

USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA
DE MADRID

12 enero 2016.
Nº 50



"Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. Documentación necesaria para que las consultas se lleven a cabo adecuadamente. La insuficiencia en la documentación afecta a la regularidad del período de consultas y determina la nulidad de la medida"

Estimados compañeros y afiliados/as, en este artículo vamos a comentar la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2015, recurso nº 306/2014. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Dicha Sentencia hace referencia al supuesto de las consultas del artículo 41.4 ET que regula las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo, y que establece que la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará 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. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de

las partes, y dado que no hay específicamente nada previsto en el precepto, rige el criterio general según el que el contenido de la información será apropiado si permite a los representantes de los trabajadores preparar adecuadamente la consulta a las que están llamados legalmente.

En dicha sentencia la empresa alega causas económicas, organizativas y productivas, y se confirma la nulidad de la medida empresarial impugnada de reducción salarial. La documentación entregada por la empresa no puede considerarse adecuada a los fines de posibilitar a los destinatarios una gestión eficaz de las consultas a las que estaban llamados. Se proporcionó tardíamente (12 días después del inicio de la consultas) las cuentas auditadas de 2012 y no se entregaron a pesar de haberse solicitado, las cuentas provisionales del 2013. No hubo explicación alguna sobre por qué se reducía el salario a unos trabajadores y a otros no, ni tampoco las diferencias

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la web!

www.uso-madrid.es



El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa contra la sentencia de la Audiencia Nacional, confirmando la nulidad de la medida colectiva de rebaja salarial impuesta.

porcentuales de disminución salarial entre trabajadores afectados. No obsta que se realizaran varias reuniones en el periodo de consultas; lo importante no es el número de encuentros, sino que la comisión negociadora cuente con toda la información pertinente.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa contra la sentencia de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo, confirmando la nulidad de la medida colectiva de rebaja salarial impuesta por la empresa, al no aportarse la información necesaria que acreditase la concurrencia de las causas alegadas.

Como **ANTECEDENTES DE HECHO** más importantes destacar los siguientes:

PRIMERO.- Por la representación de los trabajadores, se interpuso demanda de CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare la nulidad de la medida empresarial impugnada de reducción salarial o subsidiariamente se declara injustificada esta medida de reducción salarial unilateral y se ordene la reposición de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a la situación anterior existente a la implantación de la medida impugnada, con abono a los trabajadores y reintegro a los mismos de los descuentos económicos y retributivos ocasionados por la adopción de la citada medida".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio.

TERCERO.- Con fecha 24 de febrero de 2014 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimamos la demanda de conflicto colectivo, por lo que

anulamos la modificación sustancial impugnada y condenamos a la empresa a estar y pasar por dicha nulidad a todos los efectos legales oportunos, debiendo reponer a sus trabajadores en las mismas condiciones retributivas que disfrutaban antes de la modificación".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la empresa. en el que se alega los siguientes motivos: 1º.- Se formula

Como **FUNDAMENTOS DE DERECHO** destacar los siguientes:

TERCERO.- Es evidente que la literalidad del [artículo 41.4 ET](#) no establece una concreta obligación de entrega de información específica o indeterminada, y se limita a exigir que la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo vaya precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará 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.

La obligación de seguir un período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, además de una previsión directa que establece el referido apartado 4 del artículo 41 ET, es concreción directa de la previsión general contenida en el artículo 64.5 ET según la que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados y consultados, entre otras cuestiones, sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a

los contratos de trabajo en la empresa, pues no cabe duda de que una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo constituye un cambio relevante en los contratos de trabajo, máxime si, como es el caso, afecta a una de las condiciones básicas de la relación laboral cual es la prestación salarial.

En este sentido, el [artículo 64.6 ET](#) dispone que la información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta. En el supuesto de las consultas del [artículo 41.4 ET](#), dado que no hay específicamente nada previsto en el precepto, rige el criterio general según el que el contenido de la información será apropiado si permite a los representantes de los trabajadores preparar adecuadamente la consulta.

Hay que tener presente, también, que -de conformidad con el apartado uno del propio [artículo 64 ET](#) "se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen".

Al respecto, la Sala ya ha tenido ocasión de señalar, si bien para el despido colectivo, que "la documentación necesaria que la empresa debe facilitar tiene un carácter instrumental, de modo que su finalidad es mantener el esencial derecho de información de la parte trabajadora a los efectos de poder iniciar y desarrollar el periodo de consultas con miras a alcanzar un acuerdo. Así decíamos ya en la STS/4ª/Pleno de 27 de mayo de 2013 (rec. 78/2012) -con criterio reiterado en la STS/4ª/Pleno de 19 noviem-

bre 2013 (rec. 78/2013)- que las exigencias documentales no tienen un valor ad solemnitatem, "de manera que no toda ausencia documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad del despido colectivo, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue, y que no es sino la de proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos u otras posibles medidas paliativas, sustitutorias o complementarias" (STS de 21 de mayo de 2014, rec. 249/2013).

Con mayor motivo, la Sala ha entendido que "en la modificación sustancial de condiciones de trabajo no es exigible toda la documentación que el RD 1483/2012 establece para el despido colectivo y, aunque se admitiera que pudiera exigirse dicha documentación, la falta de algún documento no comportaría "per se" la nulidad de la modificación", lo que no excluye que resulte exigible la entrega de los documentos "que sean trascendentes para la consecución de la finalidad que la norma persigue" (STS de 24 de julio de 2015, Rec. 210/2014).

CUARTO.- Resta por comprobar si en el presente supuesto, como vimos en la STS de 16 de diciembre de 2014, Rec. 263/2013, la documentación entregada por la empresa puede considerarse adecuada a los fines reseñados; esto es, para posibilitar a los destinatarios de la información documental una gestión eficaz de las consultas a las que están llamados legalmente. Para ello hay que reseñar que, según consta en el inalterado relato fáctico de la sentencia recurrida, la empresa proporcionó tardíamente - cuando ya habían transcurrido doce días desde el inicio de las consultas- las cuentas auditadas del ejercicio 2012, y no entregó, a

pesar de que habían sido solicitadas reiteradamente por la contraparte, las cuentas provisionales del ejercicio 2013. Tampoco la empresa ofreció explicación alguna ni entregó información sobre las razones por las que se reducía el salario a unos trabajadores y a otros no, ni tampoco las diferencias porcentuales de disminución salarial entre los diferentes trabajadores afectados y ello pese a que la comisión negociadora representativa de los trabajadores había insistido sobre la necesidad de contar con dicha información en varias de las reuniones del período de consultas.

Habiéndose alegado causas económicas como fundamento de la pretendida medida de modificación sustancial y teniendo en cuenta que la misma consistía en una reducción salarial que no se aplicaba homogéneamente ni en su porcentaje de reducción ni en la plantilla, todas las informaciones omitidas resultaban, a juicio de la Sala, absolutamente relevantes e imprescindibles para que los representantes de los trabajadores pudieran afrontar las consultas con plenas garantías y con total conocimiento de las circunstancias concurrentes, lo que les habría permitido valorar adecuadamente la medida pretendida por el empresario para la suscripción o no de un eventual acuerdo.

A esta conclusión no obsta que se celebraran varias reuniones en el período de consultas, pues lo importante no es el número de encuentros de la comisión negociadora, sino si ésta cuenta con toda la información pertinente. Tampoco obsta que durante tales reuniones se formularan por ambas partes propuestas y contrapropuestas en torno a la medida pretendida. Tales hechos no subsanan la carencia inicial consistente en una falta de información básica que determinó la elusión de un requisito fundamental de las consultas, lo que determina,

de conformidad con el [artículo 138.7 LRJS](#), la nulidad de la medida adoptada por la empresa, tal como fue declarado por la sentencia recurrida que debe ser confirmada, como propone el informe del Ministerio Fiscal. Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto en nombre y representación de la mercantil, sobre CONFLICTO COLECTIVO, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida. Sin costas.

**Francisco José
Malfeito Natividad**

Director Asesoría
Jurídica

USO-Madrid

