



Roj: **SAN 1122/2013 - ECLI:ES:AN:2013:1122**

Id Cendoj: **28079240012013100048**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/03/2013**

Nº de Recurso: **2/2013**

Nº de Resolución: **45/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

Madrid, a diecinueve de marzo de dos mil trece.

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

### **EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## **SENTENCIA**

En el procedimiento 0000002/2013seguido por demanda de FSC-CC.OO; CGT:contra UNIPOST SA; UGT; USO;sobre conflicto colectivo.Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 3-1-13 se presentó demanda por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS contra UNIPOST sobre conflicto colectivo. El 23-1-13 se presentó demanda de conflicto colectivo por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra la misma empresa.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de ambas demandas, así como su acumulación mediante Auto 8/2013 de 5-2-13. Designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 14-3-13 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí 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 , 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 (en adelante CCOO) se ratificó en su demanda, en cuyo suplico solicita "*que se declare la nulidad de la decisión de la empresa de suspensión de contrato de trabajo y reducción de jornada, con la condena a la reanudación inmediata de los contratos de trabajo afectados por estas medidas y al pago de los salarios dejados de percibir hasta la fecha de la normal reanudación del contrato de trabajo o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto de la prestación de desempleo percibida*". El sindicato expuso que la adopción de la medida empresarial impugnada presentaba diversos vicios que determinaban su nulidad. En primer lugar, destacó la falta de negociación de buena fe durante el período de consultas, puesto que la empresa habría mantenido una posición inamovible hasta prácticamente el final del período de consultas, rechazando sistemáticamente las propuestas alternativas de los representantes de los trabajadores. Y no habría sido sino en la que estaba prevista como última reunión, que la empresa puso sobre la mesa una propuesta final no negociable. En segundo lugar, CCOO mantuvo que la empresa no había aportado toda la documentación e información necesaria para el período de consultas. Aludió, así, entre otros documentos, a la ausencia de un plan de viabilidad y del balance de sumas y saldos, requeridos por los representantes de los trabajadores. Indicó además que los resultados económicos no se habían presentado en los modelos oficiales



y debidamente firmados, y el informe de gestión no contaba con las firmas de los Consejeros de Danza S.A., que poseen la mayoría de las acciones de la empresa. Seguidamente, el sindicato cuestionó los datos que se deducen de dicha información económica, como por ejemplo el incremento del saldo de clientes, el de aprovisionamientos, el de inversiones, y la existencia de nuevas contrataciones. En tercer lugar, CCOO afirmó la concurrencia de fraude de ley y abuso de derecho en la actuación de la empresa, por dar comienzo al presente expediente antes de que terminara el previo, habiendo puesto en marcha, además, dos descuelgues salariales y un acuerdo de flexibilidad salarial y de jornada. La Confederación General del Trabajo (en adelante CGT), se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que se *"declare la nulidad de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo en el seno de la mercantil UNIPOST S.A.U. y subsidiariamente y, para el caso de no estimarse la pretensión principal, los declare no ajustados a Derecho, con las consecuencias legales que se desprendan de tales declaraciones"*. Se adhirió a las alegaciones de CCOO, añadiendo que durante el período de consultas la empresa había modificado sustancialmente el ámbito subjetivo del expediente, ampliándolo a trabajadores del centro de Zaragoza el 5-11-12, lo que, a juicio del legal representante del sindicato, venía motivado por el hecho de que entonces ya estaba en vigor el RD 1483/12. Continuó CGT alegando que la empresa estaba obligada a concretar cuándo y cuánto tiempo serían suspendidos los contratos, y al no haberlo hecho la medida debía declararse nula. También subrayó que Unipost SAU forma parte de un grupo en el que otras empresas se dedican a su misma actividad, y sin embargo esa información no se había trasladado en el período de consultas. UNIPOST se opuso a ambas demandas. Respecto de la de CCOO, manifestó que en ella nada se había alegado respecto de las cuentas de 2012, por lo que su consideración en este pleito le provocaría indefensión. En cualquier caso, indicó que los estados financieros de 2012 se habían aportado al período de consultas. También destacó la ausencia de referencias a la causa productiva, tanto en la demanda de CCOO como en la de CGT. La empresa señaló que en 2011 había perdido 4 millones de euros, y en 2012, con un ERTE en marcha que supuso un ahorro en salarios de 3 millones, sin embargo las pérdidas habían superado los 4 millones. Y en febrero de 2013 las pérdidas ya ascendían a 1 millón de euros. Explicó que, si bien el descuelgue salarial solicitado en 2012 había sido rechazado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el de 2013 se ha admitido, sin que ninguno de los actuales litigantes lo impugnara. Defendió que es posible tratar al mismo tiempo un ERTE y un descuelgue por el comité intercentros, tal como ha hecho, porque los interlocutores son los mismos. Y negó que este expediente se hubiera superpuesto al previo, porque comenzó el 1-1-13, salvo en la Oficina de Barcelona, donde se aplicó desde la última semana de diciembre de 2012, pero resulta que en esa oficina no se aplicaba el expediente previo. A continuación, alegó que UNIPOST había hecho numerosas propuestas para intentar alcanzar un acuerdo, decidiendo finalmente desistir de las extinciones inicialmente previstas y mejorar las condiciones de las suspensiones de los contratos. Afirmó haber entregado las cuentas consolidadas con la matriz, Unipost Servicios Generales, así como toda la información que le fue solicitada por los representantes de los trabajadores, salvo algunos documentos que consideró no pertinentes. En este sentido, explicó que, al haberle requerido CCOO cierta información, la empresa convocó a este sindicato a una reunión para darle explicaciones al respecto, y el sindicato no acudió. UNIPOST explicó que tiene dos productos, las cartas ordinarias y las notificaciones con acuse de recibo, habiendo disminuido drásticamente el número de cartas entregadas y perviviendo, aunque también en número más reducido, las notificaciones. Dado que estas últimas son más caras que las primeras, ello ha determinado un incremento de los ingresos, pero también un aumento de los gastos, puesto que deben recurrir a franquicias o a Correos para hacer las notificaciones allí donde no tiene empleados. Justamente son estas franquicias las que han supuesto una elevación de los aprovisionamientos. Indicó que los gastos de personal habían bajado en 2012, que el EBITDA cayó en 7 millones, y que las inversiones son necesarias para hacer el trabajo. Finalmente, explicó que Danzas no llega ni al 30% de las acciones de Unipost, y que sus consejeros sí habían firmado las cuentas anuales. Seguidamente UNIPOST pasó a contestar la demanda de CGT, apuntando que no es posible ver en la conducta de la empresa una voluntad fraudulenta de aplicar el RD 1483/12, porque esta norma en modo alguno resulta de aplicación al presente expediente, al haber comenzado este último con anterioridad a su entrada en vigor. Y precisamente por no ser de aplicación, no era un requisito exigible el que se concretara en el período de consultas el específico modo de aplicación de la medida empresarial. No obstante, la empresa mantuvo que se había explicado cómo se aplicaría y un listado de afectados. En cuanto a la proporcionalidad de las causas justificativas, la empresa afirmó que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sostiene que ninguna de las partes había cuestionado su concurrencia, y que su proporcionalidad deriva de que lo que está en cuestión es la subsistencia de la empresa. Por último, la demandada se opuso a que se pueda tener en consideración la alegación de CGT sobre los trabajadores de Zaragoza, puesto que nada de eso figura en su demanda, constituyendo un hecho nuevo. Por su parte, UGT y USO manifestaron que comprendían los motivos de las demandas pero que también eran conscientes de la situación por la que atraviesa la empresa, y por ello solicitaban una sentencia conforme a Derecho. **Quinto** . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes: -En 2012 se hizo efectivo Expediente de reducción de jornada y pese a ello en noviembre de 2012 hubo resultado negativo de 4 millones de euros. -En negociaciones hubo multitud de propuestas por la empresa, sintetizadas en los



anexos de las actas del día 16 y del día 23 de noviembre de 2012. -La empresa en esas propuestas retiró extinciones, mejoró las suspensiones y pidió sacrificios en las pagas extraordinarias como habían propuesto los representantes de los trabajadores. -La empresa aportó cuentas consolidadas de la empresa matriz. -La empresa convocó a una reunión aclaratoria a CCOO con la presencia de asesores, y CCOO no acudió. -No se han superpuesto dos expedientes, sólo se inició a finales de 2012 para la oficina de Barcelona, que no había sido afectada por anteriores expedientes. Para el resto se inició el 1-1-13. -En febrero de 2013 la empresa ha tenido resultado negativo de 1 millón de euros. -Se ha reducido el reparto de las cartas convencionales en un 30% y la notificación con acuse de recibo. -Las notificaciones con acuse de recibo son mucho más caras. -Para la notificación con acuse de recibo UNIPOST necesita la colaboración de empresas franquiciadas y de Correos en zonas donde UNIPOST no tiene servicio. -Las franquiciadas no son empresas filiales de UNIPOST. -Se han gastado en aprovisionamientos con franquiciados y Correos 16 millones de euros. -En 2012 han bajado los ingresos de la empresa. -A la empresa le resulta necesario la adquisición de maquinaria de clasificación para trabajar. -En 2012 el EBITDA ha caído en 7 millones de euros. Por el contrario, fueron hechos admitidos pacíficamente los siguientes: -En el año 2011 hubo resultado negativo de 4 millones de euros. -Estando en marcha el ERE de reducción de 2012, el gasto salarial supuso un ahorro de 3 millones de euros. -La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos autorizó el expediente de suspensión de 2013 y no ha sido cuestionado. -La última reunión fue el 23-11-12. -En 2012 ha habido un ahorro de 3 millones de euros en gasto de personal. -Los Administradores Danza tienen un 37% del voto y no firmaron informe de gestión y sí han firmado cuentas anuales. -Se dijo que se aplicaría la suspensión con carácter general.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** .- La sociedad UNIPOST, S.A. tiene por objeto social la promoción, difusión, comercialización, recogida, tratamiento, clasificación, franqueo, almacenamiento, transporte tanto por carretera como naval y aéreo, distribución y entrega de bienes e información, impresos, envíos, etc. - La plantilla de la empresa está formada por un total de 2.645 trabajadores distribuidos geográficamente en centros de trabajo ubicados en varias comunidades autónomas.

**SEGUNDO** . -Con fecha 23 de marzo de 2011 se dictó resolución administrativa por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (expediente nº 39/11) en virtud de la cual se autorizó a la empresa UNIPOST, S.A. a la reducción de la jornada de 640 trabajadores en un 15% hasta el 31 de diciembre de 2011. Dicha autorización fue resultado del acuerdo de fecha 15 de marzo de 2011 alcanzado entre las partes en el periodo de consultas, en el que expresamente se consideraron probadas las causas económicas, organizativas y de producción alegadas en el expediente anteriormente indicado. Con fecha de 30/12/2011 se dictó nueva Resolución por parte de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social por el que se procedió a autorizar a la mercantil supraindicada para la reducción de jornada en un porcentaje del 25%, durante 365 días, de 1972 contratos de trabajo; y a no autorizar la extinción de 140 contratos de trabajo. Todo ello en virtud de solicitud final de la empresa, presentada el 16 de diciembre de 2011, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo. **TERCERO** . - El 22-12-2011 se publicó en el BOE el convenio colectivo de la empresa demandada para el período 1-01-2011 a 31-12-2012. -El 23-04-2012 la empresa alcanzó acuerdo con el comité intercentros, así como con UGT, CCOO, CGT y USO, que obra en autos y se tiene por reproducido, mediante el que acordaron modificar las condiciones previstas en el tercer Convenio Colectivo de Unipost, SA, para los años 2011 y 2012, reconociendo todas las partes la concurrencia de causas económicas y productivas que exigen la adopción del presente Acuerdo (BOE de 14-06-2012), en el que acordaron prorrogar un año el convenio, introducir más flexibilidad en la jornada y congelar los salarios en 2012. **CUARTO** . - El 19-06-2012 la empresa demandada notificó al comité intercentros su decisión de iniciar el período de consultas de un procedimiento de inaplicación del convenio de empresa basado en causas económicas y productivas, con la finalidad de proceder al descuelgue de las tablas salariales para los años 2012 y 2013 del Convenio colectivo de UNIPOST, S.A. 2011-2013. Dicho descuelgue supondría una rebaja salarial entre el 5,49 % mínimo y el 15,71 % máximo, dependiendo del centro de trabajo y tramo salarial según habitantes que corresponda. El 8-08-2012 la empresa demandada sometió la controversia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que dictó resolución el 28-9-2012 declarando la improcedencia de la inaplicación del Convenio Colectivo de la empresa UNIPOST, SA. Esta resolución fue impugnada por la empresa ante esta Sala, que dictó sentencia desestimatoria de la demanda el 28-1-13 (PROC. 316/12).

**QUINTO** . - Las ventas de la empresa demandada en el período 2009, 2010, 2011 y los seis primeros meses de 2012 fueron las siguientes: 109.099; 108.984; 109.602 y 53.614 MM euros. - El margen bruto de explotación en el período citado fue de 73.406; 74.342; 70.165 y 33.618 MM euros. El EBITDA del período reiterado fue el siguiente: 2.127; 5.915; -1.442 y - 132 MM euros. - El resultado de explotación en el período citado fue el



siguiente: 1.004; 4.758; 3.026 y 1.078 MM euros. Los resultados financieros en el período antes dicho fueron los siguientes: 622; -519; -1.146 y - 612 MM euros. - Las cifras BAI son las que siguen: 382; 4.239; - 4.173 y - 1690 MM euros. - El resultado neto alcanzó las cifras siguientes: 258; 2.961; -2.890 y - 1.690 MM euros. Los costes de personal en el período reiterado fueron los siguientes: 59.019; 56.886; 59.244 y 27.943 MM euros. **SEXTO** . - En el período enero-marzo 2012 los datos de la empresa son los siguientes: Ingresos de 27.0423 millones de Euros. El Resultado de explotación refleja unas pérdidas de 0.688 millones de Euros; El Resultado antes de impuestos refleja unas pérdidas de 0.980 millones de Euros. El Resultado del ejercicio refleja unas pérdidas de 0.980 millones de Euros. En el período 1-01 a 30-06-2012 sus resultados son los siguientes: Ingresos de 53.615 MM euros; el resultado de explotación arroja unas pérdidas de 1, 07 MM euros; el resultado antes de impuestos arroja unas pérdidas de 1.690 MM euros y el resultado del ejercicio arroja unas pérdidas de 1.690 MM euros. La aplicación de la reducción de jornada durante 2012 supuso un ahorro en gasto salarial de 3 MM euros. En el ejercicio 2012 el resultado, a 30 de noviembre, ha sido de - 4.042.371 euros. El informe de auditoría de las cuentas anuales del ejercicio 2012, aún no finalizado, establece que la cuenta de pérdidas y ganancias arroja pérdidas por importe de 4.299.433 euros. **SÉPTIMO**. - El 16-10-12, en reunión del Comité Intercentros, la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores la apertura del período de consultas para un nuevo Expediente de Regulación de Empleo de reducción de jornada, de suspensión y de extinción de contratos, indicando que *"tanto la reducción como la suspensión podrían afectar a toda la plantilla en todos los centros de trabajo, con reducciones máximas de hasta el 30% de jornada y suspensiones de hasta 140 días hábiles. El expediente de extinción podría afectar hasta 250 trabajadores a medida que fuera posible hacer las indemnizaciones necesarias."*

Igualmente, en esta reunión la empresa comunicó su intención de descolgarse del Convenio de la empresa, abriendo el período de consultas también a estos efectos. **OCTAVO**. - Tras la reunión de 16-10-12, tuvieron lugar otras los días 25-10-12 y 5, 12, 16 y 23-11-12. La empresa entregó a los representantes de los trabajadores la preceptiva Memoria de las causas justificativas - económicas y productivas-, junto con la documentación económica correspondiente, balance y cuenta de resultados de los ejercicios 2009, 2010 y 2011 -incluidas cuentas consolidadas debidamente auditadas-. Aportó también las cuentas provisionales del ejercicio 2012, a 30 de septiembre de 2012. Asimismo, se suministró el número de los trabajadores afectados y el número y clasificación profesional de los trabajadores habitualmente empleados en el último año, el período previsto para la realización de los despidos y las suspensiones de contratos y reducciones de la jornada laboral (del 1-11-2012 al 31-12-2013), y los criterios definidos para la designación de los trabajadores afectados. El Plan de Recolocación Externa se entregó en la reunión de 5-11-12. En esta misma reunión la empresa informó que debido a la pérdida de un cliente relevante en el área de Zaragoza, los centros allí sitos aumentarían su período de suspensión hasta las 17 semanas. En estas reuniones tuvieron lugar propuestas y contrapropuestas. En la reunión de 16-11-12 la empresa manifestó que renunciaba a las extinciones contractuales porque carecía de los fondos necesarios para hacer frente a las indemnizaciones, si bien se reservaba su planteamiento en el futuro. Presentó una nueva propuesta, para cuyo estudio se acordó prorrogar el período de consultas hasta una última reunión el 23-11-12, en la que no se alcanzó acuerdo. Esta última propuesta de la empresa, que obra en autos y se tiene por reproducida, consiste en la suspensión de contratos de hasta 140 días hábiles desde el 1/12/2012 al 31/12/2013, o alternativamente, en función del centro de trabajo, reducción de jornada de hasta un 30% en el mismo periodo, de la totalidad de la plantilla de la Empresa. Las suspensiones se aplicarían preferentemente en periodos de 7 días naturales, y en ningún caso se superarían los 14 días naturales dentro de un mismo mes natural, figurando las fechas concretas de cada trabajador en un calendario mensual de afectaciones, que se publicaría entre los días 25 y 30 del mes anterior y al menos con una antelación mínima de dos días laborales al inicio de la suspensión. **NOVENO**. - El 21 de noviembre CCOO remitió burofax a la empresa para que le remitiera cierta documentación que consideraba fundamental para evaluar la situación y propuesta de la empresa. En concreto pedía la evolución trimestral 2010 y 2011 del detalle de aprovisionamientos; el detalle de deudores y acreedores comerciales desglosado por Grupo, Vinculadas o no, y Restos; el detalle de la "Norma 21" del Plan General de Contabilidad; el detalle de la partida "Otros Gastos de Explotación"; el detalle de las remuneraciones del personal de estructura, dirección y alta dirección; información sobre la proyección de ventas; el estado de cambio en el patrimonio neto, memoria del ejercicio, informe de gestión y estado de flujo defectivo, todos ellos provisionales de 2012; y la auditoría sobre la documentación provisional de 2012. El 4-12-12 la empresa le remitió respuesta, que consta en autos y se tiene por reproducida, indicándole que, tal como manifestara en la reunión de 23-11-12, al haberle solicitado la información dos días antes de la fecha prevista para la finalización de la prórroga del período de consultas, había sido materialmente imposible atender la petición. No obstante, la empresa invitó al sindicato a una reunión el 14-12-12 con la finalidad de responder a preguntas concretas sobre la información solicitada, así como sobre la documentación económica entregada durante el período de consultas. No consta que la reunión se haya producido. **DÉCIMO** . - El 13-01-2013 la CCNCC dictó resolución en su expediente 14/2012, mediante la que se declaró la inaplicación del incremento salarial previsto para 2013 en el Convenio Colectivo de la empresa UNIPOST, S.A., manteniendo, por



tanto, las tablas salariales que han regido durante 2012. Esta resolución no ha sido impugnada. **UNDÉCIMO.** El 22-1-13 se celebró procedimiento de mediación promovido por CGT ante el SIMA, con resultado de falta de acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo previsto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes: -Del primero al quinto, del relato fáctico contenido en la Sentencia de esta Sala de 28-1-13, proc. 316/12. -El sexto, también de los hechos probados de la citada SAN, con los siguientes añadidos: El ahorro en gastos salariales de 2012 no resultó controvertido. El resultado del ejercicio 2012 puede verse en la página 5 del Balance de Situación que figura como documento núm. 7 de la empresa, descripción 58 de autos, que fue reconocido de contrario y que el perito reconoció como las cuentas preparadas por la empresa a partir de sus registros contables. El informe de auditoría consta en el ramo de prueba de la empresa, en la descripción 74 de autos, reconocido de contrario. -El séptimo, del acta que figura como documento núm. 2 adjunto a la demanda de CCOO, reconocido de contrario (descripción 3 de autos). -El octavo se deduce del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que figura como documento núm. 14 del expediente administrativo que obra en autos; informe que no fue intentado rebatir de ningún modo.- Las cuentas consolidadas aportadas figuran como documento 22 adjunto a la demanda de CCOO (descripción 22 de autos), reconocido de contrario; y también constan en las descripciones 55 y 57 de autos, en el ramo de prueba de la empresa, reconocidas igualmente de adverso.- La referencia a los centros de Zaragoza se encuentra en el acta de la citada reunión, que obra como documento 4 adjunto a la demanda de CCOO, reconocido de contrario (descripción 3 de autos).- Las propuestas y contrapropuestas se deducen de las actas de las reuniones, que obran en la descripción 3 de autos y fueron todas reconocidas de contrario. Por ejemplo, en la reunión de 5-11-12, UGT manifiesta que no será posible llegar a un acuerdo en caso de mantener la empresa una suspensión de tantos días seguidos, a lo que la empresa responde que entonces podría acordarse que la afectación no superara el mes de duración continuada, montando turnos rotativos con duraciones de un mes en lugar de tres. En la reunión de 12-11-12, USO propone eliminar las extinciones a cambio de no cobrar las pagas extraordinarias de 2013, y UGT propone que haya suspensiones y reducciones complementarias en un mismo centro de trabajo, aplicando suspensiones en un porcentaje proporcional a quien no haya tenido reducciones hasta ahora. En la reunión de 16-11-12 la empresa realiza una nueva propuesta, que obra como documento 7 adjunto a la demanda de CCOO (descripción 4 de autos), reconocido de contrario. -El noveno, de los burofaxes que obran como documento núm. 12 de la empresa (descripción 63 de autos), en los folios 373 y 374, y 376 a 378. Este documento fue reconocido de contrario. -El décimo, de la mencionada SAN (proc. 316/12).- La no impugnación de la Resolución resultó pacífica. -El undécimo, del acta que obra en descripción 34 de autos.

**TERCERO.**- Se impugna la decisión de la empresa de suspender los contratos de trabajo y reducir jornada, adoptada tras un período de consultas que concluyó el 23-11-12. Se alegan, a estos efectos, motivos tanto de orden formal como de fondo. En primer lugar, los demandantes denuncian que en la conducta de la empresa durante el citado período de consultas no hubo intención de negociar de buena fe, pues mantuvo una posición inamovible y solo en la última reunión ofreció una alternativa, también de carácter cerrado. Como recordamos en nuestra Sentencia de 15-2-13 (proc. 376/12), el período de consultas es una manifestación propia de la negociación colectiva, que ha de 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, siendo exigible que durante el mismo las partes negocien de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La negociación de buena fe exige acreditar la concurrencia de propuestas y contrapropuestas ( STS 30-06-2011 ; STSJ Asturias 2-07-2010 y SAN 21-11- 2012, proc. 167/2012 ), habiéndose entendido que no se negocia de buena fe cuando la empresa se limita a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el ERE fijando la indemnización mínima legal ( STSJ Madrid 30-05-2012, rec. 17/2012 ). Una vez determinado el papel central que ocupa la negociación de buena fe en el período de consultas y sus elementos configuradores, procede determinar si la misma concurrió o no en el caso que nos ocupa, lo que, a la vista del relato fáctico, merece una respuesta positiva. En efecto, según ha quedado acreditado (hecho probado octavo) y se razona en el fundamento jurídico primero, no existió una posición inamovible de la empresa, sino que se manejaron propuestas y contrapropuestas; tanto es así que la decisión final de la empresa, más allá de la supresión de las extinciones por problemas de tesorería, difiere de



su plan inicial, acogiendo algunos de los extremos que se habían barajado durante la negociación. No obsta a esta conclusión el que se negociara la suspensión y reducción de jornada al mismo tiempo que un descuelgue salarial, pues nada en la legislación vigente impide dicha negociación simultánea, siempre que se cumplan estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas, lo que no se ha alegado que se incumpliera.

**CUARTO.-** También mantienen los demandantes que la documentación entregada por la empresa en el período de consultas adolecía de defectos, y faltaba otra relevante. En concreto, se dice que no se aportó documentación sobre el ahorro que estas medidas supondrían, ni el plan de viabilidad de la empresa, que las cuentas de resultados de 2012 no se ajustaban al modelo oficial ni estaban firmadas, que tampoco estaba firmado el informe de gestión por algunos consejeros, y que se había solicitado a la Compañía cierta documentación económica que, sin embargo, no les fue suministrada. También se sugiere que otras empresas del grupo realizan la misma actividad y sin embargo no se aportó documentación sobre las mismas. Y se indica, igualmente, que la empresa no detalló suficientemente cómo se aplicarían las medidas suspensivas. En SAN 14-11-2012, proc. 170/2012, señalamos que el deber de negociar de buena fe obliga a la empresa a facilitar a la representación de los trabajadores la información y documentación necesaria para asegurar que la negociación llegue a buen fin, tal y como sostuvimos en SAN 27-07-2011, ROJ 3831/2011 y SAN 22-07-2011, ROJ 3828/2011. En este sentido, según razonamos en SAN 15-2-13 (proc. 376/12), el deber de negociar de buena fe pivota sobre la aportación por parte de la empresa de la información suficiente, entendiéndose como tal aquella que permita alcanzar los objetivos del período de consultas, puesto que si los representantes de los trabajadores no disponen en tiempo hábil de los elementos de juicio, en los que la empresa fundamenta su medida, el período de consultas se vacía de contenido. Así pues, la empresa debe aportar toda la información, que permita acreditar la concurrencia de las causas, por las que toma la medida y la adecuación de la medida a las causas, porque ni no se hace así, la representación de los trabajadores no podrá constatar la concurrencia de causas, ni estará en condiciones razonables de evitar la medida o reducir sus efectos, que son los objetivos del período de consultas, al no contar con los elementos de juicio utilizados por la empresa para ejecutar la medida. Siendo de aplicación al caso el RD 801/2011, por su vigencia al tiempo de los hechos, vemos que la empresa aportó la información que sus arts. 6, 7 y 8 exigían, tal como fue observado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su informe, en el que expresamente se destaca que "la documentación presentada por la empresa en relación con las causas alegadas se ajusta a lo establecido en el art. 51.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". La Inspección actuante tan solo observó que no constaba que se hubieran previsto acciones formativas para aumentar la polivalencia y empleabilidad de los trabajadores afectados, según dispone el art. 47.4 ET; lo que ni en la demanda ni en las alegaciones se menciona. La alegación de CGT sobre el incumplimiento por la empresa del requisito de aportar información acerca de la aplicación concreta de la medida, ha de decaer necesariamente, teniendo en cuenta, por un lado, que dicho requisito no está contemplado en el citado RD 801/2011, sino en el art. 17.2.d) del RD 1483/2012, que no resulta aplicable a este caso por la fecha de su entrada en vigor. Por otro lado y en cualquier caso, la empresa sí detalló de modo suficiente cómo y cuándo se irían aplicando las suspensiones, bien que no mediante un calendario prefijado, pero sí comprometiéndose a aplicarlas por períodos de 7 días naturales, sin superar los 14 en un mismo mes, avisando al trabajador con antelación mínima de 2 días. Y todo ello en el marco temporal de tres meses. En relación con las cuentas de otras empresas del grupo al que pertenece la demandada, se ha probado que se aportaron las cuentas consolidadas de la matriz, Unipost Servicios Generales, que es con la que la demandada tenía obligación de consolidar. Si los demandantes estaban sugiriendo que las empresas franquiciadas con las que UNIPOST contrata la prestación de servicios allí donde no tiene personal para hacer las entregas, forman también parte del grupo, a ellas correspondía acreditarlo, lo que no han hecho. En cuanto a la alegación acerca de la falta de firma de las cuentas provisionales y su formulación en un modelo no oficial, lo que exige la norma reglamentaria es que estén firmadas por representante de la empresa, y así es. En cualquier caso, conviene aclarar que, a nuestro juicio, tampoco la ausencia de las correspondientes firmas, aun siendo reprochable, sería suficiente como para invalidar la medida empresarial, puesto que se trata de una exigencia formal destinada a apoyar la autenticidad del documento y la responsabilidad de quienes lo suscriben, pero en absoluto resulta un requisito constitutivo sin cuya concurrencia haya que concluir, necesariamente, que el contenido del documento no es veraz. Por lo que respecta a la restante documentación exigida y que la empresa no habría aportado, procede recordar que, como mantuvimos en SAN 15-2-13 (proc. 376/12), "no basta, para anular un período de consultas, que las empresas no hayan aportado documentos requeridos por la RLT, siendo necesario, por el contrario, que esta acredite suficientemente, que la falta de esas informaciones les impidió objetivamente la negociación efectiva durante el período de consultas". De la lectura de las actas se colige que en ningún momento los representantes de los trabajadores solicitaron a la empresa documentación sobre el ahorro que supondrían las medidas, limitándose CCOO a preguntar sobre dicho ahorro en la reunión de 5-11-12, siendo respondida por la empresa. En la reunión de 12-11-12 CCOO manifiesta que sólo podría hacer una propuesta a la empresa si dispusiera de más información y más clarificada, pero no consta qué



tipo de documentos está pidiendo, y si es que, en efecto, los pide. No es sino en la reunión de 16-11-12 -es decir, en la quinta y prevista inicialmente como última-, cuando este sindicato hace constar que la información suministrada por la empresa es insuficiente y poco transparente, y que ha venido solicitando reiteradamente información adicional que no le ha sido suministrada, sin que nada de todo esto pueda observarse en las actas de las reuniones previas. Su siguiente acción es la remisión del burofax que se menciona en el hecho probado noveno, mediante el que pide toda una serie de documentación económica, siendo razonable que, a dos días del fin del período de consultas, la empresa no tuviera tiempo material para aportarla. No obstante ello, ofreciéndose la demandada a resolver sus dudas con posterioridad, no consta que el sindicato haya accedido. Es evidente que nada lo obligaba a ello una vez cerrado el período de consultas, pero sin duda era una ocasión de obtener las respuestas que ahora reclama, y sobre las que parece haber perdido todo interés una vez alcanzado el final del período de consultas. Habiendo transcurrido el período de consultas sin que la representación de los trabajadores solicitara información concreta adicional, a salvo del requerimiento que hace CCOO cuando está casi finalizado, consideramos que en absoluto ha quedado acreditado que sin la documentación pedida por el citado sindicato fuera objetivamente imposible la negociación efectiva durante el período de consultas.

**QUINTO.-** Los demandantes cuestionan muchos aspectos de la documentación económica en orden a fundamentar la inexistencia de causa económica, tales como el incremento de los aprovisionamientos, el aumento del saldo de clientes, y de las inversiones. Datos todos estos que fueron corroborados y justificados por la prueba pericial propuesta por la empresa, sin que los demandantes realizaran el más mínimo esfuerzo probatorio en orden a sustentar sus afirmaciones. El solo repaso del relato fáctico, que incluso contempla la admisión por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de la existencia de causas justificativas para el descuelgue salarial, permite concluir que concurre causa económica más que suficiente y proporcionada para llevar a cabo las medidas decididas por la empresa, y en cualquier caso esta última fundó también su decisión en causa productiva, que no se ha cuestionado.

**SEXTO.-** También se señala la existencia de un comportamiento fraudulento y abuso de derecho por parte de la empresa, puesto que habría comenzado a aplicar estas medidas de modo solapado a la vigencia de un expediente de regulación de empleo anterior, y todo ello encadenando diversas medidas de flexibilidad interna. Es verdad que la medida ahora cuestionada comienza su vigencia en diciembre de 2012, cuando aún es posible la aplicación del ERTE anterior, y que la Compañía lleva ya mucho tiempo encadenando medidas temporales de regulación de empleo e intentando descuelgues salariales. Sin embargo, no vemos en ello, necesariamente, un abuso de derecho, siempre y cuando las medidas estén debidamente justificadas, como lo está la que ahora analizamos. Por otra parte, no se ha acreditado que quienes ya estuvieran experimentando las consecuencias de la primera decisión, experimentaran simultáneamente una nueva rebaja en sus condiciones laborales, tal como defendieron los demandantes. Por otra parte, hemos dicho en SAN 25-1-13 (proc. 305/12), en un supuesto de dos expedientes suspensivos sucesivos, en el que el segundo se pone en marcha sin haber agotado completamente el primero, que *"El que no se hayan implementado el 100% de las suspensiones adoptadas en el expediente suspensivo que concluía en septiembre, no desvirtúa la concurrencia de la causa, sino que, en este caso concreto, nos parece que desvelaría una situación de caída productiva continuada en la que la empresa ha ido planteando suspensiones en número y período de aplicación ciertamente prudentes, en orden a no mermar los derechos de los trabajadores más allá de lo que se observe como realmente indispensable"*. Igualmente, CGT fundó la existencia de fraude en que, tras la entrada en vigor del RD 1483/12 y deseando aprovechar su aplicación, la empresa había ampliado el ámbito subjetivo de las medidas. Como destacó la empresa, no es un extremo mencionado en la demanda, lo que nos impide tenerlo en consideración. No obstante, a los puros efectos dialécticos, conviene recordar una vez más que la norma reglamentaria aplicable no podía ser más que el RD 801/2011, de modo que pierde todo sentido el argumento. Por lo expuesto y razonado procede la desestimación de la demanda en los términos que se deducen de los fundamentos jurídicos que anteceden. 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,

## FALLAMOS

Que desestimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesta por FSC-CC.OO; CGT, y en consecuencia absolvemos a UNIPOST SA; UGT; USO de sus pedimentos.

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



de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el 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 nº 2419 0000 000002 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, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, con el escrito de interposición del recurso habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma, ascendiendo su importe fijo con carácter general a 750 euros, salvo en el caso de trabajadores, sean por cuenta ajena o propia, en cuyo caso su montante será de 300 euros, amén de la cuota variable de la citada tasa en atención a la cuantía del recurso a que hace méritos el artículo 7.2 de la misma norma, con una exención, también en este caso, del 60 por 100 si se trata de trabajadores, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, norma reglamentaria en vigor desde el 17 de diciembre de 2012, en el bien entendido de que, caso de no acompañar dicho justificante, no se dará curso al escrito de interposición del recurso hasta que se subsane la omisión producida, debiendo ser requeridos formalmente por el Secretario Judicial para su aportación.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.