

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 887/2020, de 8 de octubre de 2020

Sala de lo Social

Rec. n.º 122/2019

SUMARIO:

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT). Causas económicas. Inicio de periodo de consultas al amparo de los artículos 41 y 82 del ET con constitución de dos mesas de negociación diferentes, una para las MSCT y otra para la inaplicación de las condiciones retributivas del convenio. Posibilidad de la empresa de aplicar como MSCT una reducción salarial que afecta a las retribuciones previstas en el convenio colectivo aplicable, al perder este posteriormente vigencia tras la fecha en la que la empresa ha notificado a la RLT las MSCT que ha decidido implementar, una vez que ha terminado sin acuerdo el periodo de consultas. No es contraria a derecho la decisión de la empresa consistente en abrir un periodo de consultas para implantar distintas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y, a su vez, para negociar la posible inaplicación de lo previsto en el convenio colectivo en materia salarial, informando a la RLT de esta doble y diferenciada finalidad. No hay obstáculo legal que impida a la empresa instar simultáneamente ese doble procedimiento negociador de los arts. 41 y 82.3 ET, si considera que la situación en la que se encuentra requiere la adopción de medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, alguna de las cuales obliguen a la inaplicación de lo previsto en el convenio colectivo. En ese escenario, el fracaso de la negociación no será obstáculo para que la empresa adopte unilateralmente la decisión de introducir MSCT que no conlleven la inaplicación del convenio colectivo. Pero la finalización sin acuerdo del periodo de consultas no permite en cambio la unilateral inaplicación de las condiciones retributivas reguladas en el convenio colectivo, debiendo acudir en ese caso a los distintos mecanismos de mediación a los que se refiere el art. 82.3 ET. Concorre sin embargo la particularidad de que el convenio colectivo cuya inaplicación se pretende perdió su vigencia en fecha 31 de diciembre de 2018, y a eso se acoge la empresa para sostener que a partir de ese momento puede implementar medidas de MSCT que supongan la inaplicación de las condiciones salariales anteriormente previstas en el convenio. No hay que olvidar que la pérdida de vigencia del convenio colectivo determina, no habiendo otro de ámbito superior, que las condiciones retributivas contempladas en el mismo pasan a contractualizarse. Esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del artículo 41 del ET, siendo necesaria la puesta en marcha, a tal efecto, del procedimiento allí previsto, singularmente dirigido a la negociación de tales concretas modificaciones de las condiciones de trabajo. En el caso analizado concurre la circunstancia de que el periodo de consultas se inició, se tramitó en su totalidad, y culminó sin acuerdo, mientras el convenio colectivo seguía vigente, hasta el punto incluso de que la propia empresa notificó a la RLT en fecha 19 de diciembre de 2018 la decisión finalmente adoptada, en la que no solo eludió cualquier referencia a la inaplicación de las condiciones retributivas contenidas en el convenio que seguían vigentes hasta el 31 de diciembre de 2018, sino que expresamente anunció que aplazaba para el futuro cualquier decisión al respecto, acudiendo, sin embargo, posteriormente, a las vías de hecho para inaplicarlas en la nómina del siguiente mes de enero de 2019. En este contexto, el hecho de que la empresa hubiere planteado inicialmente un periodo de consultas conforme a lo previsto en el art. 82.3 ET, dirigido a descolgarse de las condiciones salariales reguladas en un convenio colectivo que ha perdido posteriormente vigencia durante el periodo de negociación, no autoriza al empresario para aplicar unilateralmente una MSCT con base en el art. 41 ET, cuando esa medida no solo no ha sido objeto como tal del periodo de consultas, sino que había quedado expresamente excluida por la propia empresa en la comunicación dirigida a la RLT en la que les notifica su decisión, tras acabar esa negociación sin acuerdo. La empresa estaba obligada a seguir un nuevo y posterior procedimiento de MSCT a tal efecto.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 41, 82.3 y 86.3.

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

Magistrados:

Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Don MARIA LUZ GARCIA PAREDES
Don IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

CASACION núm.: 122/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 887/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 8 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, S.A., representada y defendida por el letrado D. Ricardo Fortún Sánchez, contra la sentencia dictada el 8 de marzo de 2019, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos 15/2019, en demanda de conflicto colectivo, seguida a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y de la Comisión representativa de los trabajadores de la empresa Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, S.A. contra la empresa Ingeniería Estudios y Proyectos NIP, S.A. y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT).

Han sido partes recurridas la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, representada y defendida por el letrado D. Héctor Gómez Fidalgo; y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), representada y defendida por el letrado D. Juan Lozano Gallén; y la Comisión representativa de los trabajadores de la empresa Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, S.A.: D. Juan María, D.^a Milagros, D. Pedro Antonio; D.^a Olga, D. Pablo Jesús, D.^a Rafaela, D.^a Remedios, D. Alonso, D. Anibal y D. Arcadio, representados y defendidos por el letrado D. Vicente González Escribano.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

El día 21 de enero de 2019, la representación letrada de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada bajo el número 15/2019, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, así como a reponer a los trabajadores en las condiciones previas a la adopción de la misma".

El día 24 de enero de 2019, la representación letrada de la Comisión representativa de los trabajadores de la empresa Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, S.A. presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada bajo el número 23/2019, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia: "que estime la presente demanda declarando la decisión empresarial impugnada como nula y sin efecto, o subsidiariamente injustificada, con todos los efectos inherentes a tal declaración, y condenando a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir hasta la fecha, así como también declarando el restablecimiento de las jornadas intensivas en periodo estival y condenando a la empresa demandada al pago de las diferencias salariales que procedan".

Por auto de 28 de enero de 2019 se acordó la acumulación de la demanda 23/2019 a la 15/2019.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

Tercero.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- La confederación de servicios de CCOO está integrada en la Confederación sindical de CCOO, sindicato más representativo a nivel estatal, además es el sindicato mayoritario en el sector de Ingenierías y tiene importante implantación en el seno de la empresa INGENIERÍA ESTUDIOS Y PROYECTOS NIPSA. conforme-

2º.- El presente conflicto afecta a la totalidad de los empleados de NISPA que prestan servicios en centro de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma- conforme-.

3º.- En el seno de la empresa hasta el 31-12-2018 resultaba de aplicación el Convenio sectorial de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos suscrito en fecha 7-11-2016, y cuya vigencia expiró el 31-12-2017. En la actualidad se está negociando un nuevo Convenio sectorial - conforme-.

4º.- Desde el año 2011 la empresa ha adoptado las siguientes medidas de flexibilidad interna y externa: 1.- Inaplicación salarial del Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia durante los años 2011 y 2.012 acordada por laudo arbitral de 9-1-2.012- descriptor 208- 2.- Suspensión colectiva de contratos de trabajo acordada el día 29-6-2.012 entre la empresa y la RLT- descriptor 209- 3.- Despido colectivo, suspensión colectiva de contratos, reducciones de jornada y reducción salarial- vigente hasta el 4-7-2.014, acordadas entre la empresa y la RLT el día 5-7- 2.013- descriptor 210-. 4.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de Convenio colectivo- ambas implicaban reducción salarial- acordadas con la RLT en fecha 2-4-2014 con una vigencia de 2 años- descriptor 211-. Dichas medidas fueron adoptadas en el seno de un mismo procedimiento negociador- descriptor 212-. 5.- Reducción salarial acordada en sede de mediación ante el SIMA el día 7-7-2016 con vigencia hasta el 31-12-2.018, previa solicitud de conflicto colectivo promovida por CCOO- descriptor 213- .

5º.- El día 6-11-2018 la empresa se dirigió a la RLT mediante correo electrónico en el que expresaba: "Como bien sabes, en los últimos años la compañía ha venido atravesando una situación difícil en términos de viabilidad. Se han llevado a cabo muchas medidas en los últimos tiempos, tendentes a mejorar la situación, con el fin de sobreponernos a esta etapa tan adversa que nos ha tocado atravesar. Lamentablemente, si bien las medidas adoptadas y los esfuerzos llevados a cabo por todos han ayudado, para los próximos años son insuficientes, y tal y como están configurados no permiten la viabilidad de la compañía. Para garantizar el futuro de la empresa, y de los puestos de trabajo, la Dirección ha tomado la decisión de iniciar la negociación de nuevas medidas que afectarían en el horizonte temporal que se acordará a las actuales condiciones de trabajo de la totalidad de la plantilla. Dichas medidas se llevarían a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, por suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y una inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo-. Para ello, siguiendo lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , lo primero que debe hacerse es la constitución de la Comisión Representativa de los Trabajadores para cada uno de los procesos señalados. Como en la empresa no existe comité Intercentros, ni organizaciones sindicales que ostenten la mayoría de la representación, la legislación laboral señala que dicha Comisión Representativa debe quedar conformada por un máximo de 13 integrantes, que deben ser elegidos de entre los comités de empresa o delegados de personal -de los centros con representación legal de los trabajadores-, y de entre los propios trabajadores de aquellos centros de trabajo que no tengan representantes. Por tanto, dada su condición de Presidente del Comité de Empresa, se le comunica esta circunstancia para informarle que dicho comité tiene derecho a formar, al menos inicialmente, parte de la Comisión representativa. Por otro lado, le informamos que a los trabajadores de los centros de trabajo que no tienen representante legal de los trabajadores, se les ha hecho llegar una comunicación en la que se les informa del deber de convocar asamblea de trabajadores,

a fin de que elijan una de las tres siguientes opciones, tal y como señala la ley: a) No designar representantes, y permitir que los representantes legales de los trabajadores de aquellos centros que cuenten con ellos, representen al centro de trabajo. b) Designar a entre 1 y 3 trabajadores de la plantilla del centro de trabajo como Comisión Ad Hoc, para que representen al centro de trabajo durante las negociaciones. c) Designar a una Comisión Ad Hoc formada por entre 1 y 3 miembros de un sindicato más representativo y representativo del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo. Según dispone la norma, las Comisiones Representativas de los Trabajadores de dichos procesos deberán estar conformadas por un máximo de 13 miembros, conforme a lo señalado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Dado el elevado número de centros de trabajo de los que dispone la empresa, es probable que el número de personas con derecho a formar parte de dicha Comisión - representantes legales de los trabajadores e integrantes de comisiones ad hoc-, supere la cifra máxima establecida en la norma. Por ello, el próximo día 20 de noviembre, se celebrará una reunión entre todos aquellos designados inicialmente como parte de cada Comisión Representativa de los Trabajadores - representantes legales de los trabajadores e integrantes de comisiones ad hoc-, y en dicha reunión se pactará la composición final de cada Comisión Representativa. Por medio de la presente, queda convocado formalmente a dicha reunión, y se le informará oportunamente del lugar y la hora que se acuerden para el mismo. Aprovechamos para informarle de que, según se señala en el propio artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, si no se elige en dicha reunión a la Comisión Representativa, el proceso para determinación de las medidas se llevará a cabo unilateralmente por la empresa, pudiéndose implementar las mismas al finalizar el mismo, sin que haya existido negociación alguna.

6º.- El día 21 de noviembre a las 11:30 horas se constituyen con idénticos representantes las Comisiones negociadoras de los procedimientos de MSCT y de Inaplicación de Convenio, extendiéndose las actas obrantes en los descriptores 94 y 95.

7º.- El mismo día 21 de noviembre de 2018 se reúnen a las 18:30 la empresa y la Comisión negociadora elegida por la RLT extendiéndose sendas actas en las que se hace constar lo siguiente: A.- En la primera de ellas correspondiente a la apertura y constitución de la Comisión Negociadora del periodo de consultas del proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo- descriptor 4 que damos por reproducido- se expresa: "Tras la constitución de la comisión Representativa de los Trabajadores, en la presente reunión se reconocen en primer lugar las partes la legitimación requerida para este periodo de consultas. Los integrantes de la mesa han acordado en cuanto a sus votaciones, que su votación se realizará y se valorará en función de los porcentajes de representatividad que ostente cada miembro de la Comisión, de acuerdo con la tabla anteriormente indicada. Por parte de los miembros de la RLT del Centro de Madrid, se manifiesta que D. Donato será su asesor, asistiendo para ello a las próximas reuniones. Por parte de la representación del Centro de Santander, se manifiesta que también acudirá a las reuniones con D. Eleuterio, como asesor de la CNT. Por la parte empresarial se indica que, tal y como se puede observar en la documentación que se va a entregar, la medida colectiva planteada difiere si se trata de una modificación sustancial exclusivamente o, en su defecto, ésta va acompañada de una inaplicación del convenio colectivo, como consecuencia de las características, limitaciones y condiciones que existen para ambos tipos de proceso. Es por ello que de manera simultánea se ha abierto un proceso colectivo de inaplicación del convenio colectivo. Por ello, en tanto en cuanto ambos procesos se encuentran íntimamente ligados, pero se hace inviable alcanzar un acuerdo global si se siguen dos convocatorias de reunión diferentes, y dos cauces de interlocución y negociación diferentes, se propone a la parte social que, si bien formalmente se mantienen los dos procesos de negociación colectiva -modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación del convenio colectivo- se lleve a cabo un único procedimientos de interlocución con las Comisiones Representativas, al ser idénticas en ambos procesos, de tal modo que se lleven a cabo reuniones comunes en las que se traten ambos procesos, levantándose un único acta de las mismas para ambos procedimientos, sin perjuicio de que las actas de finalización de los periodos de consultas se levanten por separado, salvo que en el seno de la mesa negociadora se acuerde otra cosa. Por la parte social se indica que se estudiará la propuesta realizada, y que se dará una respuesta en la primera reunión del periodo de consultas. Por la parte social se indica que, en tanto en cuanto se comunicó la intención de abrir el periodo de consultas en fecha 6 de noviembre de 2018, el inicio del periodo de consultas debe entenderse que tiene lugar el día 22 de noviembre de los corrientes. Por la empresa se indica que no está conforme con tal interpretación, dado que en este acto se abre el periodo de consultas, y se entrega toda la documentación para ello, no siendo disponible la fecha de inicio por una de las partes. Por otro lado, la Dirección de la empresa hace entrega a los miembros de la Comisión Representativa de los siguientes documentos: 1. Memoria explicativa de las causas motivadoras y de la propuesta de medida a adoptar. 2. Informe técnico externo (informe pericial Legorburo Consultores) y anexos. 3. Documentación económica: 3.1 Cuentas Anuales auditadas NIPSA año 2016. 3.2 Cuentas Anuales auditadas NIPSA año 2017. 3.3 Cuentas Anuales auditadas IPSA y sociedades dependientes 2016 consolidadas. 3.4 Cuentas Anuales auditadas NIPSA y sociedades dependientes 2017 consolidadas. 3.5 Balance de situación al mes de agosto de 2018 de NIPSA 4. Plantilla de trabajadores... Con la finalidad de contar con el tiempo suficiente para el estudio de la documentación planteada, las partes acuerdan fijar como fecha de próxima reunión el día 26 de noviembre a las 10:00 horas.". B.- El acta correspondiente al proceso de inaplicación

aparece, como se ha dicho, suscrita por las mismas personas y redactada en idénticos términos, si bien la convocatoria para la siguiente reunión se hace para el día 26 de noviembre a las 12:30 horas.- descriptor 5.-

8º.- Los documentos a que hacen referencia las anteriores actas obran en los descriptores 98 y ss, cuyo contenido damos por reproducido, si bien estimamos necesario a efectos de la presente resolución destacar que se hizo entrega de dos memorias distintas, una correspondiente a la MSCT, y otra a la inaplicación de Convenio, las cuales son idénticas si bien de forma diferenciada distinguen las medidas propias de la MSCT en las que no se afectan los salarios de Convenio y las propias del procedimiento de inaplicación, en las que si se afecta el denominado plus de convenio. Las medidas a aplicar como MSCT en la Memoria se recogen de la forma siguiente: "Colectivo al que afecta la medida a adoptar. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo será de aplicación a la totalidad de la plantilla de NIPSA a fecha de inicio de la vigencia de la medida, y se aplicará igualmente a los trabajadores que sean contratados durante la vigencia de la misma. Periodo de vigencia de la medida a adoptar. Teniendo en cuenta el escenario de incertidumbre en la contratación de servicios de clientes a NIPSA tanto en el plano internacional como en el mercado nacional, la previsión económica llevada a cabo para los próximos años y, sobre todo, los compromisos financieros adquiridos con terceros, se plantea una vigencia inicial de la medida de cuatro años. El inicio de la vigencia de la medida se producirá el 1 de enero de 2019, y finalizará el 31 de diciembre de 2022. Contenido de la medida a adoptar. Teniendo en cuenta las causas motivadoras de la medida y los escenarios de impacto económico necesarios para la viabilidad y competitividad de la empresa, se plantea una modificación sustancial que afectará al sistema de retribución y la cuantía salarial de la totalidad de los trabajadores de NIPSA, y que consistirá en una reducción salarial lineal para todos los trabajadores, con el límite obvio de lo dispuesto en el convenio colectivo. De este modo, tomando como referencia los salarios de los trabajadores sin aplicación de las medidas de reducción salarial, se llevará a cabo una reducción salarial idéntica a todos los empleados del 16% de su retribución. En el caso de personal de nueva contratación en NIPSA con posterioridad a la fecha de aplicación de esta medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se aplicará el salario de convenio y plus convenio que resulte de su categoría profesional, con el porcentaje de reducción aquí establecido. Por su parte, además, dado que con la media anterior el ahorro obtenido es del todo insuficiente, se suprimirá el complemento por incapacidad temporal que se viene abonando voluntariamente por la empresa. Dicha medida será efectiva tanto para los trabajadores que empiecen una situación de incapacidad temporal a partir del 1 de enero de 2019, como para aquellos que en dicha fecha se encuentren en tal situación. Por otro lado, si bien no permite un ahorro económico directo, en aras de mejorar la productividad y eficiencia organizativa, así como la atención al cliente en periodo estival, se suprimirá la jornada intensiva de verano, de tal modo que en los meses de julio y agosto se aplicará la jornada ordinaria íntegra." En la Memoria del Procedimiento de inaplicación, se señala idéntico colectivo y periodo de vigencia de la medida a adoptar si bien la misma es la siguiente: " Teniendo en cuenta las causas motivadoras de la medida y los escenarios de impacto económico necesarios para la viabilidad y competitividad de la empresa, se plantea una modificación sustancial y una inaplicación del convenio colectivo que afectaría al sistema de retribución y la cuantía salarial de la totalidad de los trabajadores de NIPSA. Concretamente, durante el tiempo de vigencia de la medida se llevará a cabo una recuperación salarial paulatina de la reducción salarial que actualmente se está aplicando. De este modo, partiendo de la reducción salarial actual -que toma como referencia los salarios de los procesos colectivos de reducción salarial de los años 2014 y 2016-, se aplicará una minoración porcentual de la medida anualmente, de tal modo que la reducción salarial sea menor año tras año. De esta manera, al finalizar la vigencia de la medida los trabajadores habrán retornado a su situación salarial anterior a la de las medidas colectivas de los últimos años. La minoración de la reducción salarial, se llevará a cabo con efectos del primer día de cada año natural, atendiendo a lo expuesto en el siguiente cuadro: -10% -15% -20% -25% -30% Rangos Reducción Actual Reducción a 1/1/2019 Reducción a 1/1/2020 Reducción a 1/1/2021 Reducción a 1/1/2022 Reducción a 1/1/2023 menos de 13.500 2,75% 2,48% 2,06% 1,51% 0,83% 0,00% 13.500,01 a 18.000 7,75% 6,98% 5,81% 4,26% 2,33% 0,00% 18.000,01 a 22.000 8,75% 7,88% 6,56% 4,81% 2,63% 0,00% 22.000,01 a 26.000 9,75% 8,78% 7,31% 5,36% 2,93% 0,00% 26.000,01 a 30.000 10,75% 9,68% 8,06% 5,91% 3,23% 0,00% 30.000,01 a 35.000 11,75% 10,58% 8,81% 6,46% 3,53% 0,00% 35.000,01 a 45.000 14,75% 13,28% 11,06% 8,11% 4,43% 0,00% 45.000,01 a 60.000 15,75% 14,18% 11,81% 8,66% 4,73% 0,00% 60.000,01 a 75.000 17,25% 15,53% 12,94% 9,49% 5,18% 0,00% 75.000,01 a 100.000 19,25% 17,33% 14,44% 10,59% 5,78% 0,00% más de 100.000 24,25% 21,83% 18,19% 13,34% 7,28% 0,00% Al igual que se venía estableciendo en medidas colectivas anteriores, la reducción salarial se aplicará en el siguiente orden: a) En primer lugar, afectará a las retribuciones extra convenio. b) Si éstas no fuesen suficientes, al plus de convenio. c) Si éste no fuese suficiente, a la antigüedad. d) En último lugar, al salario base establecido en convenio. En el caso de personal de nueva contratación en NIPSA con posterioridad a la fecha de aplicación de esta medida, se aplicará el salario de convenio y plus convenio que resulte de su categoría profesional correspondiente al 2018, con el porcentaje de reducción aquí establecido para cada tramo de salario total. En relación a los incrementos salariales establecidos en el convenio colectivo, los mismos no se llevarán a cabo durante la vigencia de la medida, y no se actualizarán los salarios a las nuevas tablas salariales para el año 2019. Por otro lado, no se liquidarán nuevos derechos retributivos que puedan generarse en el periodo de vigencia de la medida como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el artículo 28 (antigüedad) del XVIII Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería y oficinas de Estudios Técnicos. Del mismo modo, el derecho

generado en el periodo reducción salarial pactado hasta el 31 de diciembre de 2018, no se incorporará a los trabajadores que les corresponda, y no se abonarán los atrasos correspondientes a aquel periodo. Durante el periodo de vigencia de la medida (1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022), con independencia de que no se abonen nuevos derechos devengados, se continuará devengando por ellos y se incorporarán sin atrasos salariales al salario el 1 de enero de 2023."

9º. - El viernes día 23 de noviembre de 2018 a las 10: 49 horas por parte de la RLT de CCOO se remite correo electrónico a la representación de la empresa requiriendo la documentación siguiente: Relación individual de salarios de toda la plantilla, incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: Categoría profesional. Antigüedad. Salario de convenio según las tablas salariales de convenio, considerando su categoría y antigüedad. -Salario sin reducción en la fecha de la firma del vigente acuerdo de reducción salarial, 7 de julio de 2016, en el caso de trabajadores con fecha de alta anterior a esa fecha. o Salario sin reducción a fecha actual. o Salario reducido a fecha actual y porcentaje de reducción aplicado. o Cantidades totales percibidas en el año 2017 por retribuciones variables (productividades, incentivos, etc.). o Cantidades totales percibidas en el año 2018, hasta la fecha, por retribuciones variables (productividad, incentivos, etc.). o Cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos en el año 2017. o Cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos en el año 2018, hasta la fecha. · Relación nominal individualizada de colaboradores externos que prestan sus servicios a NIPSA como autónomos, incluyendo su CIF, facturación acumulada a NIPSA en 2017 y facturación acumulada a NIPSA en 2018. - En el caso de personal ETT, relación nominal individualizada de personas incorporadas vía ETT, incluyendo en cada caso, el contrato de puesta a disposición, que se realiza entre nuestra empresa y la ETT, conteniendo informaciones como la jornada, el puesto que van a desempeñar, duración del servicio, coste para la empresa (horario, diario, u otro periodo), identificación de la ETT, CIF, razón social, etc. - Las productividades acumuladas por Centro de trabajo a lo largo de 2018, hasta la fecha. - Las productividades por grupo acumuladas a lo largo de 2018, hasta la fecha.- Información económica de la Compañía a mes de octubre de 2018: informes financieros y gestional, informecomercial, etc. y el resto de informaciones de costes, hojas de gastos, etc. El domingo 25 de noviembre a las 20:51 horas, se remite correo electrónico por parte de CNT solicitando la documentación siguiente:- declaraciones de IVA desde septiembre hasta noviembre(esta última no podrían darla hasta el 1 de noviembre;- declaraciones del impuesto de Sociedades desde el año 2015 hasta 2017, para poder cotejar los beneficios declarados y el peso de estos;- relación de cargos- salario anual, pluses y bonus y distribución territorial, especificando sobre qué concepto se está aplicando la medida que caduca este año y su cantidad y sobre qué concepto se quiere aplicar la nueva medida y su cantidad;- Modelo 190 porque se habla que la medida y necesitamos saber en qué medida va a afectar la propuesta. Además de para hacer nuestras propias estimaciones- Panamá. Información desde 2015 sobre las inversiones, gastos realizados por el personal trabajando (y cargos- salario anual-bonus-pluses y bonus): contratos firmados y realizados-), Angola. Información anual sobre las inversiones realizadas: los gastos, personal contratado (y cargos- salario anual-pluses y bonus), número de trabajos realizados, número de trabajos por realizar; cantidad pendiente de cobro (en la moneda en la que se formalizó el contrato y en euros); y especificar si se firmó algún tipo de seguro por riesgo (de divisa, por inversión en país en desarrollo) - documento aportado en el acto del juicio-.

10º. - El día 26-11-2018 a las 11:30 horas se celebra reunión correspondiente al periodo de consultas de la MSCT, con la presencia de los miembros de la Comisión negociadora, así como de los asesores de CNT y CCOO, extendiéndose el acta que obra en el descriptor 146 por reproducido, si bien destacamos: A.- que a preguntas de la empresa la RS comunica que quiere hacer dos mesas de negociación por separado, una para la MSCT y otra para el procedimiento de inaplicación del convenio, se debate sobre la cuestión y las partes convienen que se procederá a iniciar una reunión para el proceso de MSCT y una reunión separada para el procedimiento de inaplicación del convenio; B.- Se considera que no existe duda sobre la documentación entregada y se reitera la información solicitada por CCOO y por CNT. La empresa en ese mismo momento de la tabla de salarios solicitada, con indicación de las cantidades correspondientes a los años 2017 y 2018, con indicación expresa con aplicación y sin aplicación de la MSCT; entrega las cantidades percibidas por productividad reclamada, si bien la parte empresarial manifiesta que los informes de productividad ya fueron entregados a la Comisión de Seguimiento de la MSCT del año 2016; igualmente, hace entrega de dichas cantidades divididas por tramos salariales, y también se aportan las cantidades aportadas en concepto de dietas y gastos para los años 2017 y 2018, y que también se está aportando durante estos años a la Comisión de Seguimiento de la MSCT. Se indica por la empresa que existe documentación pedida que ya obra en poder de la parte social por haber sido entregada con la documentación aportada al abrir el periodo de consultas (listado de trabajadores, categoría, antigüedad, etc.), y en cuanto a la relación nominal individualizada de colaboradores externos, se señala por la empresa que es innecesaria e irrelevante, pues nada tiene que ver con las causas existentes alegadas en el proceso colectivo, por lo mismo, se señala que el listado de trabajadores por ETT no puede aportarse por ser irrelevante a estos efectos, con referencia a los mismos se indica que si por la parte social se explican los motivos por los cuales se solicitan, se estudiará la pertinencia de entregarlos, o incluso de buscar otra documentación que pueda igualmente ayudar para tal fin. Respecto a la documentación solicitada por el sindicato CNT, se alega que por razón de tiempos en la presente reunión no puede entregar esta documentación, pero que se compromete a valorar los documentos solicitados con el fin de ver si resulta pertinente y posible

entregarlos en la próxima reunión. C.- Se debate sobre la pertinencia de la información solicitada y cómo ha sido entregada por la empresa, D.- Por la parte empresarial se pregunta nuevamente si la parte social está en disposición de realizar algún tipo de valoración de la medida propuesta al inicio del periodo de consultas, o si incluso está en disposición de realizar algún tipo de propuesta en aras de tratar de llegar a algún tipo de acuerdo. La parte social contesta que no, que desea seguir estudiando la documentación, ante lo cual, la empresa expresa que ya se han consumido 5 días del periodo de consultas y que si se quiere llegar a un acuerdo, debe haber voluntad por ambas partes y que pese a que falte información, se podría avanzar en algún sentido para aclarar dudas. Por la parte social se indica que no, y propone establecer un calendario de reuniones con las siguientes fechas: lunes 3 de diciembre y miércoles 5 de diciembre. Por la empresa se proponen nuevas reuniones además de los días señalados por la RS, los días 27 y 30 de noviembre y el 4 de diciembre, considerándose innecesario por la parte social mantener más reuniones, emplazándose las partes para los días 3 y 5 de diciembre a las 10: 30 horas.

11º.- A las 13:40 horas del mismo día 26-11-2018 se celebró reunión de la Comisión del proceso de inaplicación de Convenio colectivo, a la que asistieron las mismas personas que las que comparecieron a la previa de MSCT, extendiéndose el acta obrante en el descriptor 149. La parte social denuncia errores de forma ya que se remitió una única comunicación para los dos procesos negociadores, señalando la empresa que en el año 2014 se tramitó un procedimiento similar de MSCT e inaplicación en una única mesa y que la elección del sistema de doble mesa se ha realizado a instancias de la RS. Se denuncia igualmente por la RS la mala fe empresarial, ya que en la reunión del día 21 no pudieron comparecer los asesores, reconociendo el de CCOO que estuvo presente en la de la mañana y que en la de la tarde conversó telefónicamente con el letrado de la empresa. Se reitera la petición de entrega de documentación por la RS, reiterándose la entrega efectuada por la empresa en la reunión previa, efectuándose idénticas observaciones. Seguidamente se discutió sobre las medidas a adoptar, emplazándose las partes para el día 3 de diciembre a las 12:30 horas. Por la empresa se propuso celebrar 4 reuniones más, mientras que la RS entendió que bastaba con reunirse los días 3 y 5 de diciembre.

12º.- El asesor de CNT el día 29-11-2018 remite correo electrónico a la empresa a las 13:07 horas en el que se solicita la siguiente información: De MEXANIP SA DE CV · Cuentas Anuales y Memoria (2014-2018). · Número de contratos en marcha y suscritos en el periodo 2014-2018, explicitando su fecha de firma, duración, precio y costes añadidos. · Previsión de número de contratos que se van a firmar en fechas recientes (2018-2020), explicitando su duración y precio estimados. · Relación individualizada de salarios de toda la plantilla por año (2015-2018), incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: salario que percibe, desglosando el salario que percibe por convenio, el que cobra por las reducciones salariales, y cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos. · Informaciones de costes, hojas de gastos, etc., que se prepara para las reuniones de seguimiento (2014-2018) NIP DO BRASIL ENGENHARIA LTDA · Cuentas Anuales y Memoria (2014-2018) · Número de contratos en marcha y suscritos en el periodo 2014-2018, explicitando su fecha de firma, duración, precio y costes añadidos; · Previsión de número de contratos que se van a firmar en fechas recientes (2018-2020), explicitando su duración y precio estimados; · Relación individualizada de salarios de toda la plantilla por año (2015- 2018), incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: salario que percibe, desglosando el salario que percibe por convenio, el que cobra por las reducciones salariales, y cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos. · Informaciones de costes, hojas de gastos, etc., que se prepara para las reuniones de seguimiento (2014-2018) NIP DE ARGENTINA SA · Cuentas Anuales y Memoria (2014-2018) · Número de contratos en marcha y suscritos en el periodo 2014-2018, explicitando su fecha de firma, duración, precio y costes añadidos; · Previsión de número de contratos que se van a firmar en fechas recientes (2018-2020), explicitando su duración y precio estimados; · Relación individualizada de salarios de toda la plantilla por año (2015- 2018), incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: salario que percibe, desglosando el salario que percibe por convenio, el que cobra por las reducciones salariales, y cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos. · Informaciones de costes, hojas de gastos, etc., que se prepara para las reuniones de seguimiento (2014-2018) NIP SOCIEDADE ANGOLANA · Cuentas Anuales y Memoria (2014-2018) · Número de contratos en marcha y suscritos en el periodo 2014-2018, explicitando su fecha de firma, duración, precio y costes añadidos; · Previsión de número de contratos que se van a firmar en fechas recientes (2018-2020), explicitando su duración y precio estimados; · Relación individualizada de salarios de toda la plantilla por año (2015- 2018), incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: salario que percibe, desglosando el salario que percibe por convenio, el que cobra por las reducciones salariales, y cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos. · Informaciones de costes, hojas de gastos, etc., que se prepara para las reuniones de seguimiento (2014-2018) CONSORCIO NIP-APPLUS NORCONTROL · Cuentas Anuales y Memoria (2014-2018) · Previsión de número de contratos que se van a firmar en fechas recientes (2018-2020), explicitando su duración y precio estimados; · Relación individualizada de salarios de toda la plantilla por año (2015- 2018), incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: salario que percibe, desglosando el salario que percibe por convenio, el que cobra por las reducciones salariales, y cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos. · Informaciones de costes, hojas de gastos, etc., que se prepara para las reuniones de seguimiento (2014-2018) CONSORCIO PROFILL, NIP. S.A E HAR · Cuentas Anuales y Memoria (2014-2018) · Número de contratos en marcha y suscritos en el periodo 2014-2018, explicitando su fecha de firma, duración, precio y costes añadidos; · Previsión de número de contratos que se van a firmar en fechas

recientes (2018-2020), explicitando su duración y precio estimados; · Relación individualizada de salarios de toda la plantilla por año (2015- 2018), incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: salario que percibe, desglosando el salario que percibe por convenio, el que cobra por las reducciones salariales, y cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos. · Informaciones de costes, hojas de gastos, etc., que se prepara para las reuniones de seguimiento (2014-2018) NIP DO BRASIL ESTUDOS E PROJETOS LTDA · Cuentas Anuales y Memoria (2014-2018) · Número de contratos en marcha y suscritos en el periodo 2014-2018, explicitando su fecha de firma, duración, precio y costes añadidos; · Previsión de número de contratos que se van a firmar en fechas recientes (2018-2020), explicitando su duración y precio estimados; · Relación individualizada de salarios de toda la plantilla por año (2015- 2018), incluyendo para cada trabajador las siguientes informaciones: salario que percibe, desglosando el salario que percibe por convenio, el que cobra por las reducciones salariales, y cantidades totales percibidas en concepto de dietas y gastos. · Informaciones de costes, hojas de gastos, etc., que se prepara para las reuniones de seguimiento (2014-2018). Ese mismo día y a las 14:01 por parte de CCOO se remitió correo electrónico solicitando información económica actualizada sobre la situación de la empresa (Balance, cuenta de resultados, informes económico y gestional a fecha 31-10-2018)- Informe de ofertas presentadas por la empresa en 2017 y 2018- informe desagregado y desglosado de la cuenta de Servicios exteriores al máximo nivel de detalle, así como de la de trabajos realizados por otras empresas y de la de gastos financieros.

13º- A las 10:45 horas del día 3 de diciembre de 2018 se celebra reunión de la Comisión negociadora del procedimiento de MSCT, en la que se debate respecto de una convocatoria de huelga anunciada por la parte social ante el SIMA, y seguidamente comparecen los peritos autores del informe técnico, en el que explican las conclusiones del mismo y atienden a las preguntas de la RLT. Seguidamente y con relación a la información solicitada la empresa: a.- respecto de la solicitada por CGT en la anterior reunión entrega: - El IVA de los meses de septiembre y octubre de 2018; - El Impuesto de Sociedades de los años 2016, 2017 y 2018. -El Modelo 190 correspondiente al año 2017, con la información anual referida a las Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF. -El Modelo 347 correspondiente al año 2016, con la información anual referida a los proveedores. Se indica que no se dispone de la correspondiente al año 2017, por cuanto desde ese año dejó de ser obligatorio presentarlo al existir obligación de declarar la facturación en tiempo real. -Los Balances correspondientes a Panamá, de los ejercicios 2015, 2016 y 2017. - El Balance de Angola, correspondiente al año 2017. - El coste de las 11 personas que existen actualmentepor ETT, con indicación del coste por hora y centro al que están adscritos. b.- con relación a la solicitada por CCOO por correo electrónico entrega: El Detalle del Libro Mayor de Gastos correspondiente al año 2018. Se hace entrega desglosado lo correspondiente a: - Gastos Financieros - Servicios Exteriores - Subcontratas de Empresas - Balance al mes de septiembre de 2018. En relación al Balance de octubre, no se dispone del mismo. A fin de poder entregar toda la información y todos los datos posibles, aunque no se dispongan de los datos finales de octubre, para que la parte social tenga la información más actualizada posible, se hace entrega de lo siguiente: - Informe Gestional con Balance de situación actualizado. Se indica que dicho Informe ha sido el que se ha entregado al Consejo de Administración este pasado viernes, por lo que aunque puede sufrir algún cambio en su revisión, es la una información idéntica a la que dispone el Consejo de Administración. -Informe Gestional con Cuenta de Resultados actualizado. Se indica que dicho Informe ha sido el que se ha entregado al Consejo de Administración este pasado viernes, por lo que aunque puede sufrir algún cambio en su revisión, es la una información idéntica a la que dispone el Consejo de Administración. Listado de ofertas presentadas en los años 2017 y 2018. No obstante, se advierte de que en el Informe Pericial ya tienen analizada la información. c.- Con relación a la solicitada por CNT por correo electrónico de 29-11-2018: i.- Advierte que: 1. Prácticamente la totalidad de la información solicitada se refiere a filiales y sucursales cuyas cuentas no inciden en nada en las cuentas de la compañía en España. Únicamente tienen incidencia en las consolidadas. 2. Únicamente existen 2 consorcios con incidencia en las cuentas de la sociedad en España, y no tienen actividad desde 2012. 3. Se recuerda que la causa que promueve esta medida es por la situación de la compañía en España, y de la sociedad española. La información entregada en el periodo de consultas referida al Grupo es para entender el contexto global, pero las causas son de la empresa en España. 4. Se han incluido en la lista dos sociedades en Brasil cuando en realidad solo hay una, dado que lo que se produjo fue un cambio de denominación por imposición de la normativa brasileña. 5. La información relativa a Panamá, ya está en el bloque anterior de documentación que se pidió, y no se entrega para no duplicar. 6. Apenas existe personal, y el desglose del mismo ya consta en la documentación entregada junto al Informe Pericial. ii.- Entrega: - Los estados financieros de MEXANIP México), correspondiente a los años 2015, 2016 y 2017. - Las cuentas de NIP DO BRASIL (Brasil), correspondiente a los años 2015, 2016 y 2017. - Las cuentas de Angola, correspondientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017. - Los balances del Consorcio Econima de Perú (Perú), correspondiente a los años 2014, 2015 y 2016. iii.- Informa que no se puede entregar alguna información solicitada para filiales o sucursales, por los siguientes motivos: 1. NIP de Argentina, fue cerrada en 2013. 2. Consorcio NIP APPLUS NORCONTROL, se encuentra sin actividad desde 2012. 3. Consorcio NIP APPLUS PANAMÁ, se encuentra sin actividad desde 2012. 4. Mexanip (México), solo tuvo una actividad en 2015 y 2016, por lo que a partir de ese momento las cuentas no tienen ningún movimiento 5. El Consorcio Econima de Perú, se encuentra sin actividad desde 2016. 6. Del Consorcio Profill NIPSA E HAR, que es un Consorcio que está en Brasil, no se puede disponer de esa información en este momento, porque es la otra empresa del consorcio la que lleva la contabilidad, y no se

tiene el control para poder gestionar esa información en este momento, teniendo que pedirlo a la otra compañía. Seguidamente se debate sobre datos de la información facilitada, así como sobre las medidas propuestas. Las partes se emplazan para el próximo día 5 de diciembre para la siguiente reunión, fijando como fecha para las siguientes los días 10 y 11 de diciembre.- descriptor 151-

14º.- A las 13:15 horas del 3 de diciembre se reúnen las mismas personas en su condición de Comisión de Inaplicación del Convenio colectivo en la que la empresa da por reproducida las informaciones del informe técnico, y por la RLT se expresa que la empresa está intentando confundir las dos sesiones celebradas, queriendo generar la idea de que existe un solo proceso y por la empresa se señala que reitera lo que viene diciendo en todas las reuniones: que existen dos procesos; que mantiene que absurdo hablar de lo mismo en dos reuniones en el que se tratan exactamente los mismos temas, sobre la misma situación de la empresa, sobre unas causas idénticas que motivan las medidas. Las partes acuerdan ampliar el periodo de consultas fijando los días 5, 10 y 11 de diciembre. Por la empresa se propone una reunión en la que comparezcan conjuntamente los peritos que elaboraron el informe técnico y los economistas que por la parte social están examinando la documentación, lo que se rechaza por la parte social.- descriptor 152-.

15º.- El 5 de diciembre a las 9:40 horas da comienzo la siguiente reunión de la Comisión negociadora de la MSCT en la que la RLT expone que existen irregularidades en las cuentas de la empresa, en concreto se refieren a las dietas, el kilometraje y la productividad, debatiéndose sobre dos sanciones impuestas por Hacienda los años 2012 y 2013. Por CNT se cuestiona la predicción de pérdidas que ha efectuado el perito, señalando que se basa en información proporcionada únicamente. Se debate entre las partes acerca de la situación y evolución económica de la empresa, tratando el tema de filial de Angola que mantiene una deuda pendiente de cobro, y cuya situación se ha debilitado por una devaluación de la moneda local. La parte social reitera que se tenían que haber remitido sendas cartas para la MSCT y para la inaplicación, proponiéndose a continuación por la parte social que se mantengan los salarios de toda la plantilla estableciendo un salario máximo de 50.000 euros anuales, lo que es considerado inviable por la empresa, pues no se ha calculado el ahorro que dicha medida supondría. Finalmente, y ante un comentario de la parte social acerca de unas supuestas grabaciones de las reuniones, la empresa da por finalizada la reunión, así como la relativa a la inaplicación del Convenio - descriptor -154-

16º.- El día 11 de diciembre a las 10:00 horas se celebra nueva reunión de la Comisión negociadora del procedimiento de MSCT en la que se hace constar que el día anterior, de manera informal las partes dialogaron acerca de lo ocurrido en la reunión del día 5 de diciembre, y por la parte social se explicó que todo se debió a un malentendido y que en ningún caso nadie había estado grabando las conversaciones de las reuniones mantenidas, acordándose continuar con las reuniones en el día de hoy, siendo el último día de periodo de consultas conforme a lo acordado en reuniones previas, haciéndose hincapié por parte de la empresa en la necesidad de firmar las actas de las anteriores. Seguidamente se debate sobre la posibilidad de acordar únicamente una reducción salarial que implique únicamente una MSCT y no inaplicación de Convenio, lo que se rechaza por la empresa, y se debate sobre la reducción de la jornada intensiva para el mes de agosto. Se acuerda suspender la reunión a resultados de lo que le resulte en la Mesa de negociación de inaplicación del Convenio. - descriptor 166 -.

17º.- El mismo día 11 de diciembre a las 10:30 horas tiene lugar reunión de la Comisión del procedimiento de inaplicación en la que se comienza por justificar la reanudación de la negociación, proponiendo la empresa una modificación de la escala de reducciones. Por la parte social se efectúa una contrapropuesta consistente en que la empresa busque trabajadores que, voluntariamente, acepten hacer un préstamo a la compañía, y que con el tiempo ese préstamo sea devuelto con intereses, como ocurre con los accionistas y que una vez que se hayan determinado el número de voluntarios, y el ahorro que se puede alcanzar, que se busque en otros apartados de gastos de dónde reducir para obtener el dinero que pudiera faltar hasta la cantidad necesitada, la empresa respecto de la propuesta advierte de las dificultades que plantea la propuesta. Tras tomarse un receso las partes, la propuesta es rechazada por la empresa que propone que durante la medida podría plantearse que si el EBIDTA es positivo se distribuya parte entre la plantilla, lo que se considera insuficiente por la parte social que plantea fijar un techo salarial de 50.000 euros, lo que, a su vez, es rechazado por la empresa ya que considera insuficiente la misma. Seguidamente, se entregan por CNT las valoraciones obrantes al documento aportado la empresa en el acto de la vista que es posteriormente valorado por la empresa, que posteriormente efectúa una propuesta final que es rechazada por la RLT.- descriptor 167-

18º.- Tras retomarse la reunión de la MSCT, la parte social hace una propuesta de MSCT consistente en: Establecimiento de una jornada de verano desde el 15 de julio hasta el 15 de septiembre. - Concesión de 2 días de libre disposición a todos los trabajadores. - Creación de una cuenta de anticipo para los gastos de los trabajadores. - Liquidación de los gastos de los trabajadores en un plazo máximo de 2 meses. Si no se cumple el plazo, se dejará de aplicar la reducción salarial a los trabajadores. - Creación de un control de productividad. - Reducción salarial de duración de 18 meses, al tenor de la siguiente escala: < 13.500 € 1,5% 13.500 € - 18.000 € 6% 18.000 € - 22.000 € 7% 22.000 € - 26.000 € 8% 26.000 € - 30.000 € 9% 30.000 € - 35.000 € 10,25% 35.000 € - 45.000 € 13,25% 45.000 € - 60.000 € 14,50% 60.000 € - 75.000 € ... 16% 75.000 € - 90.000 € ... 19% > 90.000 € - 22.000 € ... 25% Lo que se dice implicaría un ahorro de 748.000 euros. La propuesta no es aceptada por la empresa manifestando: -En primer lugar, que tiene la necesidad de llevar a cabo una inaplicación de convenio como ha dicho en otras ocasiones.

Dicha necesidad es porque considera que es más equitativa y equilibrada, - En segundo lugar, como se dijo, es un ahorro insuficiente para el primer año, y muchísimo más para el segundo año. Se recuerda que la empresa tiene una necesidad para el primer año de alrededor de 1,1 millones de euros, pero no por capricho, sino para cumplir con las exigencias bancarias, por lo que la medida propuesta queda lejos de esta cifra, siendo la pretensión de la empresa es la de recuperar los salarios todos a una, y no a dos velocidades, de tal manera que una parte lo recupere ya, y el resto en varios años. - En tercer lugar, porque el plazo previsto es del todo insuficiente, y se queda muy corto, al impedir el ahorro necesario para los siguientes años. - En cuarto lugar, porque la propuesta realizada incluso aumenta los costes, pues no solo aumenta la jornada reducida, sin compensar las horas y por tanto reduciendo las horas establecidas por convenio, sino que además requiere dar más días libres, lo que supone una reducción de productividad y un mayor coste.- En quinto lugar, recuerda que se ha puesto como medida la supresión del complemento de IT porque genera ahorro. Y la jornada intensiva se ha propuesto dejarla en agosto como en algunos centros de trabajo, para mejorar en eficiencia organizativa y atención al cliente. La medida propuesta por la parte social no considera nada de eso, sino que además se propone lo contrario y genera más problemas de atención a los clientes. Por estas razones reitera su propuesta de la mañana, lo que no es aceptado por la RLT, por lo que se da por finalizado sin acuerdo el periodo de consultas. descriptor 166-.

19º.- El día 19 de diciembre de 2018 la empresa comunica la decisión a la RLT en los siguientes términos: "Muy Sr. nuestro: Como bien tienen conocimiento, el pasado día 11 de diciembre de 2018 tuvo lugar la finalización del periodo de consultas del proceso colectivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin haberse podido alcanzar un acuerdo. Como consecuencia de lo anterior, y dada su condición de representante legal de los trabajadores de nuestra empresa, y/o como miembro de la Comisión Representativa del proceso colectivo, y en atención a la concurrencia de las causas motivadoras del inicio del periodo de consultas, le comunicamos que la Dirección de la empresa ha decidido aplicar una modificación sustancial de condiciones de trabajo en materia de sistema de remuneración y cuantía salarial, con las siguientes características: Colectivo al que se le aplican las medidas. La medida tiene carácter colectivo y afectará a todos los trabajadores de la plantilla, tanto actuales como aquellos que sean contratados durante el periodo de vigencia de la medida, en la forma en que se detalla en el presente escrito. Se establece como excepción a los trabajadores que se encuentren en situación de jubilación parcial durante el periodo de vigencia de la medida. Periodo de vigencia de las medidas. Las medidas que se llevan a cabo tendrán una vigencia de 4 años, y transcurrirán desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022. Trienios por Antigüedad. Se informa que con fecha 1 de enero de 2019 y en cumplimiento del anterior acuerdo, se aplicará a los salarios, de los trabajadores a los que corresponda, el incremento con los derechos retributivos generados por antigüedad en el periodo junio 2016 a diciembre de 2018, sin abonar los atrasos correspondientes a aquel periodo, tal como establece el acuerdo mencionado. Tal y como se ha informado a lo largo del periodo de consultas, y dada la situación económica de la compañía, por medio de la presente medida de reducción salarial no se alcanzan los ahorros salariales necesarios para asegurar la viabilidad de la sociedad. Por este motivo, la Dirección de la empresa pondrá en marcha los mecanismos legales necesarios para llevar a cabo una medida de inaplicación del convenio colectivo que, por sí sola o en conjunción con ésta, permita alcanzar el ahorro necesario y repartir el esfuerzo de forma más equitativa y proporcional a la plantilla. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41.5 ET vamos a proceder a comunicar individualmente a todos los trabajadores de la empresa la decisión que se les acaba de comunicar, detallando de la manera más concreta y detallada posible las causas que nos obligan para garantizar la viabilidad de la Compañía y que han sido analizadas a lo largo del periodo de consultas. No obstante lo anterior, si durante el periodo vigencia de esta medida, la compañía mejora en sus cifras de negocio y cumple con sus compromisos financieros con terceros, se estudiará oportunamente cualquier mejora que sobre estas condiciones fuera posible aplicar en el futuro." - descriptor 6-.

20º.- Damos por reproducido el modelo de comunicación individual de la decisión efectuado a los trabajadores que obra en el descriptor 7, en la que se concreta la reducción que se aplicará a cada uno de ellos.

21º.- En la aplicación de la medida en las nóminas correspondientes al mes de enero se han visto reducidos conceptos salariales respecto lo que establecía el Convenio sectorial de aplicación. La empresa en respuesta a reclamaciones de los trabajadores considera que la pérdida de vigencia del mismo le habilita a reducir dichos conceptos - conforme-.

22º.- La empresa ha remitido borradores de actas de las reuniones a la RLT para su comprobación y firma, sin que hayan sido firmadas por ninguna de las partes, excepto la correspondiente a la primera de las reuniones - descriptores 147, 150, 153, 156, 161, 162, 163, 165, 168 y 167-

23º.- La situación económica de la sociedad parece ha frenado la evolución negativa de los últimos años, a consecuencia de las medidas de ajuste de las que se ha dado cuenta al inicio de este relato fáctico. No obstante lo anterior, a fecha 31 de agosto de 2018, se puede observar que la empresa tiene un resultado neto de ejercicio de -561.700 euros. La empresa ha tenido pérdidas desde el año 2013 en todos los ejercicios excepto en 2015 siendo el resultado el siguiente: - 2013: pérdidas de 3,6 millones en 2013; -2014: pérdidas de 355.000 Euros; -2015: beneficio de 167.000 Euros; - 2016: pérdidas de 1,2 millones; -en 2017: pérdidas de 507.000 Euros. La previsión para el año 2018 es que la empresa va a incurrir en pérdidas, con una cuenta de resultado neto del ejercicio de - 384.000 euros, siendo la situación a nivel del grupo es aún peor, ya que las previsiones arrojan un resultado neto

de -552.900 euros. La facturación de la empresa ha evolucionado desde el año 2009 de la forma siguiente: -en 2009 de 28,4 millones de euros - en 2010 de 30,2 millones -en 2011 de 30,6 millones -en 2012 de 28,3 millones -en 2013 de 22,8 millones, -en 2014 de 30,8 millones,- en 2015 de 28,8 millones, en 2016 de 21,2 millones -en 2017 de 17,4 millones de euros. En base al análisis inter-trimestral de cada uno de los periodos trimestrales que conforman el periodo 2014/2018, se observa que con excepción de la comparativa inter-trimestral del 3º Trimestre (Q3) del año 2015 y 2017, y del 1º y 2º Trimestre (Q1 y Q3) del año 2018, en el resto de los periodos comparados muestra un descenso de los ingresos obtenidos por la compañía conforme a las declaraciones de impuestos presentadas. De no adoptarse las medidas propuestas y volverse al régimen retributivo anterior, las estimaciones son que incurrirá en pérdidas, y las mismas serán por valor de 1.004.900 de euros en 2019, por valor de 794.900 euros en 2020, por valor de 587.000 euros en 2021, por valor de 462.600 euros en 2022 y por valor de 331.000 euros en 2023. En cuanto al nivel de ingresos, cabe destacar que si bien se aprecia una mejora en el volumen de facturación, en este año 2018, lo cierto es que dichas mejoras no parecen suficientes para absorber el aumento de costes provocado por la finalización de las medidas de reducción salarial, sin incurrir en pérdidas, ya que solo para el año 2019 los gastos en personal se verían incrementados en 1.469.000 euros, lo que supone un incremento del 12,04%. De este modo, de no tomarse las medidas adecuadas se producirá una descapitalización progresiva de NIPSA, la cual incurrirá en pérdidas sustanciales en los periodos futuros. Estas pérdidas reiteradas producirán el mencionado efecto de descapitalización reduciendo los Fondos Propios de la sociedad y con ello, la reducción de la capacidad patrimonial para el mantenimiento de la actividad a largo plazo. Asimismo, si no se adopta esta decisión, se deteriorarán los flujos de caja y los márgenes de negocio hasta situarlos en niveles insuficientes para atender los compromisos de amortización de deuda con los acreedores financieros. En el acuerdo suscrito con la representación de los trabajadores en abril de 2014, se pactó que la compañía llevase a cabo una refinanciación con las entidades bancarias de la deuda -algo que por otra parte era también imprescindible-. Dicho acuerdo se consiguió, supeditado a una serie de condiciones. NIPSA suscribió en fecha 11 de junio de 2014 un Acuerdo de Refinanciación de deuda con sus acreedores bancarios (Banco Sabadell, S.A., Banco Popular Español S.A., Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., Deutsche Bank, S.A.E., Ibercaja banco S.A., Banco Santander, S.A., Targobank, S.A., Santander Factoring y Confirming, S.A., E.F.C., Caixabank, S.A.). Posteriormente, en fecha 17 de abril de 2017 NIPSA acordó la novación del contrato marco donde se estableció la obligatoriedad de cumplimiento de diversos compromisos entre los que se incluyen el obligado cumplimiento del plazo de devolución de deuda de los siguientes ratios de solvencia financiera: Mantenimiento por parte de la sociedad, en cada momento de: (i) un ratio Deuda Financiera/EBITDA, inferior o igual; (ii) un ratio de Patrimonio Neto/Deuda Financiera, igual o superior; y (v) un Endeudamiento Financiero Máximo, igual o superior, en cada caso, a los límites que en el mismo se fijaban. En dicho acuerdo se establecieron los siguientes supuestos de vencimiento anticipado, momento en el cual NIP, S.A. se verá obligada a reintegrar a las entidades financiadoras la totalidad de los importes de los correspondientes contratos: - Si NIPSA no hiciese efectivo íntegramente a su vencimiento cualquiera de los pagos debidos por la sociedad a resultas de los contratos de la operación, ya sea por razón de principal, intereses ordinarios o de demora, comisiones, gastos o cualquier otro concepto. - Si la sociedad incumpliese cualquier otra obligación o compromiso asumida en virtud de los contratos de la operación en relación a: Covenants (Ratios de Solvencia Financiera); incumplimiento de la cifra de capital social, transmisión y/o venta de activos sin consentimientos de las entidades financiadoras, y todas aquellas obligaciones estipuladas en el Acuerdo de Refinanciación de Deuda suscrito por la sociedad y las entidades financiadoras. Si se restauran las condiciones salariales anteriores a los acuerdos alcanzados en 2014 y en 2016, automáticamente se incumplirían los "Covenants" del Acuerdo de Refinanciación, lo que llevaría a tener que abonar íntegramente la deuda a las entidades financieras en ese mismo instante. Y ello, abocaría a la empresa a una situación de causa de disolución - informe pericial, documentación que los adjunta y cuentas anuales y demás documentación contable aportada por la empresa-".

Cuarto.

Con fecha 8 de marzo de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Previa desestimación de la EXCEPCIÓN DE FALTA DE REPRESENTACIÓN alegada por NIPSA, y con desestimación de la demanda deducida por la Comisión negociadora y con estimación parcial de la demanda deducida por CCOO declaramos la nulidad de la reducción salarial impuesta por NIPSA en lo que afecte a conceptos retributivos derivados del XVII Convenio sectorial de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos suscrito en fecha 7-11- 2016, declarando justificada el resto de la modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta, con la consiguiente absolución a la demanda con relación al resto de las peticiones".

Quinto.

1.- En el recurso de casación formalizado por la empresa demandada se consignan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Con fundamento en el artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por error en la apreciación basada en documentos que obren en autos y no resulten contradichos por otros elementos probatorios. Se solicita la modificación del hecho probado octavo.

SEGUNDO.- Con fundamento en el artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por error en la apreciación basada en documentos que obren en autos y no resulten contradichos por otros elementos probatorios. Se solicita la modificación del hecho probado decimonoveno de la sentencia.

TERCERO.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207 e) de la LRJS, por considerar que la sentencia recurrida, al estimar parcialmente la demanda de CCOO, infringe lo dispuesto en los artículos 41, 82.3 y 86.3 del ET, en relación con la jurisprudencia de esta Sala.

2.- El recurso fue impugnado por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, FESMC-UGT, y la Comisión Representativa de los trabajadores de la empresa Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, S.A.

Sexto.

Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de octubre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La sentencia de la Audiencia Nacional recurrida en casación acoge parcialmente la demanda de conflicto colectivo en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT), para declarar justificadas y ajustadas a derecho alguna de las decisiones adoptadas por la empleadora tras finalizar sin acuerdo el periodo de consultas, determinando sin embargo la nulidad de la medida consistente en la reducción salarial impuesta por la misma, en lo que afecta a conceptos retributivos derivados del XVII Convenio Colectivo sectorial de aplicación.

Recorre en casación la empresa demandada, que cuestiona este último pronunciamiento relativo a la nulidad de la reducción salarial, quedando de esta forma circunscrito el recurso a esa única cuestión.

2.- La sentencia recurrida concluye que se encuentran justificadas todas las demás MSCT decididas por la empresa, a la vista de grave situación económica que atraviesa, pero entiende sin embargo que la reducción salarial afecta a conceptos retributivos contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación, y no puede por lo tanto verse afectada por una decisión adoptada en el marco de un procedimiento de MSCT seguido conforme a lo dispuesto en el art. 41 ET, sino que exigiría haber acudido a la tramitación de un proceso de descuelgue como contempla el art. 82.3 ET para esta clase de materias, o bien tramitar un nuevo de MSCT una vez que dicho convenio colectivo ha perdido su vigencia con posterioridad al inicio del actual procedimiento de MSCT que es objeto del litigio.

3.- Tanto el Ministerio Fiscal, como los representantes de los trabajadores en sus distintas impugnaciones, interesan la desestimación del recurso.

Segundo.

1.- Para un mejor entendimiento del asunto, es conveniente comenzar por la exposición de los indiscutidos hechos y elementos de juicio relevantes para la resolución de la cuestión que es objeto del recurso de casación, que son como siguen:

1º) El conflicto afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa recurrente, en la que se ha venido aplicando el XVII Convenio Sectorial de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, suscrito en fecha 7-11-2016 y cuya vigencia expiró el 31-12-2017, quedando en ultraactividad hasta el 31-12-2018.

2º) El día 6-11-2018 la empresa se dirige a la RLT, para notificarles que inicia un periodo de consultas de conformidad con lo dispuesto en los arts. 41 y 82 ET, cuyo objeto es implementar una serie de MSCT y la inaplicación de determinadas condiciones salariales previstas en el convenio, con el objetivo de superar la situación económica negativa en la que se encuentra.

3º) El periodo de consultas transcurre conforme a las circunstancias que han quedado reflejadas en los antecedentes de esta resolución. En la reunión del día 26-11-2018 a las 11,30 horas, se acuerda la constitución de

dos mesas de negociación separadas y diferentes, para negociar de una parte las MSCT, y de otra, la inaplicación de las condiciones retributivas del convenio, celebrándose a tal efecto diferentes reuniones entre las mismas partes con cada uno de tales objetivos.

4º) En fecha 19 de diciembre de 2018, la empresa notifica a la RLT la decisión de aplicar determinadas MSCT, a la vez que señala que con esas medidas no se alcanzan los ahorros salariales necesarios para asegurar la viabilidad de la sociedad, y por es emotivo "la Dirección de la empresa pondrá en marcha los mecanismos legales necesarios para llevar a cabo una medida de inaplicación del convenio colectivo que, por sí sola o en conjunción con esta, permita alcanzar el ahorro necesario y repartir el esfuerzo de forma más equitativa y proporcional a la plantilla".

5º) En las nóminas del mes de enero de 2019 la empresa ha reducido determinados conceptos retributivos previstos en el convenio colectivo. En respuesta a las reclamaciones de los trabajadores, considera que la pérdida de la vigencia del convenio el 31-12-2018, le permite aplicar esa MSCT.

En esas circunstancias la sentencia ha entendido que esta reducción salarial es nula, porque afecta a condiciones retributivas previstas en el convenio colectivo que no eran objeto del procedimiento de negociación seguido conforme al art. 41 ET, siendo incluso que la propia empresa había anunciado que desistía de las medidas relativas a la inaplicación del convenio, y todo ello sin perjuicio de que en el futuro pudiere llevarse a cabo una MSCT una vez que el convenio perdió definitivamente vigencia a partir del 31-12-2018, y las condiciones retributivas contempladas en el mismo han pasado a formar parte de los contratos de trabajo.

Tercero.

1.- Una vez expuestos estos antecedentes estamos en condiciones de abordar la resolución de los tres distintos motivos del recurso.

2.- Los dos primeros interesan la revisión de los hechos probados octavo y decimonoveno, para adicionar distintas circunstancias relativas a los mismos documentos a los que ambos se refieren.

Recordemos en este punto la consolidada doctrina en la materia que recuerdan nuestras sentencias de 2 de marzo de 2016, rec. 153/2015, y las muchas que allí se citan, conforma a la cual, "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

Para destacar finalmente la reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), viene exigiendo, para que el motivo prospere: "1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse). 2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica. 3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa. 4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada). No cabe apreciarlo si ello comporta repulsa de las facultades valorativas de la prueba, privativas del Tribunal de instancia, cuando estas atribuciones se ejercitan conforme a la sana crítica, porque no es aceptable que la parte haga un juicio de evaluación personal, en sustitución del más objetivo hecho por el Juzgador de instancia. 5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas. 6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. 7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo. 8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento. 9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto

error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte".

Cuarto.

1.- La aplicación de estos mismos criterios al caso de autos impone la desestimación de estos dos motivos del recurso.

2.- El primero de ellos pretende la incorporación al ordinal octavo de una referencia ordinal a las Memorias Explicativas elaboradas por la empresa y entregadas a la RLT para justificar la necesidad de adoptar las MSCT postuladas por la empresa, y la de inaplicar las condiciones retributivas previstas en el convenio colectivo, para argumentar al hilo de esa petición, que en ambas memorias se incluye una redacción idéntica en cuanto a las medidas que la empresa proponía implementar.

Pretensión que no puede ser acogida porque resulta del todo innecesaria e irrelevante para la resolución del asunto, en tanto que la literalidad y el contenido de tales documentos es del todo indiscutible, y resulta por ello suficiente la remisión que de los mismos se hace en el ordinal impugnado.

A lo que se añade que el recurso ha quedado en realidad reducido a una cuestión estrictamente jurídica, que pasa por determinar si la empresa puede aplicar como MSCT una reducción salarial que afecta a las retribuciones previstas en el convenio colectivo aplicable al inicio y durante el transcurso del periodo de consultas, pero que ha perdido posteriormente vigencia tras la fecha en la que la empresa ha notificado a la RLT las MSCT que ha decidido implementar una vez que ha terminado sin acuerdo el periodo de consultas.

Como ya hemos visto, esa notificación empresarial es de 19-12-2018 y el convenio perdió su vigencia el 31-12-2018.

Esa es la cuestión jurídica de la que debemos conocer, y para su resolución es del todo irrelevante las transposición en los hechos probados de una u otra parte de las respectivas memorias explicativas aportadas por la empresa al inicio del proceso de negociación.

3.- Similar razonamiento impone la desestimación del motivo segundo, con el que se pretende modificar el ordinal decimonoveno para incluir la literalidad completa del documento al que se refiere, cuya gramaticalidad resulta, obviamente, indiscutida e indiscutible, bastando para ello la mera lectura de su texto completo.

Una vez más quiere dejar constancia la empresa de que planteó en su momento la necesidad de proceder a inaplicar las retribuciones salariales previstas en el convenio, siendo un dato incontrovertible que efectivamente puso ese debate sobre la mesa de la negociación, tal y como perfectamente recogen los hechos probados en su actual redacción.

Pero esta no es la cuestión relevante para resolver el recurso, cuyo objeto no es otro que el de discernir si es conforme a derecho la decisión de la empresa de aplicar esa reducción salarial en las circunstancias del caso, en los términos y en el momento en el que lo hizo.

Quinto.

1.- El motivo tercero denuncia infracción de los arts. 41, 82.3 y 86.3 ET, para sostener que la empresa informó adecuadamente a la RLT durante el periodo de consultas de su intención de reducir la cuantía de conceptos salariales contemplados en el convenio colectivo, lo que determina que esta circunstancia era perfectamente conocida por los mismos y, que a su vez, se trataba de una cuestión que formaba parte y era igualmente objeto del periodo de consultas.

De lo que el recurso viene a extraer la consecuencia de que la empresa podía aplicar esa medida de reducción salarial como una MSCT, a partir del momento en el que el convenio colectivo había perdido vigencia.

2.- La resolución de esta pretensión exige recordar las normas legales que rigen en esta materia.

El art. 41.1 ET dispone que "La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa".

El apartado 4 de ese mismo precepto regula seguidamente el proceso a seguir por el empresario, cuando tales modificaciones sean de carácter colectivo, imponiendo la celebración de un periodo de consultas "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".

Y finalmente el art. 41.6 ET, ordena que "La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3".

A estos efectos, dicho art. 82.3 ET, permite que se puedan inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación- en determinadas materias-, cuando concurren aquellas mismas circunstancias a las que se refiere el art. 41 ET, y siguiendo el mismo proceso de negociación contemplado en esa norma, con las relevantes particularidades que contempla para el caso de que acabe sin acuerdo ese periodo de consultas.

3.- Tal y como esta Sala viene reiterando la integradora interpretación de ambos preceptos legales conduce a concluir que la empresa puede acudir al procedimiento del art. 41 ET, para aplicar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando afecten a materias que no estén reguladas en un convenio colectivo de naturaleza estatutaria, pero debe necesariamente sujetarse al específico procedimiento del art. 82.3 ET, cuando lo que pretende es inaplicar condiciones de trabajo reguladas en esa clase de convenios, para descolgarse de las mismas en razón de las alegadas causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, que pretende hacer valer a tal efecto.

La principal diferencia entre una y otra clase de procedimiento, en lo que ahora interesa, es el hecho de que el art. 41 ET permite al empresario aplicar unilateralmente las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo una vez que el periodo de consultas ha finalizado sin alcanzar un pacto, y con independencia del resultado final de su eventual impugnación judicial, mientras que el art. 82.3 ET no admite esa decisión unilateral de la empresa, sino que impone distintos mecanismos de intermediación y arbitraje cuando ha terminado sin acuerdo el periodo de consultas.

Sexto.

1.- La traslación de esta reglas al caso de autos nos lleva a entender que no es contraria a derecho la decisión de la empresa, consistente en abrir un periodo de consultas para implantar distintas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y a su vez, para negociar la posible inaplicación de lo previsto en el convenio colectivo en materia salarial, informando a la RLT de esta doble y diferenciada finalidad, para lo que presenta sendas memorias explicativas de las razones que justificarían la adopción de cada una de ellas.

No hay obstáculo legal que impida a la empresa instar simultáneamente ese doble procedimiento negociador de los arts. 41 y 82.3 ET, si considera que la situación en la que se encuentra requiere la adopción de medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, alguna de las cuales obliguen a la inaplicación de lo previsto en el convenio colectivo.

En ese escenario, el fracaso de la negociación no será obstáculo para que la empresa adopte unilateralmente la decisión de introducir MSCT que no conlleven la inaplicación del convenio colectivo, tal y como así hizo en este caso con aquellas medidas que la sentencia recurrida ha convalidado por considerarlas justificadas, en razón de la acreditada situación económica negativa.

Pero la finalización sin acuerdo del periodo de consultas no permite en cambio la unilateral inaplicación de las condiciones retributivas reguladas en el convenio colectivo, debiendo acudir en ese caso a los distintos mecanismos de mediación a los que se refiere el art. 82.3 ET.

2.- Hasta aquí no hay realmente discusión entre las partes, puesto que la propia recurrente viene en aceptar esa limitación.

Concurre sin embargo la particularidad de que el convenio colectivo cuya inaplicación se pretende perdió su vigencia en fecha 31/12/2019, y a eso se acoge la empresa para sostener que a partir de ese momento puede implementar medidas de MSCT que supongan la inaplicación de las condiciones salariales anteriormente previstas en el convenio.

Tiene razón la recurrente cuando alega que la pérdida de vigencia del convenio colectivo ha determinado que las condiciones retributivas contempladas en el mismo han pasado a contractualizarse, e integrarse en los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores, puesto que en este caso no hay ningún otro convenio colectivo de ámbito superior que pudiese ser aplicado (STS 5/6/2018, rcud. 364/2017, entre otras muchas), con lo que efectivamente sería posible su futura modificación a través del procedimiento de MSCT del art. 41 ET.

Como señala la STS 20/12/2016, rec. 217/2015, citando la de 22/12/2014, rec. 264/2014: "cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de

origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido".

De esta doctrina se desprende que la empresa pueda aplicar una MSCT sobre esta clase de condiciones laborales, una vez que ha perdido vigencia el convenio colectivo que las regulaba y no resulta aplicable otro de ámbito superior.

Pero eso requiere la puesta en marcha, a tal efecto, y con esa específica finalidad, del procedimiento previsto en el art. 41 ET, singularmente dirigido a la negociación de tales concretas modificaciones de las condiciones de trabajo.

Ya hemos dicho que el art. 41.4 ET exige la celebración de un periodo de consultas 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 que "las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo".

Ninguna de estas dos exigencias se cumple en un supuesto como el de autos, en el que el periodo de consultas se inicia, se tramita en su totalidad, y culmina sin acuerdo, mientras el convenio colectivo seguía vigente, hasta el punto incluso de que la propia empresa notifica a la RLT en fecha 19 de diciembre de 2018 la decisión finalmente adoptada, en la que no solo elude cualquier referencia a la inaplicación de las condiciones retributivas contenidas en el convenio que seguían vigentes hasta el 31 de diciembre de 2018, sino que expresamente anuncia que aplaza para el futuro cualquier decisión al respecto, pero sin embargo acude posteriormente a las vías de hecho para inaplicarlas en la nómina del siguiente mes de enero de 2019.

El hecho de que la empresa hubiere planteado inicialmente un periodo de consultas conforme a lo previsto en el art. 82.3 ET, dirigido a descolgarse de las condiciones salariales reguladas en un convenio colectivo que ha perdido posteriormente vigencia durante el periodo de negociación, no autoriza al empresario para aplicar unilateralmente una MSCT con base al art. 41 ET, cuando esa medida no solo no ha sido objeto como tal del periodo de consultas, sino que había quedado expresamente excluida por la propia empresa en la comunicación dirigida a la RLT en la que les notifica su decisión, tras acabar esa negociación sin acuerdo.

Séptimo.

De acuerdo con lo razonado, y de conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso para confirmar en sus términos la sentencia de instancia. Sin costas.

FALLO

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

desestimar el recurso de casación interpuesto por Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, S.A., contra la sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional de 8 de marzo de 2019, autos 15/2019, dictada en demanda de conflicto colectivo seguida a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y de la Comisión representativa de los trabajadores de la empresa Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, S.A. contra la empresa Ingeniería Estudios y Proyectos NIP, S.A. y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), para confirmarla en todos sus términos y declarar su firmeza. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

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