



Roj: **STS 3810/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3810**

Id Cendoj: **28079140012015100505**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/07/2015**

Nº de Recurso: **180/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4657/2013,**
STS 3810/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Julio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recursos de casación interpuestos por las representaciones procesales de «Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras» [«COMFIA-CCOO»], actualmente «Federación de Servicios de Comisiones Obreras» [«CCOO-SERVICIOS»], «Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores» [«FES-UGT»] y «Confederación General del Trabajo» [«CGT»], frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en fecha 11/noviembre/2013 [autos 288/2013], a instancia de «Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras» [«COMFIA-CCOO»], actualmente «Federación de Servicios de Comisiones Obreras» [«CCOO-SERVICIOS»], «Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores» [«FES-UGT»] y «Confederación General del Trabajo» [«CGT»] contra HEWLETT PACKARD CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L., HEWLETT PACKARD OUTSOURCING, CSI y HEWLETT PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L.U., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por las representaciones procesales de una parte, FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) y FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), y de otra CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.GT) se planteó demanda sobre CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En los correspondientes escritos, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia:

- Demanda de COMFIA-CCOO y FES-UGT: "...estimatoria de la misma en la que se declare la NULIDAD de las MEDIDAS adoptadas al amparo del ARTICULO 41 del Estatuto de los Trabajadores y subsidiariamente la IMPROCEDENCIA de las mismas".

- Demanda C.G.T.: "... por la que se declare la NULIDAD DE LAS MEDIDAS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO impuestas por la empresa a los trabajadores el pasado 6 de junio de. 2013, con todos los efectos inherentes a dicha declaración, o subsidiariamente, se declaren las medidas como INJUSTIFICADAS, asimismo con todos los efectos inherentes a dicha declaración".

SEGUNDO.- Admitida a tramite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.



TERCERO. - Con fecha 11 de noviembre de 2013 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "Desestimando las demandas de conflicto acumuladas, promovidas por COMFIACC.OO., FES-UGT, CGT contra HEWLETT PACKARD CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L., HEWLETT PACKARD OUTSOURCING y CSI. Se tiene por desistido de la demanda a HEWLETT PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L.U."

CUARTO.-

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- HEWLETT PACKARD COMPANY se constituyó el 1 de enero de 1939, con el objetivo de realizar innovaciones tecnológicas con el fin de ayudar a las personas, las empresas, y comunidades en todo el mundo a utilizar la tecnología para mejorar sus negocios y vidas. Desde hace más de 70 años su sede principal está en Palo Alto, California, USA, y opera en más de 170 países en todo el mundo. 4 HP está presente en el mercado español desde 1971 y ofrece una extensa gama de productos y servicios distribuidos en las siguientes áreas de negocio: Sistemas de información personal, Impresión, Servicios, Servidores empresariales, Almacenamiento y Redes, Software y Servicios Financieros. HP no consolida sus cuentas en España, puesto que el Grupo lo hace a nivel mundial en Hewlett Packard Company, en Palo Alto, California. HP España está estructurada por las siguientes divisiones de negocio: La empresa cabecera en España se denomina HP IBERIA HOLDING, SL, de la que dependen las unidades de negocio, que se dirán seguidamente, en las que se integran las empresas siguientes: 1. Enterprise Services (ES): Compañías de servicio al cliente. 2. HP Consultoría y Aplicaciones: consultoría, asesoría y gestión de aplicaciones informáticas. 3. HP Outsourcing: Outsourcing de Infraestructura de Tecnológicas, ofreciendo servicios integrales que agilizan y optimizan la infraestructura tecnología de los clientes con el fin de mejorar el rendimiento, reducir costes, mitigar riesgos y habilitar la renovación tecnológica y proceso de transformación de negocio. Estos servicios incluyen la gestión de Centros de Procesos de Datos, gestión de puesto de usuario, redes y comunicaciones y seguridad. 4. HP Procesos de Negocios: ofrece soluciones que incluyen servicios de gestión de clientes, gestión de procesos financieros y gestión de procesos administrativos. 5. Entrepreneur Entity: Comercializadora. 6. HP Servicios S.L.: La actividad principal de la empresa es la comercialización y venta de servicios de gestión de infraestructura de IT, externalización de procesos de negocio y consultoría y desarrollo de aplicaciones informáticas. 7. Personal System Group + Printing Group (PPS+ PG): Compañía de venta al cliente. 8. HP Española: se dedica a la comercialización y venta de productos informáticos y servicios asociados, con una amplia gama que abarca, entre otros, ordenadores personales, impresoras, equipos multimedia, escaners, workstations, servidores, equipos de almacenamiento, equipos de gestión de red y software 9.CDS: Compañía de mantenimiento de equipos informáticos. SEGUNDO.- HP CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, SL está participada al 100% por la empresa cabecera del grupo. - Regula sus relaciones laborales por el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (2007-2009) publicado en el BOE 82/2009, de 4 de abril de 2009 código de convenio 9901355. - La empresa demandada ha suscrito, así mismo, acuerdos de empresa, que obran en autos y se tienen por reproducidos. TERCERO.- CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos en la empresa demandada, donde acreditan implantación suficiente. - CGT está debidamente implantada en la empresa demandada. CUARTO.- El 23 de mayo de 2013, la empresa demandada remite a los Representantes Legales de los Trabajadores comunicación de inicio de período de consultas para una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo que afectan al sistema de incremento, revisión y cuantía salarial, así como a la jornada 5 anual, horario y distribución del tiempo de trabajo, todo ello basado en causas económicas, productivas y organizativas. Dicha comunicación se envió, así mismo, a los trabajadores de los centros de trabajo sin representantes legales de los trabajadores. Los objetivos, perseguidos por la modificación sustancial colectiva, eran los siguientes: 1. SUPRESIÓN DEL MODELO DE REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICO: para lo que se suprime la vigencia de determinados acuerdos vigentes en la empresa, entre otros los citados en el expositivo cuarto. 2. REDUCCIÓN SALARIAL: se implementa una reducción del salario fijo bruto anual de hasta el 10 % para determinados trabajadores, con el límite mínimo del salario del convenio del sector para cada categoría profesional. La medida se proyectaba sobre un total de 341 trabajadores de la empresa. 3. INCREMENTO DE LA JORNADA LABORAL MÁXIMA ANUAL: Se establece la jornada máxima anual en 1.800 horas de trabajo efectivo. Para su implementación se suprimen 7 Acuerdos de empresa, entre otros, los citados en el expositivo cuarto. 4. EXTENSIONES DE JORNADA: Se establece un nuevo régimen para la extensión de jornada, que será obligatoria para el caso de no cubrirse las necesidades de la empresa con trabajadores voluntarios, así como para la retribución de dicha circunstancia. La medida suprime la vigencia en esta materia de los Acuerdos de empresa citados en el expositivo cuarto. La empresa demandada aportó la documentación siguiente: a) Memoria técnica-explicativa de las causas motivadoras de la MSCT e informe jurídico-legal relativo a las medidas a adoptar a la vista de las causas expuestas en la misma, elaborado por la empresa Consultoría y Mediación Corporativa. S.A. b) Cuentas anuales de HEWLETT-PACKARD CONSULTORÍA. Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L. auditadas, correspondientes al ejercicio 2011. c) Declaraciones trimestrales



de IVA de HEWLETT-PACKARD CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L. correspondientes al ejercicio 2012 y lo que va del ejercicio en curso. d) Cuentas anuales de HEWLETT-PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L. auditadas, correspondiente al ejercicio 2011. e) Relación actual de los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo afectados. f) Relación de los centros de trabajo de la empresa en los que no existe representación legal de los trabajadores. g) Listado nominativo de los trabajadores afectados por la MSCT con indicación de su fecha de nacimiento, edad, empresa, centro de trabajo distribuido por provincias, y puesto de trabajo. h) Listado del salario bruto anual, percibido por los trabajadores afectados por la MSCT. i) Medidas aplicables en el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. QUINTO.- En la misma fecha se constituye la comisión negociadora, conformada por las secciones sindicales de CCOO; UGT y CGT en la empresa, quienes afirman que la negociación se realizará por las secciones, quienes intervendrá de modo proporcional a su representatividad. - En la citada reunión la 6 empresa explica la memoria y el informe técnico y aclara las dudas sobre sus objetivos, señalando, en primer término, que no aporta cuentas consolidadas, porque las empresas del grupo en España no consolidan entre ellas, ni se dedican a la misma actividad, ni tienen saldos acreedores y deudores entre ellas. - Se informa del plan mundial de reducción de gastos, cuya fecha prevista de ejecución es el 1-07-2013. - Se contesta que solo se mantendrá la jornada intensiva en el mes de agosto y se precisa que las medidas serán indefinidas, por cuanto no se pueden reducir otros gastos, pretendiéndose que se aplique la jornada prevista en el convenio para promocionar su competitividad. - Los representantes de los trabajadores presentan un listado de documentos, que obra en autos y se tiene por reproducido. El 24-05-2013 la empresa envía a los representantes de los trabajadores por correo electrónico las cuentas auditadas del ejercicio 2012. - El 27-05-2013 vuelve a remitirlas, porque no se podía abrir el archivo adjunto al primer correo. El 27-05-2013 se reúne nuevamente la comisión, compuesta por tres representantes de CCOO; dos de UGT y 2 de CGT, quien fue nombrado, a su vez, representante ad hoc del centro de Bilbao y cuatro representantes ad hoc nombrados en los centros de trabajo que no tenían representación, aunque acudió también, con voz pero sin voto, un representante del centro de Oviedo. - La empresa explica su posición sobre la documentación solicitada, se le requieren las cuentas auditadas de 2012 y se produce un intercambio de preguntas y respuestas sobre las medidas y su ejecución, que obran en el acta y se tienen por reproducidas. En la reunión de 30-05-2013, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, se continúa debatiendo sobre la información, aportada por la empresa, debatiéndose extensamente sobre los trabajadores, a quienes afectaban las medidas, así como sobre las subcontrataciones realizadas por esta con empresas externas y también con empresas del grupo, aportándose por la empresa la documentación acreditativa de dichos gastos. - En dicha reunión CCOO y UGT aportaron sus propuestas, que se tienen por reproducidas. - CGT y CSI emitieron también un informe con sus posiciones, que obra en autos y se tiene por reproducido. El 3-06-2013 se reúnen nuevamente y se abre un fuerte debate sobre la información aportada, así como sobre la idoneidad de la misma, respondiéndose por la empresa a las posiciones de CCOO-UGT, a quienes contestó punto por punto: a) Respecto de la jornada irregular y extensiones de jornada: La propuesta significa un plan de ahorro y si no se incluyen estas dos medidas tendrían que ser repercutidos en otras medidas, por lo que se mantiene la postura empresarial en este punto. b) Respecto de la jornada anual: La RE manifiesta que podría aceptar que la jornada anual sea de 1790 horas para todos los colectivos, incluidos lo que ahora tienen una jornada anual de 1800 horas. Se informa de que esto implicaría una reducción del ahorro. c) Incremento salarial: La RE indica que no puede admitir el modelo de revisión salarial automática ni el escalado de revisión salarial propuesto por CCOO y UGT, ya que supondría incrementar el coste, en lugar de reducirlo. d) Supresión de la política de coches de compañía: La RE manifiesta que la política de coches se cambió hace dos años y que la supresión de la cesión de uso de los vehículos de empresa comportaría un mayor coste para la Compañía en el corto plazo, debido, entre otros factores, a la resolución anticipada de los contratos de renting actualmente en vigor. e) Reducción costes de servicios exteriores: La RE acepta reducir los servicios exteriores (subcontratación), siempre que no deriven de (i) operaciones de integración que se puedan producir como consecuencia de la asunción del personal adscrito al servicio de la contrata que cesa en el servicio, en la medida en que deriva del cumplimiento de una obligación legal, convencional o de las condiciones de contratación impuestas por los clientes, (ii) el servicio a subcontratar sea de carácter temporal (iii) y/o requiera de perfiles específicos que no puedan ser cubiertos por personal propio. f) Reducciones voluntarias de jornada de trabajo: La RE indica que, si alcance un acuerdo global, podría aceptar las reducciones voluntarias de jornada, pero siempre que el servicio lo permita y sea reversible, a instancias de la empresa, en función de las necesidades del servicio. No obstante, se traslada a la RT que tienen dudas respecto del ahorro que se puede obtener con esta medida. g) Salidas voluntarias indemnizadas: La RE manifiesta que no está dispuesto a la apertura de este período de salidas voluntarias, por las malas experiencias habidas en el pasado. h) Posibilitar y potenciar el teletrabajo: La RE indica que no puede aplicar la medida de teletrabajo en HP, y se podría seguir desarrollando como hasta ahora la prestación del servicio en remoto siempre que sea posible por la organización del mismo y con consentimiento del manager. i) Decrementos salariales: La RE advierte que aceptar la propuesta de la RT comportaría una reducción del ahorro. j) Mantenimiento del salario de origen para el cálculo de las indemnizaciones por despido que se produzcan con posterioridad



ala MSCT: admite la posibilidad de no aplicarlo durante un período de garantías. k) "Overtime": La RE declina la propuesta de la RT en este punto. La RT manifiesta que se podría llegar a un acuerdo con los esquemas planteados en estas materias por la RE, pero que necesita tiempo para analizar en profundidad esta cuestión, proponiendo que se amplíe el plazo hasta el 1 de julio del año en curso. La RE sostiene que el procedimiento legalmente previsto en el art. 41 ET condiciona los plazos, por lo que no es posible atender su petición. 8 La RT manifiesta que existe un problema de diagnóstico de la situación actual de la Compañía y ya que no tienen pérdidas importantes y que, en cualquier caso, se trata de una situación coyuntural. Por la RE se contesta que, si se incluyen todos los costes de HPS en que se incurren para prestar los servicios a nuestros clientes, la Compañía registraría pérdidas, ya que el margen operativo está entre un 2 y un 3%. La empresa responde a CGT, que contestará a su propuesta escrita, que no ha podido leer adecuadamente, porque se entregó el viernes, lo cual hizo efectivamente el 3-06-2013. Tras un receso, la RT propone lo siguiente: a. Supresión del modelo de revisión salarial automática: Aplicable solo a conceptos de convenio colectivo y siempre que no se trate de conceptos no susceptibles de compensación o absorción. No afectación al 100% de los trabajadores estableciendo unos límites, al igual que en el acuerdo de "EDS". b. Reducción salarial: No quieren que se vean perjudicados los trabajadores que están por debajo de la base máxima de cotización a la Seguridad Social, por lo que proponen desafectar de la reducción salarial a los que tengan un salario anual inferior a 40.000 euros. Siguen manteniendo la escala progresiva por tramos y no por "Job lebel". c. Incremento y homogeneización de la jornada: Muestran su voluntad de negociar un aumento de la jornada anual máxima pero siempre que sea inferior a, 1790. d. Extensión de jornada y jornada irregular: La complejidad es tal que entienden que no pueden concretar nada y proponer que no se incluya eh la medida de modificación y emplazarse las partes para llegar a un acuerdo futuro. e. Reducción de la retribución variable: 3% de rebaja actual no es significativa respecto a 7% que pretende imponer la Compañía. Hay que reducir más los bonus. En materia de política de coche entienden qué si hay margen para reducir coste a medida que vayan terminando los contratos. f. Overtime: Puede ser valorable y la complejidad es mucha dada la multiplicidad de casuística. Debería de homogeneizarse. La RE indica que valoran positivamente la contrapropuesta y se comprometen a analizarla para contestarla en la próxima reunión. En la reunión, celebrada el 5-06-2013, CCOO y UGT perfilan su posición en todas las materias tratadas y CGT subraya que estaría dispuesta a negociar las modificaciones sustanciales, siempre que se apliquen de modo temporal. El 6-06-2013 la empresa precisa su posición en los términos siguientes: a) No aplicará la reducción salarial. b) Incremento de la jornada anual hasta 1780 horas, para todos aquellos trabajadores que tengan una jornada inferior. 9 c) Distribución irregular de la jornada anual de hasta un 10%, en los términos del artículo 34 del ET . d) Disponibilidad: las horas incluidas dentro del precio de intervención: 6 semanales y 2 diarias. e) Jornada intensiva mes de julio y mes de agosto más los viernes en invierno. Si como consecuencia de las necesidades del servicio no se pudiera disfrutar durante el mes de julio, se compensará con descanso equivalente durante el resto del año, respetando el límite de jornada anual. f) Garantía de empleo; compromiso de apertura de un proceso tendente a regular los procedimientos que se aplicarían en caso de extinciones individuales de contratos de trabajo a través de una comisión de seguimiento, desde hoy hasta el 31 de agosto, estableciendo durante este periodo una garantía de empleo. g) Incrementos salariales. Se mantienen los términos de la propuesta inicial. Los representantes de los trabajadores explican sus propias posiciones y concluye el período de consultas sin acuerdo alguno. SEXTO.- El 12-06-2013 la empresa demandada notifica a los trabajadores afectados por la medida su aplicación en los términos descritos en el hecho sexto de la demanda, que se tienen por reproducidos. - La aplicación de las medidas comporta la supresión de los acuerdos de empresa allí mencionados, que se tienen también por reproducidos. SÉPTIMO.- La cifra de negocios de la empresa demandada ascendió a 67.477.244 euros (2010); 68.776.410 euros (2011); 69.555.619 (2012) Sus gastos de personal ascendieron a 49.570.770 euros (2010); 49.679.790 euros (2011); 54.245.726 euros (2012). Otros gastos de explotación ascendieron a 16.343.736 euros (2010); 15.420.317 euros (2011); 15.258.207 euros (2012). - Los gastos en miles de euros, realizados a empresas del grupo o empresas externas por servicios a la demandada ascendieron a empresas del grupo: 11.975 (2010); 10.352 (2011) y 9566 (2012). - A empresas externas: 3.503 (2010); 3.367 (2011) y 2.916 (2012). Sus resultados de explotación ascendieron a 1.621.616 (2010); 3.654.736 (2011); 66.613 euros (2012). Sus resultados del ejercicio ascendieron a 1.061.651 euros (2010); 2.380.029 (2011); - 513.679 euros (2012). OCTAVO.- Las cifra de negocios de HP SERVICIOS ascendió a 254.199.066 euros (2010); 259.874.553 euros (2011); 326.190.175 euros (2012). Sus gastos de personal ascendieron a 17.816.720 euros (2010); 16.518.898 (2011); 19.140.785 euros (2012). Los demás gastos de explotación ascendieron a 230.821.557 (2010); 266.470.238 euros (2011); 361.002.420 euros (2012). Sus resultados de explotación fueron de 5.442.487 euros (2010); 6.799.578 euros (2011); 40.422.015 euros (2012). Los resultados del ejercicio fueron de 3.673.310 euros (2010); 2479.943 euros (2011); - 40.878.454 euros (2012). NOVENO.- Las ventas de la empresa demandada se redujeron un 0, 6% en 2011, aunque remontaron un 12, 9% en 2012, si bien en proceso decreciente, que 10 se ha incrementado en el último cuatrimestre de 2012, obedeciendo la mejora al traslado de la cuenta a León y otras medidas de incremento de la productividad. En 2012 la Compañía aumenta un 95% los proyectos ganados con respecto a 2011. En este año los proyectos ganados son provenientes en su mayoría del proyecto del cliente CITI (50%),



del sector de comunicaciones y media. En 2010 la Compañía tuvo una pérdida de proyectos de 84,48 Mili de €, sin tener en cuenta la pérdida del proyecto de la cuenta de Telefónica, que ascendían a 390,74 Mili. €, que implicaba una pérdida total de -467,31 Mili. €, por considerarse que distorsionan la evolución normal del negocio. Eliminando el efecto de la pérdida del proyecto de Telefónica, 61,2% (51,74 Mili de €) fue por motivos variados entre los principales: Cambios de requerimientos del cliente, pérdida de oportunidad de negocios y pérdida de titularidad por relaciones comerciales, en su mayoría eran proyectos del sector Industrial que disminuyo fuertemente su actividad consecuencia de la crisis económica mundial. - La pérdida de proyectos por falta de competitividad en precio supuso el 38,8% con una pérdida de 32,74 Mili de €. En 2011 disminuyo la pérdida de proyectos al año anterior, y no hubo pérdida por proyectos por motivos de precio, sin embargo la pérdida de proyectos por motivos varíes supuso una pérdida de 89,82 Mili de €. La pérdida de proyectos en 2012 disminuyó, sin embargo hubo un incremento 64,4% con respecto de los proyectos por falta de competitividad en precio con deterioro en ventas de 42,12 Mill. de €, en total en 2012 hubo una caída de ingresos por pérdida de proyectos de 65,37 Mill. de €. - Por consiguiente, desde 2010 el porcentaje de proyectos perdidos ha pasado del 79% al 39%, alcanzando los 65,37 Mili. de euros perdidos. - Los proyectos perdidos han pasado de suponer el 38,8% del total de perdidos en 2010, a casi el 65% en 2012, lo que supone un aumento de 25,8 pp. Los principales clientes de la empresa CAIXABANK; HIDROCANTÁBRICO; BANKINTER; MID MARKET; S. PÚBLICO; MDI; FSI y CME han reducido sustancialmente sus tarifas. - Por consiguiente, los ingresos totales crecen en 4% pero a coste de deterioro de los márgenes -17%, por la presión en precios de los clientes y para obtención de nuevos contratos, con precios sensiblemente inferiores, que compensen cancelación de otros proyectos. - Las previsiones de pérdidas de contratos y volúmenes de trabajo, realizadas por HP APPS, con causa a la reducción de precios y a la finalización de contratos, asciende a 592,7 Millones de euros para 2013. Los salarios medios de la empresa están por encima de la media del sector y su jornada claramente por debajo de la jornada convenio, que se aplica generalizadamente en el sector. DÉCIMO.- La Sociedad adquirió en el ejercicio 2010 a las empresas del Grupo Hewlett-Packard Española, S.L.U. y Hewlett-Packard Customer Delivery Services, S.L.U., sendas unidades de negocio de Prestación de servicios de Consultoría, Desarrollo, Mantenimiento y Gestión de aplicaciones en las áreas de Sanidad, Gobierno, Finanzas y SAP, así como los servicios de gestión de calidad y 11 pruebas en dichos sectores ("Applications Delivery Business Unit"), articuladas ambas como unidades productivas autónomas operativas, sucediendo empresarialmente en ambos negocios a las entidades transmitentes. En contraprestación por la transmisión de este negocio la Sociedad pagó 6.030.627 euros y 813.118 euros, respectivamente, de acuerdo con sendos contratos firmados con fecha 2 de noviembre de 2009. La valoración del importe a pagar por la adquisición de las unidades productivas se realizó mediante la estimación de los flujos de caja futuros esperados por los negocios incorporados. - El importe registrado como fondo de comercio asciende a 6.961.951 euros, correspondiente al importe pagado por la adquisición de las unidades productivas, menos el valor neto contable de los activos y pasivos adquiridos como consecuencia de la adquisición de las unidades de negocio. UNDÉCIMO.- La negociación del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de HP CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA SL se hace paralelamente con otra medida similar, que afectó a HP OUTSOURCING, quien forma parte del grupo de empresas de la primera. - Aunque las sesiones se realizaron de modo conjunto, cada empresa nombró su propia comisión, recibió la información pertinente y tomó autónomamente las decisiones correspondientes. Dicha mercantil ha tenido un resultado negativo en 2011, provocado por la depreciación a nivel global en 8.000 MM dólares de unidades del fondo de comercio, adquiridas por la empresa matriz americana, lo que ha supuesto una depreciación en la empresa demandada importante, puesto que ha supuesto una reducción del fondo de comercio en torno a 20 MM euros. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de casación por las representaciones procesales de una parte, FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) y FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), y de otra CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.GT) amparándose en los siguientes motivos:

- Recurso de FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA- CCOO) y FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT):

1º.- Se articula el presente motivo al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.e) de la LRJS, por infracción de normas del ordenamiento Jurídico que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Se consideran infringidos los artículos 41.4 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación el artículo 4.5 del RD 1483/2012 y los artículos 42 y 43 del Código de Comercio.

2º.- Se articula el presente motivo al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.d) de la LRJS, por error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador.



3º.- Subsidiariamente al primer motivo de casación, se articula el presente motivo al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.e) de la LRJS, por infracción de normas del ordenamiento jurídico y de la Jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

Recurso de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.):

1º.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, por error de la Sala "a quo" en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador. Revisión del HECHO PROBADO PRIMERO.

2º.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, por error de la Sala "a quo" en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador. REVISIÓN DEL HECHO PROBADO QUINTO.

3º.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, por error de la Sala "a quo" en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, para instar la modificación del HECHO PROBADO DÉCIMO.

4º.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, por infracción de normas del ordenamiento jurídico; en concreto, vulneración del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, y vulneración de las normas sobre entrega a la representación de los trabajadores de cuentas referentes al GRUPO de EMPRESAS, artículo 4.5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en su redacción vigente a 23 de mayo de 2013.

5º.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, por infracción de normas del ordenamiento jurídico; en concreto, vulneración del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, y vulneración de las normas sobre entrega a la representación de los trabajadores de documentación relevante en orden a justificar la causa de las medidas por falta de aportación de la documentación acreditativa del deterioro del FONDO DE COMERCIO; vulneración del deber de negociar de buena fe.

6º.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, por infracción de normas del ordenamiento jurídico; en concreto; vulneración de artículos 2 y 4.2. del R.D. 1483/2012; vulneración del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, por entrega extemporánea de la documentación acreditativa de la MSCT, y consiguiente vulneración del deber de negociar de buena fe.

7º.- Al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social, por infracción de normas del ordenamiento jurídico; vulneración del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, por defectuosa constitución de la comisión negociadora como una comisión híbrida, con representación de las secciones sindicales estatales presentes en las empresas 25 conjuntamente con "representantes ad hoc".

SEXTO.- Por providencia de ésta Sala se procedió a admitir a trámite los citados recursos y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 1 de julio de 2015, suspendiéndose el mismo y señalándose nuevamente para su votación y fallo en Sala General el 15 de julio de 2015, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- Sentencia que se recurre.- Por sentencia fechada en 11/Noviembre/2013 [autos 288/13], la Audiencia Nacional rechazó demandas acumuladas de «COMFIA-CCOO», «FES-UGT» y «CGT», contra «Hewlett Packard Consultoría y Aplicaciones España, SL» [en adelante, «HP Aplicaciones»] y «Hewlett Packard Outsourcing España, SL» [«HP Outsourcing»], frente a la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo [desde ahora, MSCT] adoptadas por «HP Aplicaciones» en 12/06/13, tras no haberse alcanzado acuerdo en las negociaciones llevadas a cabo por una Comisión Negociadora integrada por siete representantes de las secciones sindicales [3 de CCOO; 2 de UGT; y 2 de CGT], cuatro representantes *ad hoc* nombrados en los centros de trabajo que no tenían representación sindical y un representante -con voz, pero sin voto- del centro de trabajo de Oviedo.

La sentencia recurrida sostiene la procedencia de las medidas adoptadas sobre la base de declarar probados resultados negativos de explotación y que las condiciones laborales de la demandada son superiores al resto del sector, rechazando la nulidad del proceso, porque: a) tal consecuencia no puede derivarse del hecho de que la composición de la Comisión negociadora fuese indebidamente híbrida [sindical/ *ad hoc*]; b) tampoco puede llevar a la misma conclusión el hecho de que se hubiesen aportado extemporáneamente las cuentas anuales de la demandada correspondientes a 2012; c) no integra defecto alguno que no se hubiesen presentado cuentas



consolidadas con la empresa matriz o las de las restantes empresas del grupo; y d) también sostiene la Audiencia Nacional - frente a la alegación de parte- que la empresa negoció de buena fe.

Asimismo, la decisión recurrida considera acreditado que la demandada tenía disfunciones organizativas y productivas que «justifican razonablemente tales medidas [las adoptadas], para ajustar la demanda con la plantilla, cuyos costes han aumentado exponencialmente en un solo ejercicio».

2.- Los recursos formulados.- Recurren conjuntamente en casación ordinaria los sindicatos UGT y CCOO, con tres motivos: a) al amparo del art. 207.d) LRJS solicitan la modificación del primero de los HDP, a los efectos de una más adecuada constancia de la estructuración del grupo de empresas en España, atendiendo a las divisiones del negocio del Grupo HP; y b) con la cobertura del art. 207.e) LRJS denuncian en dos motivos - primero y tercero-, con algunas matizaciones en uno respecto del otro, la infracción de los arts. 41.4 y 64.1 ET, en relación con los arts. 4.5 RD 1483/2012 y 42 y 43 del Código de Comercio, por defecto en la aportación de la documentación exigible, referida a la empresa matriz y a las empresas del grupo.

Por su parte, el recurso interpuesto por el sindicato CGT se articula en los siguientes motivos: a) se interesa la modificación del primero de los HDP, relativo a hacer constar que las empresas del grupo que están obligadas «a la formulación de cuentas consolidadas» y a que «todas ellas pertenecen al mismo sector de actividad, el de "Actividades Informáticas"» y a que «tienen actividades distintas encuadradas en el mismo sector» y que «las empresas demandadas tienen saldos deudores y acreedores con su sociedad matriz y con otras empresas del grupo»; b) se pide la sustitución del ordinal quinto de los HDP, con expresión de diferentes fechas para la remisión de las cuentas auditadas; c) se solicita que el décimo ordinal se sustituya por nuevo texto, con variaciones -fundamentalmente en la cifras- relativas a la adquisición de unidades de negocio llevadas a cabo por «HP Outsourcing España, S.L.»; y d) -como los otros dos sindicatos demandantes, también se acusa la infracción del art. 41.4 ET, en relación con los arts. 4.5 RD 1483/2012 y 42 y 43 del Código de Comercio, también denunciando la falta de la obligada documentación.

3.- La impugnación del recurso.- Finalmente, al amparo del art. 211.1 LRJS solicita la empresa impugnante: a) que se rectifique el ordinal séptimo [relativo a la cifra de negocios de «HP Consultoría» y «HP Aplicaciones España, SLU»]; b) que se añada un ordinal «séptimo bis» [sobre cifra de negocios, gastos de personal, gastos de explotación, resultados de explotación y resultados de ejercicio, relativos a «HP Outsourcing España, SLU»]; c) que se adicione un «séptimo ter» [también atinente a «HP Outsourcing España, SLU», y respecto de datos relativos a las pérdidas de proyectos por falta de competitividad en precio durante los años 2010, 2011 y 2012 y disminución en el precio de los servicios contratados por sus grandes clientes]; y d) que se matice la redacción del ordinal décimo [sobre «HP Consultoría y Aplicaciones, SLU»].

SEGUNDO.-1.- Requisitos generales de la revisión de hechos.- Con carácter previo se ha de resaltar nuestra doctrina sobre la revisión de hechos en este trámite extraordinario de casación, extremo sobre el que hemos indicado que para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico [no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos]. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (SSTS 02/06/92 -rco 1959/91 -; [...] SG 03/12/14 -rco 201/13 -; [...] y SG 25/02/15 -rco 145/14 -).

Tan genéricas afirmaciones únicamente se alcanzan a comprender en toda su amplitud teniendo en cuenta ya más concretas precisiones de la Sala en orden a los antedichos requisitos. Cuales son -aparte de las que se dirán respecto de los concretos motivos revisorios-: a) que 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 intermediación en su práctica, y que la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error se desprenda de manera evidente de documentos idóneos para tal fin, pero rechazando que ello pueda conducir a negar las facultades de valoración que corresponden al Tribunal de instancia, únicamente fiscalizables si no se han ejercido conforme a las reglas de la sana crítica [recientes, SSTS 02/07/14 -rco 241/13 -; 16/09/14 -rco 251/13 -; y 15/09/14 -rco 167/13 -]; b) que expresamente ha de rechazarse la formulación del motivo revisorio cuando con ella se pretende que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba [obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida], como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación (SSTS 03/05/01 -rco 2080/00 -; [...] 08/07/14 -rco 282/13 -; y SG 22/12/14 -rco 185/14 -); y c) que los documentos al efecto invocados «deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable», hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida



con la existencia de una situación dubitativa (próximas, SSTS 15/09/14 -rco 167/13 -; 16/09/14 -rco 251/13 -; y SG 18/07/14 -rco 11/13 -).

2.- Rechazo general -por intrascendencia- de las revisiones propuestas.- En el examen de las variaciones de hecho propuestas hemos de indicar que todas ellas van dirigidas a la constancia de extremos que lleven a demostrar la necesidad jurídica de que en el proceso negociador se hubiesen aportado la cuentas consolidadas de las demandadas con la empresa matriz y las de todas las empresas del grupo [por su claridad de objetivo destaca la adición que al ordinal primero reclama CGT, en base a los descriptores 102, 103, 128, 182, 202 y 209]. Necesidad que -como posteriormente razonaremos- entendemos inexistente en los procedimientos sobre MSCT, razón por la cual rechazamos de plano la totalidad de las revisiones propuestas, habida cuenta de que -como adelantamos- no procede la revisión de los hechos cuando la modificación o adición que se pretende no sea trascendente a los efectos del fallo, en tanto que inocua al objeto de determinar un posible cambio de sentido en la parte dispositiva (aparte de muchas otras y de las arriba citadas, SSTS 26/06/12 -rco 19/11 -; 19/12/13 -rco 37/13 -; y 25/03/14 -rco 161/13 -).

3.- Ineficaz invocación de documental ya valorada.- A mayor abundamiento, se rechaza también la modificación del ordinal primero, relativa a la estructura del grupo HP, porque la redacción ofrecida por la sentencia se realiza en atención al informe técnico que obra como documento nº 1 [descripción 84] y es precisamente también este documento el que las recurrentes aducen como base para su pretensión revisoria, por lo que al supuesto ha de aplicarse doctrina reiterada de este Tribunal acerca de que la revisión no puede fundarse en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, siendo así que la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, de forma que no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes [el juicio de evaluación personal del recurrente], lo que sólo procedería en supuestos -este no es el caso- de evidente error, sin necesidad de interpretaciones, conjeturas o razonamientos (por ejemplo, SSTS 09/12/13 -rco 71/13 -; SG 29/09/14 -rco 305/13 - SG 23/09/14 -rco 231/13 -; y 21/10/14 -rco 11/14 -).

4.- Exclusión de valoraciones jurídicas.- Asimismo especial rechazo merece -aparte del genérico ya efectuado- la concreta modificación que propone CGT al referido HDP primero, al pretender que en el correlativo texto figure «a tenor de lo previsto en los artículos 42 y 43 del Código de Comercio, "HP Iberia Holding SL" está obligada a la formulación de cuentas consolidadas del grupo HP en España...», pues -conforme a nuestra doctrina- la variación fáctica que se pretenda siempre debe cumplir la exigencia negativa de no comportar valoraciones jurídicas, dado que éstas no tienen cabida entre los HDP y hallan exclusiva -propiamente, adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica (SSTS 07/06/94 -rco 2797/93 -; [...] SG 23/09/14 -rco 231/13 -; SG 22/12/14 -rco 147/14 -; y 24/03/15 -rco 8/14 -).

TERCERO.-Coincidente planteamiento de ambos recursos.- La unidad de denuncia normativa que los dos recursos llevan a cabo, justifica que les proporcionemos respuesta igualmente conjunta, aunque los términos de aquéllos en su desarrollo no sean coincidentes en todos sus extremos. Con unas u otras matizaciones, las cuestiones que los recursos sucesivamente suscitan -reiterando el planteamiento de instancia- son las siguientes: 1º) la defectuosa constitución de la Comisión Negociadora; 2º) la presentación extemporánea de las cuentas anuales; 3º) la ausente aportación de las cuentas consolidadas con la empresa matriz y de las cuentas anuales de las restantes empresas del grupo; y 4º) inexistente negociación de buena fe. Todas ellas ya adecuadamente refutadas por la sentencia ahora recurrida, cuyas argumentaciones hacemos nuestras -en lo que no diverjamos expresamente a continuación- y damos por reproducidas.

CUARTO.- 1.- Posibilidad de comisiones negociadora híbridas.- Sobre el primero de los extremos no compartimos la prevención -más bien rechazo- de la Audiencia Nacional respecto de las Comisiones Negociadora híbridas [mixta de representantes unitarios/sindicales/ad hoc], en tanto que no solamente no representan obstáculo insalvable para la necesaria ponderación del voto conforme a obligados criterios de representatividad y proporcionalidad (así, STS 23/01/12 -rco 220/10 -), sino que de todas formas esa irregularidad -en tanto que carente de apoyo expreso en la redacción del art. 41.4 ET vigente a la fecha de autos [la dada por la 3/2012, de 6/Julio]- no parece debiera generar la nulidad de la negociación, siendo así que -aparte de las razones argüidas por la sentencia recurrida para excluir la nulidad del proceso, que compartimos plenamente- ha tenido posterior sanción legal en la redacción ofrecida por el RD-ley 11/2013 [2/Agosto] y luego reiterada por la Ley 1/2014 [28/Febrero], a cuyo tenor -en ambas- el art. 41.4.b.2ª ET ha pasado a disponer: «Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen ».



Es decir, que los afectados por el proceso negociador de que tratamos optaron -en la constitución de la Comisión Negociadora- por una solución no prevista entonces por la norma, pero tan razonable que fue poco tiempo después la adoptada por el legislador; y es más, consta que en su constitución, los comisionados *ad hoc* se comprometieron expresamente a respetar la ponderación de voto, tal como exigen las posteriores normas que pasaron a contemplar ya tal solución. [ver en prontuario actualizado].

Destaquemos -además- sobre este concreto extremo, la posibilidad de una válida negociación a través de una comisión híbrida, que ya la Sala se ha decantado por admitirla en supuesto regido por la normativa anterior al RD-ley 11/2013, argumentando al efecto que si bien la comisión negociadora no es de libre conformación de las partes, ni tampoco cabe admitir que en su integración se conculquen los derechos de representación -y, por ende, de negociación- de los trabajadores, de todas formas la solución ofrecida en concreto caso debatido -comisión híbrida- no puede rechazarse ni determinar la nulidad del proceso negociador, siendo así que la decisión se adopta «en un momento en que la norma nada indicaba sobre el modo de configurar el banco social en caso de concurrencia de distintos centros de trabajo» y la «decisión de la misma parte social fue la que, respetada por la empresa, llevó a la peculiar conformación», sin que la originalidad de a fórmula «pueda bastar por sí sola para anular» el proceso (STS SG 14/05/15 -rco 144/14 -).

2.- Aplicación de la doctrina de los propios actos.- Aparte de ello, la conclusión pretendida por los recurrentes -nulidad del proceso, por la indicada causa- debe ser rechazada si se considera que la constitución de la Comisión en tales términos mixtos no puede sino obligar a sus autores conforme a la doctrina de los propios actos; doctrina que ha sido construida sobre la base de la buena fe y del art. 7 CC [SSTC 67/1984, de 7/ Junio , 73/1988, de 21/Abril ; y 198/1988, de 24/Octubre] y que se concreta en proclamar la vinculación del autor de una declaración de voluntad -generalmente de carácter tácito- al sentido objetivo de la misma y a la imposibilidad de adoptar después un comportamiento que contradiga aquélla (entre las últimas, SSTS 30/09/13 - rco 97/12 -; 25/07/13 -rco 100/12 -; y 26/12/13 -rco 291/11 -). Y aunque lógicamente han de excluirse -en su aplicación- los supuestos en que la doctrina comprometa el derecho necesario absoluto, una vez que éste no es el caso de autos [nos remitimos a la situación legal que antes hemos referido], resulta contrario a la buena fe que aquello que por voluntad de las partes se había acordado en trámite negociador, pueda ser invocado en sede judicial como vicio del proceso.

QUINTO.-1.- Exigencia general de buena fe negociadora.- Tampoco aceptamos que la decisión sobre la MCST haya de declararse nula porque la empresa no hubiese ajustado su comportamiento -durante el proceso negociador- a las reglas que la citada buena fe impone.

Cierto que del tenor del art. 41.4 ET resulta patente «la trascendencia que el legislador quiere dar al período de consultas previo a la decisión de modificación sustancial de condiciones [...], configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe» (SSTS 16/11/12 -rco 236/11 -; SG 26/03/14 -rco 158/13 -; y SG 18/07/14 -rco 303/13 -).

No menos cierto es -así lo hemos sostenido para el despido colectivo, pero la regla es extrapolable a la modificación colectiva- que la expresión legal referida a la negociación [«durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo»] ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 ET [léase art. 41.4] instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial (SSTS SG 27/05/13 -rco 78/12 - FJ 4.2 ; [...]; SG 22/12/14 -rco 185/14 -; y 16/12/14 -rco 263/13 -).

Tampoco cabe olvidar que «... la actuación conforme a las exigencias de la buena fe es un principio general positivizado en el referido art. 7 CC , precepto al que la doctrina atribuye cualidad de norma cuasi-constitucional, en tanto que constituye el límite institucional o intrínseco de todo derecho subjetivo, de toda situación de poder jurídico, cualquiera que sea la calificación jurídica que el mismo tenga [derecho; facultad], hasta el punto alcanzar incluso a los derechos fundamentales contemplados en la CE [...]; de manera que a la hora de determinar la licitud o ilicitud del ejercicio del derecho -incluso fundamental, repetimos-, es la buena fe a la que hay que atender para determinar el ámbito de actuación permitido. En palabras del Tribunal Constitucional, la buena fe «es pauta y criterio general para el ejercicio de los derechos, y también para» los reconocidos como fundamentales, respecto de los que se presenta como «condicionamiento» o «límite



adicional» [...]. De manera que -ello es una consecuencia obvia- con mayor razón ha de entenderse que el ejercicio de cualquier otro derecho -como el del empresario a proceder a la [...] [modificación de condiciones de trabajo] en las situaciones legalmente previstas- ha de entenderse también condicionado/limitado por las exigencias de la buena fe, de acuerdo a una interpretación acomodada a los valores constitucionales» (STS SG 17/07/14 -rco 32/14 -, FJ 5.2).

2.- Precedentes sobre la buena fe en la doctrina de la Sala.- Aun partiendo de la base de que la proyección del deber de buena fe sobre el curso de las negociaciones por fuerza ha de ofrecer un casuismo que dificulta notablemente las formulaciones generales, la Sala -tanto en procesos de despido colectivo como de MSCT- ha efectuado algunas declaraciones que nos han de servir de orientación en el caso. Singularmente: a) que en «el marco de esa obligación de negociación de buena fe, ha de incluirse el deber de la empresa de ofrecer a la representación de los trabajadores la información necesaria sobre la medida y sus causas, mas tampoco hay en el texto legal imposición formal alguna al respecto, bastando con que se produzca el intercambio efectivo de información» (SSTS 30/06/11 -rco 173/10 -; SG 26/03/14 -rco 158/13 -; y SG 22/12/14 -rco 185/14 -); b) que «configurado de esta manera ese deber, habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones» (STS SG 18/02/14 -rco 74/13 -, FJ 6.2; y SG 21/05/14 -rco 249/13 -); c) que la carencia de buena fe que está ligada a la ausencia de un verdadero periodo de consultas, por lo que la mala fe ha de excluirse cuando se cumplen los deberes de información, se producen numerosas reuniones [diez] y hay variación sobre las iniciales de la empresa (STS SG 21/05/14 -rco 249/13 -); y d) por el contrario, ha de apreciarse la falta de buena fe cuando se da la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio (SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12 -; SG 21/05/14 -rco 162/13 -; y SG 22/12/14 -rco 185/14 -).

3.- Concurrencia de buena fe en el supuesto debatido.- En el caso de autos, para excluir la mala fe que los recursos imputan a la empresa baste con reproducir las acertadas palabras que al efecto dedica la sentencia recurrida, y además con obvio valor factual: «Frente a la cuestión de si la empresa demandada negoció de mala fe, como denuncian los actores, la respuesta es negativa, por cuanto la simple lectura del período de consultas revela que dio respuesta a cada una de las propuestas de los representantes de los trabajadores, incluidas las de CGT (hecho pacífico), habiéndose probado que alteró sus posiciones en varias ocasiones durante el período de consultas, lo que acredita su disposición a dejarse convencer por las posturas de la contraparte, como exige la jurisprudencia [STS 27-05-2013, rec. 78/2012], por lo que descartamos también esta causa de nulidad». Consideraciones a la que nosotros añadimos ahora -así lo hemos mantenido unánimemente respecto de la negociación colectiva- que el deber de negociar no se confunde con la obligación de convenir (recientemente, SSTS 17/05/11 -rco 147/10 -; 20/05/13 -rco 258/11 -; y 21/10/13 -rco 104/12 -).

SEXTO.- 1.- Necesarias reflexiones previas a la determinación de la documental a aportar.- Los dos motivos dedicados a defectos en la aportación de las cuentas del grupo obligan a que previamente hagamos algunas reflexiones sobre las causas justificativas de las MSCT, habida cuenta de la obvia vinculación instrumental que concurre entre la existencia de tales causas, la finalidad del proceso negociador y la documentación a entregar [al servicio de la prueba de las primeras y de la consecución de la segunda].

2.- Las causas motivadoras de la MSCT.- El art. 41.1 ET -tras la Ley 3/2012, aplicable al caso de autos- dispone lacónicamente 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». E interpretando tan sucinto precepto, la Sala ha declarado (SSTS 17/05/05 -rco 2363/04 -; [...] 16/11/12 -rco 236/11 -; y 10/12/14 -rco 2265/13 -) que:

a).- A diferencia del texto derogado, en la vigente redacción no es preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado - en conexión de funcionalidad o instrumentalidad- de «prevenir» una evolución negativa o «mejorar» la situación y perspectivas de la empresa, sino que -en aplicación literal del precepto- basta con que las medidas estén «relacionadas» con la competitividad, productividad u organización técnica (STS 27/01/14 -rco 100/13 -, FJ 4). Y en la misma línea hemos añadido -partiendo incluso de precedente redacción, más rigurosa en la exigencia- que «la interpretación literal del precepto reproducido inclina a pensar que no es la «crisis» empresarial sino la «mejora» de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas» (aparte de la ya citada STS 27/01/14, también las sentencias de 10/12/14 -rcud 2265/13 -; 16/11/12 -rco 236/11 -; 16/05/11 -rco 197/10 -; 04/11/10 -rco 193/09 -; y 17/05/05 -rcud 2363/04 -).



Declaraciones éstas que por fuerza hemos de matizar a la vista de la más reciente doctrina constitucional sentada en torno al ajuste de la Ley 3/2012 a la Carta Máxima, con la doble consecuencia de reforzar argumentalmente el control judicial de la exigencia de acreditación de la causa y consiguientemente de rechazar la degradación de condiciones laborales en términos a que posteriormente haremos referencia. En efecto, sostiene el TC que en la interpretación de la norma de que tratamos - art. 41.1 ET , en redacción dada por el art. 12.1 de la Ley 3/2012 - "se puede tomar en consideración la definición de las «razones económicas, técnicas, organizativas y de producción» que se lleva a cabo en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores..., como son: el art. 47 (en materia de suspensión del contrato o reducción de jornada), el art. 51 (con relación al despido colectivo) o, en fin, el art. 82.3 (respecto de la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo). De esta manera, el legislador no sólo ha orientado suficientemente la labor del aplicador, sino que ha otorgado suficientes elementos valorativos para la realización de un control judicial de la aplicación de la norma, como se ha dicho, pleno y efectivo" (STC 8/2015, de 22/Enero , FJ 4.b, «in fine»). Planteamiento con el que el intérprete máximo de la Constitución, haciendo una lectura del precepto ajustada a la tutela judicial efectiva, parece apuntar -en materia de MSCT- a la exigibilidad de los mismos presupuestos de «pérdidas», «disminución de ingresos» y «cambios» [en medios o instrumentos de producción, sistemas y métodos de trabajo; y demanda de productos o servicios] a que se refieren los referidos arts. 47 , 51 y 82.3 ET ; siquiera - entendemos nosotros- el nivel de exigencia no puede ofrecer la misma intensidad en las MSCT que en los otros supuestos, tanto porque el TC atribuye un valor meramente orientativo a los preceptos a que se remite, cuanto por elemental respeto a la literal redacción del art. 41.1 ET , que califica como causas suficientes -económica, técnica, organizativa o de producción- a «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».

En definitiva, tras la interpretación constitucional del precepto examinado, hemos de entender que la MSCT no se presenta como un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, sino una medida racional para corregir deficiencias en los diversos planos -económico, productivo, técnico u organizativo- que el art. 41.1 ET contempla.

b).- La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo [«flexibilidad externa» o «adaptación de la plantilla»] que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo [«flexibilidad interna» o «adaptación de condiciones de trabajo»]. La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la «libertad de empresa» y de la «defensa de la productividad» reconocidas en el art. 38 de la Constitución , se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de «reestructuración de la plantilla», la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la «libertad de empresa» y el «derecho al trabajo» de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional».

3.- Significado del periodo de consultas.- Por otra parte, el mismo art. 41.4 ET [conforme a la entonces aplicable Ley 3/2012] dispone que «[d]urante el periodo de consultas, las partes deberá negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo». Posteriormente, el RD-ley 11/2013 [2/Agosto] y luego la Ley 1/2014 [28/Febrero], precisaron más el objetivo del periodo de consultas [volviendo a la redacción original que data del RD Legislativo 1/1995, de 24/Marzo y en términos similares a los previstos para los despidos colectivos], señalando que «versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesaria para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados». Sobre la buena fe nos remitimos a lo más arriba indicado; y sobre la negociación/acuerdo basten dos indicaciones: a) que -como arriba dijimos- la obligación de negociar no comporta la de convenir; y b) de lo que se trata es que los representantes de los trabajadores «conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo» (así, SSTS SG 18/07/14 -rco 303/13 -; y 16/12/14 -rco 263/13 -).

SÉPTIMO.-1.- Generalidades sobre la documentación a aportar.- Esta introducción nos permite afrontar con mayor seguridad la cuestión relativa a la documentación que debe aportarse en el periodo de consultas. En consideraciones precedentes de la Sala hemos resaltado que a pesar de que ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en el RD 1483/2012 [29/Octubre] exista previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la MSCT, de todas formas resultan de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas, cuanto los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y en todo caso -con carácter general- todos aquellos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas (así, las antes citadas SSTS SG 18/07/14 -rco 303/13 -; 16/12/14 -rco 263/13 -; y 15/04/15 -rco 137/13 -). Finalidad que si bien en el marco normativo aplicable a la fecha de autos [Ley 3/2012] se limitaba a una inexpresiva alusión a «con vistas a la consecución de un acuerdo», parece



razonable entenderla -incluso durante la vigencia de aquella Ley- en términos similares a cómo posteriormente el legislador la concibe, refiriéndola a la «posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias».

Asimismo cabe destacar, respecto de los documentos justificativos de las modificaciones, que éstas han de pasar por un tamiz judicial de razonabilidad, que si bien «no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial...], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad], excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede -sin más y por elemental justicia- ser admisible en cualesquiera términos. Con mayor motivo cuando el art. 151 del Tratado Fundacional de la UE establece como objetivo de la misma y de los Estados miembros «la mejora de las condiciones de ... trabajo», a la que incluso se subordina «la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión» (STS 27/01/14 -rco 100/13 -, FJ 4. Y reproduciendo parte del texto, sentencias SG 26/03/14 -rco 158/13- FJ 10 ; y SG 23/09/14 -rco 231/13 -, FJ 9.E).

2.- Las exigencias de una válida MSCT.- Resumiendo lo dicho, en su regulación legal e interpretación jurisprudencial, la MSCT requiere: a) que existan -y acrediten- razones económicas, técnicas, organizativas y de producción, conceptos en cuya intelección ha de atenderse -siquiera degradados en la intensidad de su exigencia- a los normativamente expuestos para el despido colectivo, la suspensión colectiva de contratos o el «descuelgue» del Convenio Colectivo, de forma que el punto de inferencia ha de hallarse más en la «mejoría de la situación» que en la existencia de verdadera «crisis empresarial»; b) que las medidas a adoptar se justifiquen en términos de idoneidad [adecuación para conseguir el fin pretendido] y proporcionalidad en sentido estricto [equilibrio, atendiendo los bienes en conflicto]; y c) que el periodo de consultas se oriente -con la presencia siempre obligada de buena fe negociadora- a reducir el impacto de las medidas sobre los intereses de los trabajadores.

3.- Documental que razonablemente ha de aportarse.- Sentando ello, es claro que la documentación a aportar no puede ser obviamente la que el legislador refiere con todo detalle en el RD 1483/2012 [29/Octubre], para los PDC y los PSCRJ, siendo así que el presupuesto causal de éstos es muy acusado, en tanto que requiere «crisis» empresarial que se pretende «prevenir» o «superar» en los cuatro aspectos ya clásicos [económico; técnico; productivo; organizativo]; mientras que en la MSCT, si atendemos a la doctrina sentada por la referida STC 8/2015 y la ajustamos a la literalidad del art. 41.1 ET [se consideran causas justificativas -repetimos- «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa»], no se requiere propiamente una «crisis», sino tan sólo un panorama similar aunque rebajado de «pérdidas», «disminución de ingresos» y «cambios», así como la razonable posibilidad de «mejorar» aquellos aspectos con medidas idóneas y proporcionadas. Pero también es claro que la relación documental que el Reglamento efectúa puede servir de elemento orientativo para que en algún caso -y en atención a las singulares circunstancias- haya de considerarse razonablemente impuesta la aportación de unos u otros documentos, muy particularmente cuando se aleguen causas económicas, y en todo caso siempre bajo el prisma de la obligada buena fe y con la finalidad puesta en la posible consecución de un acuerdo.

No hay que olvidar -es importante destacarlo nuevamente- que ni el Estatuto de los Trabajadores ni el RD 1483/2012 refieren obligación documental expresa alguna para el periodo de consulta en las MSCT colectivas, por lo que nos resulta de gratuita exigencia imponer -sin más- una aportación documental que no requiere la Ley y que en un orden lógico tampoco imponga la obligada justificación de la medida o ni siquiera aconseje el no menos obligado periodo de consultas. Porque como esa omisión no parece que pueda ser calificada de involuntaria, al reiterarse en las múltiples versiones legales sobre la materia [RD 1/1995, de 24/Marzo; RD-ley 3/2012, de 10/Febrero; RD 1483/2012, de 29/Octubre; RD-ley 11/2013, de 2/Agosto; y Ley 1/2014, de 28/Febrero], por fuerza ha de tener el significado que acabamos de atribuirle, de forma que en principio no sea exigible la aportación de los documentos legalmente requeridos en los procedimientos de despido colectivo, y sí -tan sólo- aquellos que se hallen preordenados a la estricta acreditación de las causas de la MSC [lógicamente en los términos que el art. 41.4 ET requiere] y a la obtención de la finalidad propia del periodo de consultas.

4.- Causas invocadas en el supuesto de autos.- Sin que proceda hacer más consideraciones de carácter general, por estar fuera de lugar otras que no fuesen las ya referidas, en el caso sometido a debate hemos de resaltar que aunque la causa formalmente invocada para la MSCT alcance un triple aspecto [económico; organizativo; y productivo], lo cierto es que la lectura del escrito inicial, del informe técnico y de los hechos declarados probados reflejan, sin lugar a dudas, que -como acertadamente sostiene la sentencia recurrida- la empresa tenía un problema organizativo/productivo que derivó en económico. Así consta como HDP -y no deja de ser significativo que los recurrentes ni tan siquiera hubiesen cuestionado tales afirmaciones-: a) que



los salarios de la empresa están «por encima de la media del sector» y la jornada «claramente por debajo»; b) que la pérdida de proyectos «por falta de competitividad» es progresiva en los últimos años y ha pasado a ser -en 2012- del 65%, generando pérdidas por importe de 65.370.000 €; c) que los principales clientes han reducido sustancialmente sus tarifas y que los gastos de personal de la demandada se han incrementado notablemente, habiéndose reducido los márgenes económicos en el 17%; y d) la previsión de ingresos para 2013 alcanza una reducción de 529.700.000 €.

5.- Aportación de las cuentas consolidadas.- Así las cosas, no se alcanza a comprender la razón por la que en el presente caso pudiera resultar obligado -por exigencias de la buena fe y aún atendiendo al objetivo perseguido con el periodo de consultas- que la empresa demandada debiera haber aportado las cuentas consolidadas con su empresa matriz en España [«HP IBERIA HOLDING, SL»] y también las cuentas anuales de las restantes empresas del grupo [nos remitimos a las numerosas que relata el primero de los HDP], puesto que -por tratarse de una MSCT y no de un PDC- no se vislumbra que género de influencia pudieran tener tales datos en la justificación de la causa motivadora, en la razonabilidad de la medida a adoptar y/o en la posible modulación de las medidas, dado que la cuestión se centraba exclusivamente en la empresa demandada y precisamente en atención a las singulares razones que más arriba hemos expuesto. Y ello aún para el caso - como pretendían los recursos, frente a la opuesta conclusión mantenida por la Sala de instancia- de que mediasen aquellos datos objetivos que obligasen a la pretendida consolidación de cuentas.

OCTAVO.-1.- Extemporánea remisión de las cuentas anuales.- Las precedentes consideraciones no pueden sino llevar a la misma conclusión desestimatoria respecto del motivo por el que CGT aduce extemporánea remisión de las cuentas anuales de la empresa, y que -conforme al inmodificado relato de hechos- ésta envió infructuosamente por correo electrónico el 25/05 y exitosamente el 27/05, siendo así que la comunicación de inicio del procedimiento había tenido lugar el 23/05, la última reunión tuvo lugar el 3/06 y la decisión se adopta el 12/06. Ni siquiera aunque se aceptase la fecha de remisión en 30/Mayo que sostiene CGT, aún en tal hipótesis resultaría claro que había tenido tiempo suficiente para estudiar la referida documental, y buena prueba de ello es incluso remitió a la empresa un informe sobre tales cuentas y medió aún tiempo como para que aquélla hubiese contestado a tal informe en la citada reunión del 03/06. Por ello, a pesar de que las cuentas anuales no hubiesen acompañado a la comunicación de inicio del periodo de consultas, como la buena fe y la obligada diligencia imponían, de todas formas la nula repercusión de la irregularidad excluye el vicio anulatorio que el sindicato recurrente pretende. Pues no hay que olvidar -como dijimos para el PDC- que no todo incumplimiento formal puede comportar la consecuencia de nulidad, «sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada...» (SSTS SG 27/05/13 -rco 78/12 - FJ 5.1 ; [...] SG 20/11/14 -rco 114/14 -; y SG 03/12/14 -rco 201/13 -).

2.- Revisiones solicitadas en la impugnación del recurso.- Una última cuestión nos resta por tratar, y es la relativa a las variaciones fácticas pretendidas por la parte recurrida en su escrito de impugnación. Variaciones que en tanto que orientadas a reforzar la confirmación de la sentencia se evidencian a todas luces superfluas, pues el hecho de que tal pretensión -rechazo de los recursos- sea el pronunciamiento ya decidido por la Sala en función de nuestros precedentes razonamientos, y el que esta desestimación conlleve la declaración de firmeza de la decisión recurrida, son factores ambos que dejan sin objetivo lo pretendido en la impugnación y llevan -por economía procesal- a prescindir del examen de las modificaciones de hecho que se solicitaban.

NOVENO.- Las precedentes consideraciones nos llevan -con el Ministerio Fiscal- a desestimar los recursos interpuestos. Sin imposición de costas [art. 235.1 LRJS].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por las representaciones de la «Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras» [«COMFIA-CCOO»], actualmente «Federación de Servicios de Comisiones Obreras» [«CCOO-SERVICIOS»], «Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores» [«FES-UGT»] y «Confederación General del Trabajo» [«CGT»], y confirmamos la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 11/Noviembre/2013 [dem. nº 288/13], en materia de modificación sustancial de condiciones e interpuesta por los referidos sindicatos frente a «HEWLETT PACKARD CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L.», «HEWLETT PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L.U.», «HEWLETT PACKARD OUTSOURCING ESPAÑA, S.L.» y «CSI».

Lo que se acuerda sin imposición de costas a las partes recurrentes.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de referencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.



Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Jesus Gullon Rodriguez Fernando Salinas Molina Maria Milagros Calvo Ibarlucea Luis Fernando de Castro Fernandez Jose Luis Gilolmo Lopez Jordi Agusti Julia Maria Luisa Segoviano Astaburuaga Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana Rosa Maria Viroles Piñol Maria Lourdes Arastey Sahun Miguel Angel Luelmo Millan Antonio V. Sempere Navarro Jesus Souto Prieto

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Fernando de Castro Fernandez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ