

# Documentación «pertinente» para justificar las causas que motivan la reducción salarial de toda la plantilla

**Lourdes López Cumbre**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de GA\_P

---

*En la adopción de decisiones empresariales que tienen un alcance colectivo y se basan en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, suele exigirse una documentación justificativa de la medida. En algunos casos, la norma —legal o reglamentaria— recapitula la información requerida, pero, en otros, se alude a la documentación «pertinente» para demostrar cuál es la situación actual de la empresa y su posible proyección futura. Si se trata de las cuentas anuales o trimestrales de la empresa, si han de ser definitivas o provisionales o si han de estar presentadas formalmente son cuestiones que pueden llegar a anular la medida empresarial.*

1. Por medio de un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de naturaleza colectiva, la empresa puede llegar a reducir el salario de toda la plantilla, normalmente de forma paralela a la solicitud de descuelgue salarial del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estos procesos, al ser colectivos, requieren ciertas garantías, en particular, el desarrollo de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en el que se valorarán las causas que motivan la decisión empresarial, así como la posibilidad de minimizar o eludir sus efectos.

La Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 125/2018, de 24 de julio, aborda una cuestión delicada en este tipo de procesos por cuanto ha de decidir sobre la nulidad de una de estas medidas que afecta a la totalidad de la plantilla (233 trabajadores) por entender el sindicato

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

impugnante, entre otras razones, que no se ha presentado la debida documentación. En este sentido, conviene precisar que el artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE de 30 de octubre), recoge la documentación que se ha de aportar en caso de despido colectivo o cuando se adoptan medidas sobre suspensión de contrato o reducción de jornada. La descripción es exhaustiva y, así, de conformidad con el artículo 4.2 del citado precepto, para acreditar los resultados alegados por la empresa, el empresario deberá presentar, entre otra documentación que entienda necesaria, «las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento». Tal documentación es la necesaria para despedir colectivamente, suspender el contrato o reducir la jornada cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y considerada de referencia también para estas modificaciones sustanciales de alcance colectivo.

En el supuesto en cuestión, sin embargo, se considera que la empresa ha aportado documentación contable no actualizada a la fecha del inicio del periodo de consultas, lo que, a juicio del sindicato impugnante, supone el incumplimiento de un requisito esencial que provoca la nulidad de la medida. Se indica, en este sentido, que el balance de situación y la cuenta de pérdidas y ganancias sólo contenía resultados provisionales hasta junio del 2017 y el modelo del impuesto sobre el valor añadido correspondiente al ejercicio 2017 sólo contenía información hasta el mes de septiembre del 2017, siendo así que el periodo de consultas se inicia en diciembre del 2017. Pese a esta alegación, se comprueba que la empresa ha entregado en el periodo de consultas un *dossier* completo en el que se contiene lo siguiente: a) memoria técnica explicativa de causas de modificación sustancial condiciones de trabajo; b) memoria técnica explicativa de causas de inaplicación de condiciones de Convenio Colectivo; c) trabajadores afectados; d) cuentas anuales de los ejercicios 2014, 2015 y 2016; e) impuesto de sociedades de los ejercicios 2015 y 2016; f) modelos del impuesto sobre el valor añadido de los años 2016 y 2017 (hasta septiembre); g) balance de la situación y cuenta de pérdidas y ganancias provisional (junio del 2017); h) informe firmado por auditor colegiado sobre el estado económico financiero de la empresa; i) plan de viabilidad; j) informe de incidencia de prevención riesgos laborales; k) acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de 27 de diciembre del 2016.

2. Cómo determinar qué se entiende por documentación e información «necesaria» cualitativa y cuantitativamente en el periodo de consultas constituye una cuestión que, de alguna forma, ha venido precisando en los últimos meses el Tribunal Supremo. La referencia se hace a la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio del 2017, Ar. 3829, pero, en verdad, se aplican criterios adoptados con anterioridad en relación con los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada (STS de 20 de noviembre del 2014, Ar. 6836).

En atención a esta jurisprudencia cabría afirmar varias cosas: a) que no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en la norma puede conducir a la nulidad de la medida, sino únicamente «aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada»; b) que la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor *ad solemnitatem*, y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad; c) que deberán excluirse de dicha calificación «aquellos documentos que se revelen “intrascendentes” a los efectos que la norma persigue»; o d) que la principal finalidad de este tipo de medidas es que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva como para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente.

En esta línea y con relación a la falta de aportación de las cuentas provisionales y consolidadas, se precisa que, puesto que la información constituye un presupuesto ineludible del periodo de consultas, deberá ser la información «pertinente» a la que hace referencia el artículo 2.3a de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio (DOUE de 12 de agosto), sobre despidos colectivos. «Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quién debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, [a] que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas» (STS de 21 de diciembre del 2016, Ar. 3625, FJ 4). Pero, comoquiera que prevalece el carácter instrumental del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas, «no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada» (STS de 12 de mayo del 2017, Ar. 3274, FJ 5). En consecuencia, «ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo periodo de consultas» (STS de 18 de mayo del 2017, Ar. 2754, FJ 6). De esta forma, «cuando la impugnación del despido colectivo tenga por objeto que se declare la nulidad del mismo por defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada —no prevista normativamente— que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez [que] ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles [son] las razones que justifican la solicitud de mayor documentación» (STS de 18 de julio del 2014, Ar. 5202, FJ 5).

3. Por todas estas razones, se entiende que no aportar las cuentas provisionales de los trimestres anteriores al periodo de consultas constituye un incumplimiento empresarial grave, toda vez que puede contribuir a viciar la adopción de decisiones en esta negociación. Si las medidas que propone la empresa se basan en su situación económica, los datos económicos y financieros que valorar han de resultar precisos y actuales, finalidad que está presente en el legislador cuando exige el conocimiento de las cuentas provisionales al iniciar el periodo de consultas tanto para apreciar la situación actual de la empresa como su desarrollo futuro; resulta, pues, que esta información tiene una importancia material y no meramente formal en todo proceso de naturaleza colectiva —también en éste—.

En estos mismos términos se pronuncia ahora la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que establece que la no aportación de las cuentas provisionales del año 2017 firmadas por los Administradores o representantes de la empresa que iniciaron el procedimiento y, en todo caso, la no aportación de las cuentas provisionales del tercer trimestre del 2017, cuando el periodo de consultas comienza en diciembre del 2017, constituye un relevante incumplimiento empresarial de tal gravedad que determina la nulidad de las medidas acordadas unilateralmente por la empresa tras el desarrollo del periodo de consultas. Con un agravante. Y es que, comoquiera que en el supuesto analizado existía un acuerdo previo sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas vigente desde diciembre del 2016, la decisión ha de resultar más restrictiva. En efecto, en estos casos, la validez de toda medida de esta naturaleza, vigente una anterior, «se subordina al cumplimiento de alguna de estas condiciones: la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la adopción de la previa medida de flexibilidad interna, o, tratándose de la misma causa, que se haya producido un cambio sustancial y relevante de las circunstancias que motivaron aquella determinante de que dicha causa se haya agravado o empeorado de manera significativa y trascendente» (SAN núm. 125/2018, de 24 de julio, FJ 3). Debido a la especial relevancia de estos datos y del conocimiento de la evolución económica en los últimos tiempos y dada «la indudable incidencia que ese dato ha de tener sobre el alcance, gravedad y afectación a los trabajadores que haya de atribuirse a las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo que se estaban negociando procede la declaración de nulidad de las medidas acordadas unilateralmente por la empresa tras las negociaciones del periodo de consultas» (SAN núm. 125/2018, de 24 de julio, FJ 3).

4. La pertinencia, adecuación o necesidad de una determinada documentación, más allá de lo exigido legal o reglamentariamente, forma parte de la función aplicativa del poder judicial. Anular una medida adoptada de forma unilateral por la empresa y negociada —aunque no acordada— con los representantes de los trabajadores que afecta a toda la plantilla constituye una decisión de envergadura. Con todo, en un periodo de consultas existen otros muchos elementos que pueden resultar claves para precisar si se han garantizado convenientemente los derechos de las partes, en especial, si se ha negociado de buena fe. Una postura inicial inalterada pese a existir razones que motivan el cambio, decisiones anteriores en la misma línea fracasadas y reiteradas o la falta de voluntad de la empresa para plantear alternativas

contribuirían, entre otras actitudes, a anular el procedimiento desarrollado en esos términos.

Sin embargo, en este caso, ninguno de esos factores ha provocado la nulidad de la decisión empresarial, tan sólo —con ser importante— la falta de una documentación contable más próxima al comienzo del periodo de negociación.