

## Resumen

*Modificación sustancial colectiva condiciones de trabajo. Licitud de la comisión negociadora. Concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas. La Sala desestima las demandas de conflicto colectivo acumuladas de los sindicatos, declarando la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo adoptada por las empresas, ajustada a derecho. Existen causas organizativas que exigen tomar las medidas propuestas, entendiéndose que los problemas económicos y con especial relevancia los productivos y organizativos, justifican razonablemente tales medidas, para ajustar la demanda con la plantilla, cuyos costes han aumentado en su ejercicio, por lo que tales medidas se adecuan razonablemente a la intensidad de las causas (FJ 9).*

### NORMATIVA ESTUDIADA

RD 1483/2012 de 29 octubre 2012. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.  
art.4 , art.5  
RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores  
art.41.1 , art.41.4 , art.51.1 , art.52.c , art.64.1 , art.82.3

### ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO .....	1
FUNDAMENTOS DE DERECHO .....	5
FALLO .....	10

### FICHA TÉCNICA

Favorable a: Empresa/Empresario; Desfavorable a: Sindicato

#### Legislación

Cita RDL 3/2013 de 22 febrero 2013. Se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita.  
Cita Ley 10/2012 de 20 noviembre 2012. Regulación de determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.  
Cita RD 1483/2012 de 29 octubre 2012. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.  
Cita RDL 3/2012 de 10 febrero 2012. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.  
Cita Ley 36/2011 de 10 octubre 2011. Ley reguladora de la jurisdicción social  
Cita art.217.2 de Ley 1/2000 de 7 enero 2000. Ley de Enjuiciamiento Civil LEC  
Cita art.4, art.34, art.41, art.44.4, art.64.1, art.82.3 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores  
Cita art.5, art.9, art.67 de LO 6/1985 de 1 julio 1985. Poder Judicial  
Cita art.38 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

### SENTENCIA

Madrid, once de noviembre de dos mil trece. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

#### EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento 0000288/2013seguido por demanda de COMFIA-CC.OO. (letrado D. Armando García López), FES-UGT (D. Félix Pinilla Porlan), CGT (letrado D. Diego de las Barreras)contra HEWLETT PACKARD CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L. (letrado D. Adriano Gómez García-Bernal), HEWLETT PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L.U. (letrado D. Juan Carlos Fernández Fernández-Avilés), HEWLETT PACKARD OUTSOURCING (letrado D. Adriano Gómez García-Bernal), CSI (letrado D. Daniel Isidro Herrero Calvo)sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dª MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNANDEZ

# ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 3 de julio de 2013 se presentó demanda por COMFIA-CC.OO., FES-UGT contra HEWLETT PACKARD CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L., CGT, CSI sobre conflicto colectivo. - El 3 de julio de 2013 se presentó demanda registrada con el num. 289/2013 por COMFIA-CC.OO. y FES-UGT contra HEWLETT PACKARD OUTSOURCING ESPAÑA, S.L., CGT. En el acto del juicio de 31/10/2013 se acordó acumulación a la demanda 288/2013. - El 4 de julio de 2013 se presentó demanda 291/2013 por CGT contra HEWLETT PACKARD CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L., HEWLETT PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L.U, FES-UGT, COMFIA-CC.OO., la cual se acumuló a la 288/2013 por Auto de fecha 28/10/2013. - El 4 de julio de 2013 se presentó demanda 292/2013 por CGT contra HEWLET- PACKARD OUTSOURCING ESPAÑA, S.L., HEWLET-PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L., FES-UGT, COMFIA-CC.OO., acumulándose posteriormente a la demanda 289/2013 por Auto de fecha 28/10/2013.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 31 de octubre de 2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto. En el acto de juicio CGT desistió frente a HEWLET-PACKARD SERVICIOS ESPAÑA, S.L.U.

Resultando y así se declaran, los siguientes

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. 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 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 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 CC.OO 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 a la 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 art.41 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. condiciona los plazos, por lo que no es posible atender su petición. 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 level".

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 en 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 que 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. c) Distribución irregular de la jornada anual de hasta un 10%, en los términos del artículo 34 del ET. art.34 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.34 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. 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 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 Eur., sin tener en cuenta la pérdida del proyecto de la cuenta de Telefónica, que ascendían a 390,74 Mili. Eur., que implicaba una pérdida total de -467,31 Mili. Eur., 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 Eur.) 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 disminuyó 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 Eur..

En 2011 disminuyó 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 varios supuso una pérdida de 89,82 Mili de Eur..

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 Eur., en total en 2012 hubo una caída de ingresos por pérdida de proyectos de 65,37 Mill. de Eur.. - 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 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.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial LO 6/1985 de 1 julio 1985, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre Ley 36/2011

de 10 octubre 2011 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social., compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre art.97.2 Ley 36/2011 de 10 octubre 2011art.97.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes: - El primero del informe técnico, que obra como documento 1 de la demandada (descripción 84 de autos), que fue ratificado por su autor en el acto del juicio. - El segundo no resultó controvertido, en lo que se refiere al convenio aplicado en la empresa. - Los acuerdos citados obran como documentos 14 a 23 de CGT (descripciones 55 a 64 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - El tercero no fue controvertido. - Los hechos cuarto y quinto de las actas del período de consultas, que obran como documentos 1 a 9 de CCOO-UGT (descripciones 2 a 10 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - La notificación de las cuentas por los correos electrónicos citados, de los propios correos, que obran como documento 11 de la demandada (descripción 99 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconocieran de contrario, por cuanto la simple lectura del informe, emitido por CGT y CSI, permite concluir que disponía de las cuentas controvertidas. - Es pacífico que la empresa contestó al escrito de CGT el 3-06-2013, así como la composición de la comisión negociadora. - El sexto de la notificación que obra en documento 11 de CCOO-UGT (descripción 12 de autos), que fue reconocida de contrario. - Los hechos séptimo y octavo de las cuentas auditadas 2011 y 2012 de ambas mercantiles, que obran como documentos 2, 4, 12 y 13 de la demandada (descripciones 44 a 45 y 100 a 101 de autos), que fueron reconocidas de contrario. - El noveno del informe técnico ya citado. - El décimo del informe de auditoría que obra como documento 12 de la demandada (descripción 100 de autos), que fue reconocido de contrario. - El undécimo no fue controvertido, en lo que afecta a la negociación paralela de ambas empresas, ni tampoco en la causa de las pérdidas de HPS, que se admitió pacíficamente por los demandantes.

TERCERO.- - Acumuladas ambas demandas, procede examinar, por razones sistemáticas, en primer término, si constituyó o no vicio de nulidad, susceptible de causar la nulidad de la medida, que se negociaran paralelamente modificaciones sustanciales colectivas, que afectaban a la empresa demandada, así como a HPO, que está encuadrada también en el GRUPO HP, cuya cabecera en España es HP IBERIA HOLDING, SL, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta negativa. Nuestra respuesta debe ser necesariamente negativa, porque es pacífico que se constituyeron comisiones negociadoras diferenciadas, se entregó la documentación propia de cada empresa y se ajustó la negociación a las circunstancias de cada cual, lo que descarta, a nuestro juicio, que se haya vulnerado, de algún modo, el procedimiento previsto en el art. 41 ET. art.41 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. Queremos resaltar, por lo demás que, si CGT entendía que dicha negociación paralela no se ajustaba a derecho, debió hacerlo constar al iniciarse las mismas en ejercicio de buena fe negociadora. - Por el contrario, CGT no hizo objeción alguna a la negociación citada, atípica ciertamente, pero no prohibida por el ordenamiento jurídico y pretende ahora, contraviniendo sus propios actos, que anulemos el procedimiento, por un vicio que no cuestionó en ningún momento del procedimiento, a lo que no podemos acceder, porque la negociación paralela no vulnera ninguna norma de derecho necesario, ni violenta, en ningún caso, puesto que se trata de una negociación paralela, el período de consultas exigido por el art. 41.4 ET. art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley.

CUARTO.- - Se impone también por razones sistemáticas conocer, en segundo lugar, sobre la licitud de la comisión negociadora, compuesta como anticipamos más arriba, por las secciones sindicales de la empresa (3 representantes CCOO; 2 UGT y 2 CGT) y por cuatro representantes ad hoc, sin que en el acta se precise de qué modo se repartirá el voto entre unos y otros representantes, aunque los representantes sociales se comprometieron a ponderar su voto cuando procediera. El art. 41.4 ET art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., en la versión vigente al iniciarse el período de consultas, decía lo siguiente: " Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que

concurrir las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo". La simple lectura del precepto reproducido permite concluir que la legitimación para negociar corresponde, en primer lugar, a las secciones sindicales mayoritarias en la empresa, cuya representatividad es proporcional a la representación que acrediten en la empresa en su conjunto. - En su defecto, corresponderá negociar a los representantes de los trabajadores existentes en la empresa, quienes podrán negociar en nombre de todos los trabajadores afectados y solo en aquellas empresas, en las que no haya representación procederá la elección de representantes ad hoc. - La norma examinada no ha habilitado "comisiones híbridas", compuestas por secciones sindicales y representantes legales de los trabajadores, ni comisiones compuestas por secciones sindicales y representantes ad hoc, ni tampoco representantes legales y representantes ad hoc, aunque la doctrina judicial, por todas SAN 22-04-2013, proced. 73/2013, viene admitiendo esta última fórmula, siempre que se acredite la concurrencia de acuerdo y se asegure el voto ponderado de cada representante, para garantizar el voto mayoritario. - Hemos descartado, sin embargo, que quepa la constitución de comisiones híbridas, compuestas por secciones sindicales y representantes legales y/o representantes ad hoc, porque la legitimidad del voto de las secciones sindicales depende de su representatividad en la empresa, que no puede dividirse entre sus miembros, quienes están obligados a votar en bloque, por cuanto no les corresponde una parte de la representatividad global de la sección sindical, por todas SAN 18-06-2012, proced. 80/2012. Así pues, podemos concluir que la comisión híbrida, conformada en la reunión de 27-05-2013, no se ajustó a derecho, al ser imposible que sus componentes pudieran precisar democráticamente la cuota de voto que les correspondía. - Ahora bien, debemos resaltar nuevamente que CGT, al igual que las otras dos secciones sindicales presentes, aceptaron pacíficamente la composición de la comisión, como se desprende de las actas negociadoras, donde jamás hubo queja sobre la composición de la comisión, lo que hace inviable solicitar ahora la nulidad por un vicio en el proceso negociador, del que es tan responsable la empresa como las secciones sindicales correspondientes, quienes estaban obligadas del mismo modo a negociar con arreglo a criterios de buena fe, por lo que nos parece inadmisibles que CGT alegue ahora, cuando calló al conformarse la comisión negociadora, que dicha comisión no se ajustó a derecho, como hemos defendido en SAN 26-04-2013, proced. 76/2013. Por lo demás, se ha probado que no se alcanzó acuerdo, con lo que el problema irresoluble, que hubiera aflorado caso de conseguirse acuerdo, consistente en el modo de acreditar la representatividad de cada partícipe en la comisión negociadora, no se ha producido, por lo que no vemos razón alguna para anular un procedimiento, en el que conformación irregular de la comisión negociadora es imputable a las dos partes y no ha producido perjuicio alguno, por cuanto no se alcanzó acuerdo.

QUINTO.-.- También por razones sistemáticas se impone conocer sobre la presentación extemporánea de las cuentas anuales de 2012 por parte de la empresa demandada, lo que se ha acreditado, si bien no en los términos denunciados por CGT, quien sostuvo que se le entregaron el 30-05-2013, por cuanto se ha acreditado que la empresa las remitió por correo electrónico el 24-05-2013, al día siguiente de iniciarse el período de consultas, aunque tuvo que remitirlas nuevamente el 27-05-2013, porque no se podía abrir el archivo anexo al correo electrónico, lo que significa objetivamente que los representantes de los trabajadores dispusieron de ese informe clave cuatro días después de iniciarse el período de consultas. Dicha irregularidad, imputable directamente a la empresa, debió subsanarse mediante la ampliación del período de consultas, solicitada por los representantes de los trabajadores, lo que no se admitió por la demandada con una actitud prepotente y formalista, puesto que el plazo máximo previsto en el art. 41.4 significa, como hemos manifestado reiteradamente, por todas STSJ Galicia 6-07-2012, proce. 12/2012 y SAN 13-03-2013, proced. 4/2013, que ninguna de las partes puede obligar a la otra a continuar la negociación después de concluir el plazo citado, pero nada impide prolongarlo de común acuerdo y la Sala considera que en este caso debió accederse a la petición de los trabajadores, por cuanto no les es imputable la irregularidad en la entrega de la documentación antes dicha, cuya relevancia es tan evidente, que la propia empresa aportó dichas cuentas para cumplir lo mandado por el art. 64.1 ET. art.64.1 RD Leg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.64.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. Ahora bien, el deber de información, exigido por el art. 64.1 ET art.64.1 RD Leg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.64.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., tiene por finalidad que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de una cuestión determinada y puedan proceder a su examen. - De hecho, la jurisprudencia, por todas STS 27-05-2013, rec. 78/2012, ha precisado que la información es trascendente, cuando sea determinante para que el período de consultas alcance sus fines, posibilitando, incluso, que no se aporten documentos exigidos por el RD 1483/2012 de 29 octubre 2012 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., cuando se revela que no son decisivos para alcanzar la finalidad del período de consultas. En el supuesto debatido, el reproche sobre la entrega extemporánea de las cuentas anuales de 2012 se reduce a CGT, puesto que ni CCOO ni UGT cuestionaron dicho extremo, acreditando, con sus propios actos, que estuvieron en condiciones de conocer y examinar adecuadamente las cuentas. - Se ha acreditado, del mismo modo, que CGT tuvo tiempo suficiente para examinar dicho documento, por cuanto se ha acreditado que emitió un informe ad hoc, que fue contestado por la empresa el 3-06-2013, como admitió pacíficamente dicho sindicato, quien no denunció, en ningún momento del período de consultas, que no hubiera tenido tiempo para examinar el documento reiterado, por lo que descartamos que la extemporaneidad de su entrega constituya vicio de tal entidad, que justifique la nulidad del procedimiento.

SEXTO.-.- Solicitan todos los demandantes la nulidad del procedimiento, por cuanto la empresa demandada no aportó las cuentas consolidadas de la empresa matriz, ni tampoco las cuentas anuales de las demás empresas del grupo, incumpliendo, por consiguiente, lo dispuesto en el art. 4.4 RD 1483/2012, de 29 de octubre art.4.4 RD 1483/2012 de 29 octubre 2012 art.4.4 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.. - La empresa demandada sostuvo que no era aplicable el Reglamento citado a los procedimientos de modificación sustancial colectiva, por cuanto el Reglamento regulaba únicamente los supuestos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada. - Mantuvo, en todo caso, que no se aportaron las cuentas consolidadas de HP IBERIA HOLDING, SL, por cuanto la empresa

demandada no consolidaba con su matriz española, aunque esta ostenta el 100% de sus participaciones sociales. Ya hemos dicho, por todas SAN 30-11-2012, proced. 243/2012 y 19-12-2012, proced. 251/2012, que ni el art. 41.4 ET art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. ni el art. 82.3 ET art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. precisan qué documentación deberán aportar las empresas para acreditar la concurrencia de causas en el período de consultas, que constituye propiamente un mecanismo de información y consulta con los representantes de los trabajadores, por lo que debemos aplicar las reglas generales, sobre información y consulta, contempladas en el art. 64.1 ET art.64.1 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.64.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., en las que se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, entendiéndose por consulta el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo. - Hemos dicho también que son aplicables analógicamente los arts. 4, 5 y 18 RD 1483/2012 RD 1483/2012 de 29 octubre 2012, por cuanto concurre identidad de razón ( SAN 7-12-2012, proced. 243/2012 y 19-12-2012, proced. 251/2012. - Por consiguiente, la aplicación analógica del Reglamento será pertinente en aquellos supuestos en los que exista identidad de razón, ya que si la empresa acredita que los trabajadores disponen de la información pertinente para colmar las exigencias del art. 64.1 ET art.64.1 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.64.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., lo cual significa que puedan negociar con conocimiento cabal de la situación de la empresa sobre la concurrencia de las causas y la adecuación de las medidas a la intensidad de las causas, como ha defendido recientemente el TS en sentencia de 20-09-2013, rec. 11/2013, no estarán obligados a aportar la documentación reglamentaria, pero si todos aquellos documentos que sean trascendentes, entendiéndose como tales los necesarios para alcanzar los fines propuestos al período de consultas, por todas STS 27-05-2013, rec. 78/2012. En el supuesto debatido, se ha probado que la empresa cumplió básicamente lo mandado por los arts. 4 y 5 RD 1483/2012 RD 1483/2012 de 29 octubre 2012, salvo en el retraso en la entrega de las cuentas de 2012, por cuanto entregó las cuentas de los dos últimos ejercicios, aportando, además, las cuentas anuales de HP SERVICIOS y entregó también el correspondiente informe técnico para acreditar la concurrencia de causas productivas y organizativas, con lo que asumió, por sus propios actos, la aplicación analógica del Reglamento. HP CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, SL no aportó, sin embargo, las cuentas consolidadas de su matriz en España, como se anticipó más arriba, pero se ha probado, porque así se desprende de los informes de auditoría que la demanda no consolidaba cuentas con HP IBERIA HOLDING, SL, por lo que no se ha incumplido lo dispuesto en el art. 4.5 RD 1483/2012 art.4.5 RD 1483/2012 de 29 octubre 2012art.4.5 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., debiendo recordar a los demandantes que, si las empresas del grupo consolidaban cuentas con HP IBERIA HOLDING, SL hubiera sido extremadamente fácil de demostrar, por cuanto dichas cuentas obran, como no podría ser de otro modo, en el Registro Mercantil. Los demandantes denunciaron, por otra parte, que la empresa demandada no aportó las cuentas anuales de las demás empresas del grupo, lo que han acreditado, porque solo aportó las de HP SERVICIOS, pero dicha omisión no comporta incumplimiento alguno, porque los presupuestos, para aportar las cuentas anuales de todas las empresas del grupo, exigido por el art. 4.5 RD 1483/2012 art.4.5 RD 1483/2012 de 29 octubre 2012art.4.5 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., es que las empresas estén radicadas en España, tengan la misma actividad y tengan entre ellas saldos acreedores y deudores, correspondiendo a los demandantes, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC art.217.2 Ley 1/2000 de 7 enero 2000art.217.2 Ley 1/2000, de 7 de enero. Ley de Enjuiciamiento Civil., acreditar que todas las empresas del grupo se dedicaban a la misma actividad que la demandada y que tenían entre ellas saldos acreedores y deudores, habiéndose probado que no se dedican a la misma actividad (hecho probado primero) y no habiéndose probado la concurrencia particularizada de saldos acreedores y deudores entre las demás empresas del grupo y la empresa demandada, por lo que descartamos también la nulidad por esta causa.

SEPTIMO.-- Los demandantes denunciaron que la empresa no negoció efectivamente, por cuanto mantuvo inamovible su posición durante todo el período de consultas, quebrando, de este modo, la buena fe que le era exigible en la negociación. La negociación deberá ajustarse a las reglas de buena fe. - Dicha exigencia ha sido examinada por la jurisprudencia y por la doctrina judicial, entendiéndose exigible acreditar la concurrencia de propuestas y contrapropuestas durante la negociación ( STS 30-06-2011 y STS 27-05-2013, rec. 78/2012; STSJ Asturias 2-07-2010 y SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). - Si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el ERE fijando la indemnización mínima legal, se entiende que el despido debe declararse nulo ( STSJ Madrid 30-05-2012, rec. 17/2012, confirmada por STS 20-03-2013, rec. 81/2012 y STSJ País Vasco 11-12-2012, proced. 19/2012). - La negociación se produce efectivamente, si se acreditan propuestas y contrapropuestas, lo que sucederá normalmente cuando se aceptan parcialmente algunas de las contrapropuestas ( SAN 21-11- 2012, proced. 167/2012). - Así, se ha entendido conforme a derecho pactar un acuerdo marco de ejecución progresiva de la medida ( SAN 25-02-2013, proced. 324/2012); si concurre causa, la empresa no está vinculada a compromisos previos de no extinguir contratos ( STSJ Madrid 8-02-2013, rec. 73/2012); quiebra la buena fe, cuando la empresa comunica los despidos antes de concluir el período de consultas ( SAN 15-10-2012, proced. 162/2012); no vulnera el deber de negociar de buena fe la no aportación de las cuentas anuales de otra empresa, cuando no forma parte del mismo grupo de empresas ( STSJ Cataluña 15- 10-2012, proced. 32/2012), pero si cuando forma parte del mismo grupo de empresas, quien no estaba obligado a consolidar, pero si debió aportarse la información de todas las empresas, porque concurrían las exigencias del art. 4 ET art.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995art.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. ( SAN 4-06-2013, proced. 1/2013); si la empresa tiene un déficit de tal magnitud, que está obligada a cerrar, no vulnera la buena fe negocial mantener dicha posición a lo largo de la negociación ( SAN 20-03-2013, proced. 219/2012); si la empresa acredita que su capacidad productiva es muy superior a la demanda de bienes y servicios justifica la extinción



por causas productivas ( SAN 4- 04-2013, proced. 66/2013). 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.

OCTAVO.- Los demandantes sostuvieron, por otro lado, que la empresa demandada había dejado sin efecto acuerdos de empresa, originados en lo dispuesto en el art. 44.4 ET art.44.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.44.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., cuya naturaleza es propiamente equivalente a un convenio colectivo estatutario, por lo que debió aplicarse el art. 82.3 ET art.82.3 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.82.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. y no el art. 41.4 ET art.41.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. sin que podamos convenir tampoco con dicha afirmación. - No compartimos la tesis actora, por cuanto el presupuesto, para que un convenio o acuerdo de empresa sea estatutario, es que se hayan cumplido todos los requisitos exigidos por el Título III ET, por todas TS 4-12-2000.; TS 23-09-2003.; STS de 14-3-05; TS 19-02-2008, ED 25828; TS 24-06-2008.; (TSJ C y M 27-10-05.) y TSJ Valladolid 27-03-2006, AS 1521, de manera que los acuerdos entre cesionario y representantes de los trabajadores de la cesionaria, contemplados en el art. 44.4 ET art.44.4 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.44.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., no tienen naturaleza estatutaria, por cuanto ni están registrados, ni se han publicado en el BOE, que son requisitos constitutivos para considerarles propiamente convenios colectivos.

NOVENO.- Los demandantes sostienen finalmente que no concurren causas económicas, organizativas o de producción que justifiquen la medida, especialmente su permanencia en el tiempo, entendiendo, en todo caso, que se trata de unas medidas claramente desproporcionadas. Como dijimos en SAN 28-05-2012, proced. 81/2012, "...la nueva versión del art. 41.1 ET art.41.1 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. ha limitado, aun más, el nivel de exigencia de la versión precedente, que admitía la concurrencia de causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, ya que ahora el precepto se limita a exigir la concurrencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose como tales las que se relacionen con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa. La jurisprudencia, por todas STS 17-05-2005, rec. 2363/2004, examinando la versión original del art. 41 ET art.41 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., concluyó que la modificación sustancial no exigía, a diferencia de la extinción por causas económicas, la concurrencia de pérdidas, porque 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, subrayando, a continuación, que esa conclusión, basada en la utilización del canon de la interpretación literal, se confirma mediante la comparación de lo que ordena el art. 41 del ET art.41 RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. con lo que mandan los artículos 51 y 52.c del propio ET para el despido colectivo y para el despido objetivo por necesidades de la empresa, puesto que estos preceptos sí establecen una referencia mucho más estricta y limitada para considerar razonables las causas de estos dos supuestos legales de despidos económicos, imponiendo de manera expresa que las respectivas decisiones empresariales de despedir contribuyan a objetivos más exigentes; a saber, bien a «superar una situación económica negativa de la empresa» (art. 51, para las causas económicas en sentido estricto de los despidos colectivos), bien a «garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma» (art. 51, para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos colectivos), bien a la «superación de situaciones económicas negativas» (art. 52.c., para las causas económicas en sentido estricto de los despidos objetivos por necesidades de la empresa), bien a «superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa» (art. 52.c., para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos objetivos por necesidades de la empresa). La Sala mantuvo, a continuación, que " 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 art.38 CE de 27 diciembre 1978 art.38 Constitución Española de 1978., 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". La tesis expuesta se ha mantenido firmemente en la jurisprudencia, por todas TS 2-03-2009, y 16-05-2011, ROJ 3647/2011, defendiéndose 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, lo cual permite concluir que el nivel de exigencia probatoria de las modificaciones sustanciales será sustancialmente inferior a las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de

producción. La exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, introducida por el RDL 3/2012 de 10 febrero 2012 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. en la nueva versión del art. 41 ET art.41 RD Leg. 1/1995 de 24 marzo 1995 art.41 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, su productividad o su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo". Debemos determinar en primer lugar, si concurren causas económicas, organizativas y de producción en la empresa demandada y si la respuesta es positiva analizaremos, a continuación, si las medidas tomadas por la empresa demandada se adecuan o no a la intensidad de las causas. Se ha probado, que la empresa demandada ha perdido 513.679 euros en el ejercicio 2012, lo que acredita que su situación económica es negativa, aunque se haya demostrado un repunte en las ventas en el año 2012, apoyadas en circunstancias coyunturales de dicho ejercicio, pero se ha probado también viene perdiendo clientes en una proporción alarmante, puesto que los proyectos perdidos en 2010 ascendieron a un 38, 8%, mientras que en el año 2012 se perdieron un 65%, lo que equivale a un aumento de pérdidas del 25, 8% en un período tan corto. - Se ha demostrado también que sus principales clientes CAIXABANK; HIDROCANTÁBRICO; BANKINTER; MID MARKET; S. PÚBLICO; MDI; FSI y CME han reducido sustancialmente sus tarifas, lo que, unido a la pérdida de contratos y al incremento de sus gastos de personal que pasaron de 49.679.790 euros en 2011 a 54.245.726 euros en 2012, supone, pese a que se han reducido los demás gastos de explotación, que sus márgenes económicos se han reducido en un - 17%, previéndose una reducción de 529, 7 MM euros de ingresos en 2013, como consecuencia de las pérdidas de contratos y volúmenes de trabajo, realizadas por HP CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, con causa a la reducción de precios y a la finalización de contratos, por lo que se hace evidente, a nuestro juicio, que concurre causa productiva, por cuanto la oferta que la empresa hace al mercado tiene una respuesta cuantitativa y cualitativamente inferior. Se ha declarado probado que la empresa demandada tiene jornadas inferiores a las fijadas en el convenio, en relación a la jornada media del sector y sus retribuciones son superiores a las del sector. La conclusión a la que llegamos es que tiene un problema organizativo, que exigía tomar las medidas examinadas, entendiéndose por la Sala que los problemas económicos y con especial relevancia los productivos y organizativos, justifican razonablemente tales medidas, para ajustar la demanda con la plantilla, cuyos costes han aumentado exponencialmente en un solo ejercicio, por lo que consideramos que las medidas se adecuan razonablemente a la intensidad de las causas, por lo que desestimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo. Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLO

Desestimando las demandas de conflicto acumuladas, promovidas por COMFIA-CC.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.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el num. 2419 0000 000288 13. Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre Ley 10/2012 de 20 noviembre 2012 Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses., modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero RDL 3/2013 de 22 febrero 2013 Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita., por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079240012013100199**