

INDICE

- ✦ Sentencia A.N. 45/2011, 10-III: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. SISTEMA RETRIBUTIVO. CAUSAS ECONÓMICAS ACREDITADAS
 - ✦ Antecedentes de Hecho
 - ✦ Hechos Probados
 - ✦ Fundamentos de Derecho
 - ✦ Fallamos
-

Sentencia A.N. 45/2011, de 10 de marzo

RESUMEN:

Conflicto colectivo: Desestimación. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Causas económicas. Pérdidas acreditadas. No hay una reducción salarial, sino una modificación del sistema retributivo, que pasa de ser fijo el 100% del salario a ser el 90% fijo y el 10% dependiente de que no se produzcan pérdidas, introduciéndose un sistema de "bonus".

Sala de lo Social

Secretaría de D.^a JULIA SEGOVIANO ASTABURUAGA

SENTENCIA N.º: 0045/2011

*Fecha de Juicio:*01/03/2011

*Fecha Sentencia:*10/03/2011

Fecha Auto Aclaración:

*Núm. Procedimiento:*0000012/2011

*Tipo de Procedimiento:*DEMANDA

Procedim. Acumulados:

*Materia:*CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO MISOL

Indice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante:FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.OO;

Codemandante:

Demandado: SAUTER IBERICA SA; UGT;

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia:

Pretendiéndose la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, consistentes en reducir el salario fijo al 90%,

haciendo depender el abono del 10% restante a que la empresa no tenga pérdidas e introduciendo un "bonus" dependiente de la

obtención de determinados beneficios empresariales, se desestima la demanda, porque se acreditó que la empresa cumplió

escrupulosamente el procedimiento de negociación con los representantes de los trabajadores, entendiéndose por la Sala la

conurrencia de causa económica y productiva, al acreditarse cumplidamente pérdidas sostenidas en la sucursal española de la

empresa y en los dos últimos ejercicios en la totalidad de la empresa, así como una reducción significativa de la facturación

empresarial, considerándose razonable y proporcionada la medida propuesta, aunque se extienda parte del riesgo empresarial a

los trabajadores, porque dicho riesgo se relaciona con los resultados de la empresa, siendo mucho menos gravoso que la

eventual ejecución de un ERE.

A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

*Núm. de Procedimiento:*0000012 / 2011

*Tipo de Procedimiento:*DEMANDA

Indice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante:FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.OO;

Codemandante:

*Demandado:*SAUTER IBERICA SA; UGT;

Ponente Ilmo. Sr.: D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO MISOL

SENTENCIA N.º: 0045/2011

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. MANUEL POVES ROJAS

D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO MISOL

Madrid, a diez de marzo de dos mil once.

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 0000012/2011 seguido por demanda de FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.OO; contra SAUTER

IBERICA SA; UGT; sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO MISOL

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, el día 20 de Enero de 2011 se presentó demanda por FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.OO; contra SAUTER IBERICA SA; UGT; sobre conflicto colectivo

Segundo.—La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 1 de Marzo de 2011 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes 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 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 27 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) ratificó su demanda de conflicto colectivo, pretendiendo se dicte sentencia en los términos siguientes:

. Se declare la nulidad de pleno derecho de la medida empresarial colectiva consistente en la reducción salarial del 10% para todos los trabajadores anunciada para el 1 de febrero de 2011.

. Subsidiariamente se declare injustificada por ilícita la medida empresarial citada.

. Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a ser repuestos en las condiciones retributivas que tenían antes de la medida de reducción del 10% del salario.

. Se declare el derecho a que los trabajadores sigan percibiendo el 100% de su salario fijo.

. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por estas declaraciones.

Denunció, a estos efectos, que la disminución del 10% del salario no era una de las modificaciones, previstas en el art. 41.1 ET, puesto que no constituía modificación del sistema retributivo de la empresa, subrayando, en cualquier caso, que no se precisaba en qué consistía la denominada retribución variable.

Denunció, así mismo, que no se había seguido el procedimiento del art. 41.4 ET, subrayando, a estos efectos, que ni se había proporcionado documentación adecuada, ni se precisó, en ningún momento, en qué causa objetiva se fundaba la modificación impuesta, ni se concretó de qué modo iba a contribuir a mejorar la competitividad de la empresa, negando que hubiese existido propiamente negociación en el período de consultas.

Señaló, en cualquier caso, que la empresa viene obteniendo beneficios desde el año 2007 hasta el año 2010, no concurriendo, por consiguiente, causa económica o productiva que justifique la medida impuesta.

La UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) se adhirió a la demanda, resaltando específicamente que no se produjo negociación de buena fe durante el período de consultas.

SAUTER IBÉRICA, SA (SAUTER desde aquí) se opuso a la demanda, negando que no hubiera habido un período de consultas, puesto que hubo cuatro reuniones formales, en las que la empresa informó adecuadamente de las causas, documentó razonablemente las medidas, cuya ejecución contribuirá a mejorar su competitividad.

Señaló, a estos efectos, que los representantes de los trabajadores realizaron propuestas, alguna de las cuales fue el cese del director de producción, a lo que se accedió por la empresa, acreditando, de este modo, que si hubo negociación.

Significó además que se produjeron reuniones antes y después de la ejecución de la medida, aunque no se formalizaron actas de todas ellas, señalando que se llegó a formalizar, incluso, un preacuerdo aunque luego no llegó a buen fin, porque se rechazó en la asamblea de los trabajadores.

Admitió que la empresa consolida cuentas con la empresa de Portugal, admitiendo, incluso, que presentan conjuntamente beneficios, si bien resaltó, en todo momento, que la empresa española viene presentando pérdidas sostenidas, que se han neutralizado, hasta ahora, con los beneficios de la empresa en Portugal

Defendió, en todo momento, que la medida, promovida por la empresa, tiene acogida en el art. 41.1.d ET, ya que no ha supuesto reducción de las retribuciones, sino que ha modificado el sistema de remuneración, manteniendo como fijo el 90% de las retribuciones e introduciendo un 10% de retribuciones variables, que se percibirán si no hay pérdidas y un 15% de bonus, siempre que se obtengan beneficios.

Resaltó finalmente que las pérdidas de la empresa en España pasaron de - 189.143 euros en 2007 a -1.241.790 euros en 2010, entendiendo, por consiguiente, que concurrían causas económicas y productivas justificativas de la decisión impuesta.

Quinto.— De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 5 del RDL 2/95, de 27 de abril, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- Que ha habido periodo de consultas que han dado lugar a 4 reuniones con actas, otros contactos sin actas y se prolongaron 45 días.

- Que ha habido propuestas por los trabajadores.

- Que se propuso un ERE y cese de Director de Producción.

- Que se llegó a un preacuerdo rechazado y 3 reuniones posteriores.

- Que introduce una posibilidad de Salario variable de hasta un 25%.

- Que a día de hoy el resultado ya sería neutro.

- Los datos económicos no coinciden con los registrales. Pérdidas en España compensadas con Portugal. Caída de ventas del 23%.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS Primero.— CCOO es un sindicato más representativo, que acredita afiliación y representatividad dentro de la empresa SAUTER, al igual que UGT.

Segundo.— La empresa antes dicha regula sus relaciones laborales por el Convenio Provincial de Comercio de Metal de Madrid en el centro de trabajo de Madrid y por el Convenio Provincial del Metal de Barcelona en el centro de trabajo de Barcelona. - Las retribuciones, percibidas al día de hoy, por los trabajadores de la empresa demandada superan los mínimos convencionales.

Tercero.— SAUTER IBÉRICA, SA es una sociedad cuyo objeto social es la producción y venta de instalaciones de control para la automatización de edificios en España y Portugal, teniendo una delegación en España y otra en Portugal y presenta al Registro Mercantil su información financiera, como resultado de consolidar los

Estados Financieros de ambas delegaciones, si bien ambas delegaciones disponen de registros contables propios e independientes y, en consecuencia, de unos Estados Financieros propios.

Las ventas de SAUTER IBÉRICA España fueron las siguientes: 10.568.356 euros en 2007; 9.867.309 euros en 2008; 9.114.130 euros en 2009 y 8.115.459 euros en 2010.

Los resultados ordinarios antes de impuestos de SAUTER IBÉRICA ESPAÑA fueron los siguientes: - 189.143 euros en 2007; - 375.542 euros en 2008; - 711.258 euros en 2009 y - 1.241.790 euros en 2010.

Los resultados ordinarios antes de impuestos de SAUTER IBÉRICA PORTUGAL fueron los siguientes: 353.952 euros en 2007; 448.562 euros en 2008; 688.636 euros en 2009 y 1.090.013 euros en 2010.

Los resultados ordinarios finales de ambas delegaciones antes de impuestos fueron los siguientes: 163.809 euros en 2007; 73.020 euros en 2008; - 22.622 euros en 2009 y - 151.777 euros en 2010.

Cuarto.— La empresa demandada convocó a los representantes de los trabajadores para una reunión el 18-10-2010 en las oficinas de Barcelona, en cuyo orden del día se fijó, entre otros temas, la "Revisión del estado de la compañía y planes de RRHH para 2011".

En la reunión, celebrada en la fecha antes dicha, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, la empresa demandada presentó unos gráficos, obrantes también en autos, que reflejaban la situación descrita en el hecho probado precedente, proponiéndose por la empresa que el 10% de las retribuciones fijas se percibieran en función de los resultados de la empresa desde el 1-01-2011, dependiendo de que al final del ejercicio de 2011 los resultados de la empresa fueran neutros o positivos, acordándose un período de reflexión para que los representantes de los trabajadores meditaran sobre la propuesta antes dicha, que se contrapuso a la reducción de plantilla, a un ERE, o a la reducción general de salarios.

El 29-10-2010 los representantes de los trabajadores enviaron por escrito una serie de contrapropuestas que obran en autos y se tienen por reproducidas.

El 2-11-2010 se produjo una nueva reunión entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, donde se debatieron una por una las propuestas efectuadas por los representantes de los trabajadores, sin alcanzarse finalmente ningún acuerdo.

El 5-11-2010 los representantes de los trabajadores adjuntaron una propuesta de contención de costes, que obra también en autos y se tiene por reproducida, celebrándose una nueva reunión entre dirección de la empresa y representantes de los trabajadores el 15-11-2010, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, donde se debatieron una por una las nuevas propuestas de los representantes de los trabajadores.

El 16-11-2010 la empresa hizo entrega a los representantes de los trabajadores de los TC2 de agosto a septiembre; una evolución del mercado y las cuentas de resultados del período 2007-2010 (cerrados a octubre de 2010)

La empresa hizo llegar a los representantes de los trabajadores un preacuerdo, que reflejaba los pactos siguientes:

"PRIMERO- Las partes, hallándose la sociedad SAUTER IBERICA SA. en situación económica referida, constatan la existencia de causas económicas, que justifican la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

SEGUNDO.- Como consecuencia de ello, se vinculará parte del complemento voluntario salarial a los resultados de la empresa, modificando el sistema retributivo actual que se verá alterado a partir del próximo día 1 de enero de 2011 de manera que el 90 % de la retribución que perciben los trabajadores será abonada en la forma en la que vienen haciendo hasta la fecha.

El 10 % restante estará vinculado a los resultados contables de la empresa y se abonará a la plantilla tras los resultados del ejercicio vencido.

TERCERO.. Para que el abono por beneficio se considere devengado, total o parcialmente, será necesario que SAUTER IBERICA SA no haya generado pérdidas en el ejercicio 2011, y para 2012 SAUTER IBERICA ESPANA no haya generado pérdidas.

A tal fin se estará a los datos auditados de la empresa calculados a 31 de diciembre.

Los Delegados de Personal, podrán acceder a La documentación que justifique esos datos.

CUARTO: De igual manera, y para un mejor control de la evolución de la empresa durante el ejercicio, la empresa remitirá con carácter trimestral información puntual del estado de la sociedad a los Delegados de Personal, que deberán custodiar esa información respetando el sigilo que les impone el art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores .

QUINTO.- Para cualquier tipo de extinción de contrato de trabajo que por cualquier causa se produjera durante el año 2011, ambas partes convienen que se estará al salario que el trabajador afecto por la misma cobraba el mes de diciembre de 2010.

SEXTO.- Las cantidades correspondientes al 10 % salarial se aplicarán siempre y en todo caso respetando los mínimos convencionales, de manera que cualquier empleado de SAUTER IBERICA S.A. cobrará siempre, y en cualquier caso, los mínimos convencionales establecidos para su categoría profesional y jornada.

SÉPTIMO-La parte variable será repercutida proporcionalmente en todas las pagas salariales. Ambas partes convienen que las pagas ordinarias mantengan el neto y los anticipos se regularicen en cada una de las pagas extraordinarias.

A tal efecto, se ajustarán los datos reflejados en la Hoja de salarios de los empleados de la plantilla para ajustarla a lo aquí pactado.

OCTAVO.- De forma excepcional, la empresa estudiará los casos de especial necesidad justificada, contrastando con la situación económica de la empresa en cada momento.

NOVENO.- En el supuesto de que entre SAUTER IBERICA SA. y su plantilla consigan revertir la actual situación, la empresa y la representación de los trabajadores estudiarán como ajustar las condiciones de trabajo a esa circunstancia.

DÉCIMO.- Ambas partes acuerdan comunicar el presente preacuerdo así como los motivos que lo originan conjuntamente a la Asamblea de los trabajadores en los centros de trabajo de Barcelona y Madrid durante el presente mes de Noviembre".

El 23-11-2010 se produjo una nueva reunión entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, sin que se alcanzara acuerdo finalmente.

Quinto.— El 23-12-2010 la empresa demandada notificó individualmente a los trabajadores mediante carta, que obra en autos y se tiene por reproducida la medida impuesta que se concretó del modo siguiente:

La modificación del sistema retributivo que se le comunica consiste en que, a partir del proximo día 1 de febrero de 2011, el 10 % salario de la retribución que percibe hasta la fecha se vincula a los resultados obtenidos por la sociedad. Se estará a los datos Auditados de la empresa calculados a 31 de diciembre.

Esa cantidad, o la parte proporcional requerida hasta alcanzar un mínimo de resultado contable cero, le será abonada en concepto de Paga por beneficios del año vencido junto con la nómina de marzo del ejercicio siguiente, una vez constatadas las cifras de la empresa. El 90 % del salario restante de su retribución, le seguirá siendo abonado en la forma en la que lo viene siendo hasta la fecha. La medida se aplicará respetando los mínimos convencionales. Así usted cobrará siempre, y en cualquier caso, cantidades por encima de los mínimos convencionales establecidos para su categoría profesional y jornada.

En el caso de generar beneficios, esto es un resultado contable positivo en España, la empresa le retribuirá adicionalmente con un Bonus personal o Paga de Beneficios calculado por la parte alícuota, a partir del 0,5 % mínimo de rentabilidad empresarial sobre facturación, calculada para 1/3 parte del excedente de dicha rentabilidad, de forma proporcional individual y hasta un máximo del 15% sobre su salario de retribución bruta.

La Paga de beneficios que se crea le será abonada en los años siguientes del mismo modo

Esta modificación del sistema de remuneración, por razones económicas y organizativas, supone una oportunidad de conservar los puestos de trabajo de la empresa y quiere evitar que esta tenga que acudir a amortizaciones de los mismos o a Expedientes de Regulación.

En todo lo no referido en este escrito, gozará usted de idénticas condiciones económicas y laborales, y desarrollará las mismas funciones que en la actualidad.

Para su mayor tranquilidad, Sauter Ibérica SA se pone a su disposición para aclarar cualquiera de las dudas que pudieran surgirle como consecuencia de este cambio o para intentar minimizar los inconvenientes que le suponga.

Sexto.— La empresa demandada ha enviado varios comunicados a todo su personal, que obran en autos y se tienen por reproducidos, comentándoles sus razones para la medida impuesta, así como para aclarar dudas en su ejecución.

Séptimo.— El 31-01-2011 la empresa envió a sus trabajadores documentos, que obran en autos y se tienen por reproducidos, en los que concretó como quedaba su retribución fija, cómo podría alcanzar el 10% hasta la retribución fija percibida hasta entonces y cómo podría percibir el 15% restante.

Octavo.— La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores han mantenido nuevas reuniones los días 16, 18 y 22-02-2011, levantándose actas que obra en autos y se tienen por reproducidos.

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 y 2, 1 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, 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 del TRLPL los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero y segundo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87. 1 TRLPL.

b. - El tercero de las cuentas anuales auditadas de la demandada que obran en folios 187 a 374 de autos, así como de los EEFF de SAUTER, que obran en folios 377 a 458 de autos, que fueron reconocidos por don Prudencio, economista de profesión, así como su informe pericial obrante en folios 146 y 165 de autos, cuya declaración tiene crédito para la Sala, en tanto que fue firme, clara y exenta de contradicciones, sosteniéndose coherentemente por los documentos citados.

c. - El cuarto de las actas y documentos citados que obran en folios 56 a 139 de autos, aportados por CCOO y reconocidos de contrario, así como por los documentos que obran en folios 459 a 508 de autos, aportados por la empresa demandada y reconocidos por CCOO, salvo el preacuerdo, contenido en folios 502 a 506, que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por CCOO, porque en el acta de la reunión, celebrada el 23-11-2010, que obra en folios 507 a 508 de autos, se menciona expresamente el citado preacuerdo.

d. - El quinto de las comunicaciones citadas que obran en folios 9 a 10, y 510 a 511 de autos, aportadas por ambas partes.

e. - El sexto de las comunicaciones citadas que obran en folios 512 a 519 de autos.

f. - El séptimo de los comunicados, remitidos por la empresa a sus trabajadores, que obran en folios 140 a 141 y 539 a 541, aportados por ambas partes.

g. - El octavo de las actas citadas, que obran en folios 530 a 537 de autos, aportadas por SAUTER y reconocidas de contrario.

Tercero.— El art. 41. 4 ET dice lo siguiente:

" Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos 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.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo".

CCOO denunció, adhiriéndose UGT, que el período de consultas para la modificación sustancial de condiciones colectivas de trabajo no se ajustó a derecho, sin que podamos convenir, de ningún modo, con dicha valoración, puesto que se ha acreditado cumplidamente que en la reunión de 18-10-2010 la empresa demandada explicó precisamente en qué consistía la modificación promovida, habiéndose acreditado también que en esa reunión se explicaron ponderadamente las causas de dicha decisión, que no son otras que la producción de pérdidas generalizadas en la sucursal española de la empresa, que se neutralizaron con los beneficios de la sucursal portuguesa hasta el ejercicio 2009, donde ya se produjeron pérdidas relevantes en las cuentas consolidadas de la empresa, que alcanzaron - 151.777 euros en el ejercicio 2010, aunque en ese momento la cifra no estaba precisada, puesto que solo se contaban con datos contables hasta el mes de octubre de 2010, habiéndose probado adecuadamente que la empresa presentó unos gráficos que acreditaban su situación económica.

Se ha probado, así mismo, que los representantes de los trabajadores admitieron desde el principio la concurrencia de una situación económica difícil, al punto de haber presentado el 29-0-10-2010 y el 5-11-2011 contrapropuestas concretas para paliar el déficit, así como para contener los costes empresariales, acreditando, de este modo, un conocimiento certero de las dificultades que atravesaba la empresa.

Se ha acreditado también que en las reuniones de 2 y 15-11-2010 la empresa negoció pormenorizadamente las propuestas promovidas por los representantes de los trabajadores, demostrándose, de este modo, que estos conocían perfectamente las causas generadoras de los problemas económicos de la empresa, habiendo propuesto alternativas a los mismos, probándose finalmente la articulación de un preacuerdo, que no alcanzó buen fin, porque fue rechazado por la asamblea de los trabajadores, lo que nos permite concluir que hubo un período de consultas, que sobrepasó sobradamente los plazos establecidos legalmente, en el que las partes intentaron alcanzar acuerdos, aunque no se lograron finalmente, debiendo descartarse, por consiguiente, que no se haya cumplido escrupulosamente el procedimiento previsto en el art. 41. 4 ET.

Se ha probado, en todo caso, que la causa básica, en la que la empresa apoyó su medida, fue la causa económica, aunque se utilizó, así mismo, la causa organizativa, si bien la medida propuesta se enmarca más precisamente, a nuestro juicio, en la causa productiva, puesto que no se han promovido cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal, como exige el art. 51. 1 ET, sino cambios en la demanda de productos o servicios que se han concretado en la reducción significativa de las ventas, como es de ver en el hecho probado segundo, que permite concluir una reducción más que significativa de las ventas, que pasaron de 9.114.130 euros en 2009 a 8.115.459 euros en 2010, pero dicho error en la calificación de la causa no enerva la corrección del procedimiento, puesto que en los gráficos, aportados a los trabajadores, así como en la documentación remitida el 16-11-2010 se pudo constatar precisamente la reducción geométrica de ventas, cuyo conocimiento era evidente para los representantes de los trabajadores, como se constata por la simple lectura de sus propuestas alternativas, no existiendo, por consiguiente, ningún tipo de indefensión.

Debe descartarse, por consiguiente, que el procedimiento, seguido por la empresa demandada, se haya apartado efectivamente del procedimiento exigido por el art. 41. 4 ET.

Cuarto.— El art. 41.1 ET destaca que tendrán la consideración de modificaciones sustanciales, entre otras, de las condiciones de trabajo, las siguientes:

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

El mismo apartado subraya, a continuación, que se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

El art. 51.1 ET entiende que concurre una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, subrayándose, a continuación, que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por consiguiente, el presupuesto constitutivo, para que proceda la modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas, no es que concorra una situación económica negativa actual, sino que la medida contribuya a prevenir una evaluación negativa de la empresa, entendiéndose que concurre causa productiva, cuando la medida contribuya a mejorar la situación y perspectivas de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, siendo reiterada y pacífica la jurisprudencia que ha establecido que en las causas productivas no es obligatorio que concorra una situación económica negativa.

En efecto, la jurisprudencia, por todas, STS 17-05-2005, RJ 2005\9696, ha estudiado qué requisitos son exigibles, cuando se pretende modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, distinguiendo claramente con los exigidos para extinguir contratos de trabajo por causas objetivas, sosteniendo lo siguiente: *"La interpretación literal del precepto reproducido inclina a pensar que no es la "crisis" empresarial sino la "mejora" de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas. Esta conclusión, que se desprende de la utilización del canon de la interpretación literal, se confirma mediante la comparación de lo que ordena el art. 41 del ET con lo que mandan los artículos 51 y 52.c del propio ET para el despido colectivo y para el despido objetivo por necesidades de la empresa. Estos preceptos sí establecen una referencia mucho más estricta y limitada para considerar razonables las causas de estos dos supuestos legales de despidos económicos, imponiendo de manera expresa que las respectivas decisiones empresariales de despedir contribuyan a*

objetivos más exigentes; a saber, bien a "superar una situación económica negativa de la empresa" (art. 51 , para las causas económicas en sentido estricto de los despidos colectivos), bien a "garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma" (art. 51 , para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos colectivos), bien a la "superación de situaciones económicas negativas" (art. 52 .c., para las causas económicas en sentido estricto de los despidos objetivos por necesidades de la empresa), bien a "superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa" (art. 52 .c., para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos objetivos por necesidades de la empresa)...La justificación del distinto alcance y contenido de las causas o razones justificativas de los despidos económicos y de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo desvelada por la interpretación literal y por la interpretación sistemática de los preceptos legales respectivos se pone de manifiesto también en la aplicación del canon de la interpretación finalista. La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo ("flexibilidad externa" o "adaptación de la plantilla") que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo ("flexibilidad interna" o "adaptación de condiciones de trabajo"). La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la "libertad de empresa" y de la "defensa de la productividad" reconocidas en el art. 38 de la Constitución (RCL 1978\2836), se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de "reestructuración de la plantilla", la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la "libertad de empresa" y el "derecho al trabajo" de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional ".

Debe concluirse, por tanto, que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que afectan, como en el supuesto debatido al sistema de remuneración, no exigen acreditar la concurrencia de una situación económica negativa, entendiéndose como tal la emergencia de pérdidas suficientes, bastando que la medida contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa, o a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Centrándonos en las causas productivas, conviene recordar que el Tribunal Supremo ha establecido un cuerpo doctrinal, examinando supuestos de extinción del contrato de trabajo por causas organizativas o de producción, mediante la identificación de conceptos tales como "dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa", "posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos". - Así en sentencia TS 2-03-2009, RJ 2009\1719, se dijo lo siguiente: " *Respecto al concepto legal precisábamos que " el término genérico "dificultades", que el art. 52.c. ET (RCL 1995\997) utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad. En el momento del despido tales problemas de gestión o pérdidas de eficiencia han de ser perceptibles u objetivables, y no meramente hipotéticos. Caracteriza, por tanto, al supuesto de hecho del art. 52.c. ET que la amortización del puesto de trabajo que justifica el despido es la que responde o reacciona frente a dificultades ya actualizadas y acreditadas, y no la que resulta de otros proyectos, iniciativas o anticipaciones del empresario, que podrían justificar el recurso a otras medidas de reorganización o mejora de gestión (STS 17-5-2005 (RJ 2005\9696), rec. 2363/2004), pero no el despido objetivo por causas empresariales. La indicada exigencia de actualización y acreditación de dificultades, problemas de gestión o pérdidas de eficiencia se mantiene, como ha declarado esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 30-9-1998 (RJ 1998\7586), rec. 7586 (sic) y STS 21-7-2003 (RJ 2003\7165), rec. 4454/2002), en los supuestos de amortización de puestos de trabajo por subcontratación o exteriorización de actividades productivas o comerciales. Ahora bien, a diferencia de lo que sucedía en la redacción de la Ley 11/1994 (RCL 1994\1422, 1651) (vigente cuando se dictó la STS 30-9-98 , citada), a partir de la modificación del art. 52.c. ET (RCL 1995\997) establecida en la Ley 63/1997 (RCL 1997\3086), las "dificultades" que justifican la modalidad de despido descrita en el mismo no necesitan ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma. Basta, como se dice literalmente en la redacción actual del precepto, con que "impidan" su "buen funcionamiento", refiriendo éste bien a las "exigencias de la demanda", bien a la "posición competitiva en el mercado". La primera expresión alude a lo que la propia ley llama "causas productivas", que surgen "en la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado", mientras que la segunda apunta indistintamente a las "causas técnicas", relativas a los "medios o instrumentos de producción" y a las "causas*

organizativas", que surgen "en la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal" (STS 14-6-1996 (RJ 1996\5162), rec. 3099)".

No es exigible, por tanto, para extinguir contratos de trabajo por causas organizativas o de producción, que las empresas acrediten la concurrencia de una situación económica negativa, entendiéndose como tal la descrita más arriba, bastando acreditar de modo perceptible y objetivo, sin basarse en meras hipótesis, problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en las que despliega su actividad. - Obviamente, como recuerda el TS en sentencia de 17-05-2005 RJ 2005\9696, el listón probatorio para acreditar causas organizativas o productivas en los supuestos de modificaciones sustanciales es inferior al exigido para extinguir contratos por la misma causa, bastando que la modificación contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Quinto.— Precisadas las líneas maestras, exigidas por la jurisprudencia, para justificar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, debemos precisar, en primer lugar, si la medida, promovida por la empresa demandada, se subsume o no en el art. 41.1.d ET y de ser así, si concurren las causas exigidas por dicho precepto, debiendo anticiparse una respuesta positiva para ambos interrogantes.

En efecto, se ha probado cumplidamente, a nuestro juicio, que los trabajadores, afectados por el conflicto, perciben retribuciones fijas superiores a las previstas en los convenios colectivos de aplicación, lo que permite descartar que la medida controvertida haya supuesto un descuelgue de las retribuciones del convenio de ámbito superior a la empresa, habiéndose probado, por otra parte, que el 10% de las retribuciones fijas, que venían percibiendo, se ha deducido de sus gratificaciones voluntarias, debiendo, descartarse, por tanto, que la medida empresarial haya incidido en los conceptos retributivos establecidos en los convenios aplicables, debiendo resaltarse, a estos efectos, que dicho extremo no se cuestionó, en ningún momento, por los actores, lo cual nos permite concluir que la medida debatida incide directamente sobre su sistema de remuneración, que ha dejado de ser fijo al 100% para serlo solamente en el 90%, introduciéndose dos conceptos retributivos que se relacionan directamente con los resultados de la empresa, variándose, de este modo, su estructura salarial, a tenor con lo dispuesto en el art. 26. 3 ET.

Así, el 10% de las retribuciones se percibirá, siempre que la empresa no tenga pérdidas, introduciéndose un concepto retributivo de nueva creación, denominado "bonus", que se percibirá siempre que la empresa alcance unos beneficios del 0, 5% en el ejercicio 2011 y que supondrá hasta un máximo del 15%, lo que nos permite concluir que no se ha producido, como se denuncia en la demanda, una reducción del 10% de las retribuciones, sino una modificación del sistema retributivo, condicionado a los resultados de la empresa, que podrá producir un 10% de las retribuciones, si no se producen pérdidas y que podrá incrementarse hasta un 15% a partir del 0, 5% mínimo de rentabilidad empresarial sobre facturación, calculado para 1/3 parte del excedente de dicha rentabilidad, de forma proporcional e individual y hasta el porcentaje máximo ya citado.

Estamos, por tanto, ante una modificación sustancial, prevista en el art. 41.1.d ET, entendiéndose, según nuestro criterio, que concurre tanto la causa económica, cuanto la causa productiva, exigida por el artículo citado, ya que se ha probado sólidamente que la empresa se encuentra actualmente en una situación económica negativa, por cuanto se ha demostrado la concurrencia de pérdidas globales en 2009 y 2010 y pérdidas sostenidas en la sucursal española desde el año 2007 al año 2010 inclusive, debiendo recordarse, a estos efectos, que las pérdidas globales en la empresa solo son exigibles para extinguir contratos, pero no para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, tal y como se defendió en la jurisprudencia citada más arriba, que se viene reiterando pacíficamente, por todas, STS 11-11-2010, rec. 231/2009, ROJ 7464/2010).

Por consiguiente, como el art. 41.1 ET exige únicamente, para acreditar la concurrencia de causa económica, que la medida contribuya prevenir una evolución negativa de la empresa, al haberse acreditado que ya concurre una

situación económica negativa plena en la sucursal española y sostenida en los dos últimos ejercicios para la totalidad de la empresa, debe concluirse que concurre claramente la situación económica negativa, que justifica la medida impuesta.

Habiéndose probado, por otra parte, que la empresa ha tenido una reducción significativa en el volumen de ventas, que se han reducido desde 9.114.130 euros en 2009 a 8.115.459 euros en 2010, debe concluirse la existencia de cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, concurriendo, por tanto, causa productiva, siendo patente a nuestro juicio, que la medida, tomada por la empresa, contribuirá a mejorar su situación y perspectivas a través de una mejor organización de sus recursos, que favorecerá su posición competitiva en el mercado, así como una mejor respuesta a los requerimientos de la demanda, tratándose, a nuestro juicio, de una medida proporcionada y razonable, aunque extienda ciertamente a los trabajadores parte del riesgo empresarial, puesto que dicho riesgo se relaciona con los resultados de la empresa, quien pudiendo haber extinguido puestos de trabajo, se ha limitado a reducir sus costes, pero solamente si se producen pérdidas, ya que si no fuera así, los trabajadores percibirán íntegramente el 10% de sus anteriores retribuciones fijas, introduciéndose otro concepto retributivo, denominado "bonus", que mejorará claramente las retribuciones de los trabajadores, siempre que se alcancen unos determinados beneficios.

Se impone, por tanto, la total desestimación de la demanda.

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

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO, a la que se adhirió UGT y absolvemos a la empresa SAUTER IBÉRICA, SA 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 DIEZ 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 300 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el n.º 2419000000012 11

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.

El Ponente, Ilmo. Sr. D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO MISOL, que ha formado parte del Tribunal, ha asistido a la votación y ha redactado la anterior sentencia, no puede firmarla por encontrarse enfermo, lo que hace en su nombre el Presidente.