consultas, que le eran exigibles, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.4 ET art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. .

CCOO sostuvo, por otro lado, adhiriéndose nuevamente CGT, quien no lo había alegado en la demanda, que la empresa se negó a cuantificar el importe de la medida, lo que impidió a los representantes de los trabajadores negociar adecuadamente sobre la misma.

La obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple, tal y como dispone el art. 64.1 ET art.64.1 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.64.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (SAN 1-04-2013, proced. 17/2013 SAN Sala de lo Social de 1 abril 2013 Conflicto colectivo. Deber de información a los trabajadores. La Sala estima la demanda y declara nula la suspensión de contratos impuesta por la empresa. No se facilitó a los trabajadores las cuentas de las distintas empresas que conformaban el grupo en un proceso de conflicto colectivo, resultando imprescindible para tener conocimiento de causa de la situación del grupo. La falta de aportación de dicha documentación impidió objetivamente que la negociación del período de consultas alcanzara sus fines, así como el control judicial de la medida impuesta por la empresa, lo que conlleva la nulidad de la misma (FJ 8). y 4-04-2013, proced. 63/2013). - Dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas, alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). - Si no se hiciera así, si la información aportada no permitiera alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas, la consecuencia sería la nulidad de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS (STS 30-06-2011 STS Sala 4ª de 30 junio 2011 Desestima el TS el rec. de casación formulado por la asociación de trabajadores accionante contra sentencia que apreció la caducidad de la acción de conflicto colectivo, sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo. El núcleo de la controversia estriba en determinar si la empresa ha seguido el procedimiento del art. 41 ET y, por tanto, la impugnación de la decisión empresarial estaba sometida al plazo de caducidad de veinte días, o si, por el contrario, es una acción impugnatoria que ha de regirse por el plazo de prescripción general, y al respecto señala la Sala que la serie de reuniones mantenidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en las que figuraba el tema de la modificación combatida, constituye el marco adecuado para el desarrollo del periodo de consultas al que se refiere el art. 41,4 ET, por lo que la acción se habrá de sujetar al plazo de caducidad del art. 59,4 ET, si se combate, como se hace en el caso de autos, por la vía del conflicto tal medida, una vez adoptada por la empresa y comunicada al propio comité de empresa, alegando precisamente que la empresa no cumplió con los mandatos procedimentales de tal precepto legal.; 18-01-2012 STS Sala 4ª de 18 enero 2012 Desestima el TS el rec. de casación formulado por la Comunidad de Madrid contra sentencia que rechazó la excepción de inadecuación del procedimiento de tutela de la libertad sindical y declaró vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato accionante al denegarle la información relativa a una serie de aspectos de la plantilla de personal. Manifiesta la Sala que la escueta argumentación de la recurrente no puede prevalecer sobre la conclusión de la sentencia recurrida de que la documentación interesada por el sindicato actuante no es sino un complemento lógico y necesario de su derecho a acceder a la relación de puestos de trabajo y plantillas, imprescindible para comprobar entre otros aspectos de una acción sindical eficaz, la adecuada provisión de las vacantes, las circunstancias concretas de los puestos funcionales y la identificación de las circunstancias de cada puesto, sin cuyos datos, la mera relación de puestos de trabajo sin el complemento de los datos referentes a la resultaría por completo ineficaz para llevar a cabo con eficacia la acción sindical. y 23-04-2012 y SAN 7-12-2012, proced. 243/2012 y 19-12-2012, proced. 251/2012 SAN Sala de lo Social de 19 diciembre 2012 Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Grupo de empresas. Período de consultas. La Sala desestima las excepciones opuestas y acoge la demanda de conflicto colectivo deducida por UGT y CCOO, anulando las medidas de modificación adoptadas por las empleadoras. Considera que no se ha cumplido por las empresas las normas relativas al período de consultas, reguladas en el art. 41.4 ET. Y es que si el período de consultas tiene por finalidad constatar la concurrencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, es evidente que los representantes de los trabajadores deberán contar con toda la información necesaria para que puedan cumplir dichas tareas (FJ 7).). - Queremos resaltar, a estos efectos, la doctrina de la STS 27-05-2013, rec. 78/2012 STS Sala 4ª de 27 mayo 2013 Despido colectivo. Grupo de empresas. Acuerda el TS desestimar el recurso de casación interpuesto por el sindicato y confirma la validez de los despidos colectivos. El concepto de "grupo de empresas" presenta singularidades en el ámbito laboral, como es el tratamiento de la responsabilidad solidaria de las empresas pertenecientes al grupo. La existencia de una dirección unitaria no es un elemento definidor del grupo de sociedades, y por sí solo no comporta obligación legal de formular cuentas consolidadas, ni de presentar la documentación ex art. 6.4 RD 801/2011, sin que lleve a apreciar una responsabilidad solidaria sin otros datos que la determinen (FJ 10).), donde se afirma que solo es exigible la documentación relevante, entendiéndose como tal, aquella sin la que el período de consultas no puede alcanzar sus fines.

Pues bien, de la atenta lectura del período de consultas, constatamos nuevamente que los representantes de los trabajadores no exigieron en ningún momento la cuantificación de la reducción del complemento personal, que es lo aquí reprochado, lo cual demuestra, por sus propios actos, que no se trataba de una información decisiva para que el período de consultas alcanzase buen fin, siendo revelador que en la propuesta de CCOO (descripción 9 de autos) no se mencione, siquiera, la reducción del complemento personal, como no podría ser de otro modo, puesto que la reducción del complemento reiterado, en el contexto extremadamente crítico de la empresa, era poco relevante. - Consiguientemente, si CCOO no pidió nunca dicha cuantificación a la empresa, pretender que UNIPOST negoció de mala fe, porque no aportó dicho dato a la empresa, no puede causar la nulidad de la medida en el proceso de impugnación de la misma, porque quiebra las reglas de la buena fe en la negociación, como resaltamos en SAN 11-11-2013, proced. 288/2013 SAN Sala de lo Social de 11 noviembre 2013 Modificación sustancial colectiva condiciones de trabajo. Licitud de la comisión negociadora. Concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas. La Sala desestima las demandas de conflicto colectivo acumuladas de los sindicatos, declarando la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo adoptada por las empresas, ajustada a derecho. Existen causas organizativas que exigen tomar las medidas propuestas, entendiéndose que los problemas económicos y con especial relevancia

los productivos y organizativos, justifican razonablemente tales medidas, para ajustar la demanda con la plantilla, cuyos costes han aumentado en su ejercicio, por lo que tales medidas se adecuan razonablemente a la intensidad de las causas (FJ 9)..

CCOO y CGT defienden finalmente que el despido colectivo de 500 trabajadores, cuyo período de consultas se negoció simultáneamente con la inaplicación del convenio y la modificación sustancial aquí impugnada, desequilibró la negociación a favor de la empresa, puesto que no es lo mismo negociar una inaplicación de convenio y una modificación sustancial, junto con un despido masivo, que si no se hubiera activado dicha amenaza. - Subrayaron, además, que la retirada de la medida inmediatamente después de concluir sin acuerdo el período de consultas acredita cumplidamente que la empresa no quiso nunca despedir a 500 trabajadores, utilizando dicha medida para forzar el acuerdo de sus otras propuestas.

La Sala no comparte la tesis de los demandantes, aunque es cierto que la retirada de los despidos, tras concluir sin acuerdo el período de consultas, constituye una actitud atípica por parte de la empresa, quien mantuvo que no tenía más remedio porque no tenía liquidez para hacer frente a las indemnizaciones. - Dicha explicación es plausible, por cuanto se ha probado claramente que la empresa presenta unas pérdidas acumuladas de 11.757.241 desde el 1-01-2011 al 30-06-2013 euros, lo que la coloca en una situación económica extremadamente negativa, tratándose, por otra parte, de una empresa fuertemente endeudada y con graves problemas de financiación. - Por lo demás, la lectura de las actas del período de negociación revelan que el objetivo principal de los representantes de los trabajadores era que no se produjeran despidos, de manera que, si el objetivo de la empresa era poner sobre la mesa 500 despidos, para forzar el acuerdo de los representantes de los trabajadores en las otras medidas, la conducta lógica de la empresa habría sido proponer la retirada de los despidos durante el período de consultas, en cuyo caso si podría presumirse que la medida de flexibilidad externa era puro artificio, con lo que habría logrado con razonable seguridad que los representantes de los trabajadores flexibilizaran sus posiciones, pero no habiéndolo hecho así, parece evidente que la retirada posterior de la medida trae causa en la imposibilidad material de ejecutarla por falta de liquidez.

QUINTO.-. - Aunque CGT no lo mencionó, al ratificar su demanda, mantuvo en la misma que debió considerarse la situación global del grupo de empresas, al que pertenece la empresa demandada, sin mencionar, siquiera, de qué grupo se trata, ni cuales son las empresas que lo componen, ni cual es la empresa dominante del mismo, reclamando, por otra parte, que debieron aportarse las cuentas consolidadas del citado "grupo". - Debemos destacar nuevamente, que la atenta lectura de las actas del período de consultas revelan que ni CGT, ni ningún otro sindicato, exigió que se aportaran cuentas consolidadas de ningún grupo, por lo que acreditan, por sus propios actos, que dicho documento, de ser exigible, lo que no ha demostrado CGT, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC art.217.2 Ley 1/2000 de 7 enero 2000art.217.2 Ley 1/2000, de 7 de enero. Ley de Enjuiciamiento Civil., no era relevante para la conclusión del período de consultas, ya que, si lo hubiera sido, se habría solicitado por los representantes de los trabajadores. - Descartamos, por tanto, que no se haya entregado la información pertinente por la empresa demandada.

SEXTO.-. - CCOO admitió en el acto del juicio, que concurrían las causas, alegadas por la empresa para justificar la medida, admitiendo, incluso, que la empresa estaba en situación crítica, lo que no se admitió por CGT, cuya demanda no cuestiona en absoluto la concurrencia de las causas, como resaltó la empresa demandada. - Por consiguiente, si concurren las causas económicas, al haberse acreditado las pérdidas mencionadas, habiéndose acreditado, así mismo, una reducción geométrica de la de la cifra de negocios, así como de los resultados de explotación que se han resultado sustancialmente, se constata también la concurrencia de las causas productivas y organizativas, alegadas por la demandada, para promover la modificación sustancial impugnada, puesto que se ha reducido sustancialmente el volumen de productos que la empresa puede colocar en el mercado y se mantiene un alto volumen de gastos de personal, lo cual nos permite concluir que está claramente sobredimensionada, por lo que debemos necesariamente declarar la justificación de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS, en tanto que la reducción del 10% de complementos por encima de convenio, se adecua razonablemente a la intensidad de las causas acreditadas.

SÉPTIMO. - Aunque UGT y USO se allanaron a la demanda, no procede condenarles, de conformidad con lo dispuesto en el art. 21 LEC art.21 Ley 1/2000 de 7 enero 2000art.21 Ley 1/2000, de 7 de enero. Ley de Enjuiciamiento Civil., por cuanto el art. 155 LRJS les permite personarse como partes en el procedimiento, pero no cabe que se personen como demandados, allanándose a la demanda, por cuanto se ha probado cumplidamente que sus representantes participaron en la negociación del período de consultas, que concluyó globalmente sin acuerdo, por lo que su condena constituiría un auténtico fraude de ley, a tenor con lo dispuesto en el art. 6.4 CC. art.6.4 RD de 24 julio 1889art.6.4 Código Civil, publicado por Real Decreto de 24 de julio de 1889. - Debieron, por el contrario, adherirse a la demanda y no habiéndolo hecho así, debemos aplicarles la norma que quisieron eludir mediante su allanamiento.

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

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

FALLO

Desestimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO y CGT, a la que se adhirieron UGT y USO y absolvemos a UNIPOST, SAU de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde

la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el num. 2419 0000 000357 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre Ley 10/2012 de 20 noviembre 2012 Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses., modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero RDL 3/2013 de 22 febrero 2013 Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita., por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079240012014100019