



Roj: **STS 5748/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5748**

Id Cendoj: **28079140012025101169**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/12/2025**

Nº de Recurso: **261/2024**

Nº de Resolución: **1244/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3927/2024,**
STS 5748/2025

CASACION núm.: 261/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1244/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

En Madrid, a 11 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y por Comisiones Obreras de Industria (CC.OO), representados y asistidos, respectivamente, por los letrados D.^a Miriam Ascensión Calle Gómez y D. Eduardo Cohnen Torres, contra la sentencia 85/2024 dictada el 10 de julio por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sus autos núm. 124/2024 seguidos a instancias de las ahora recurrentes contra la mercantil Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, SA, en procedimiento de conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas ambas recurrentes con sus respectivas representaciones legales.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por las representaciones de los sindicatos UGT-FICA y CC.OO se interpuso escrito conjunto de demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «con estimación de la presente demanda, declare que la decisión empresarial de carácter colectivo

adoptada por la empresa es nula o, subsidiariamente, injustificada, debiendo dejarse la misma sin efecto en cualquiera de los casos, reintegrando a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo, tanto en las derivadas del convenio colectivo como en las derivadas de cualquier otro pacto o contrato.».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que las demandantes se ratificaron en sus pretensiones, oponiéndose la empresa demandada, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-Con fecha 10 de julio de 2024 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Con desestimación de la demanda interpuesta por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (CCOO, en lo sucesivo) contra la empresa Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, SA (SERMICRO), SAU, declaramos ajustada a derecho la modificación sustancial de condiciones de trabajo comunicada el día 11 de marzo de 2024 y absolvemos a la empresa demandada de los pedimentos contenidos en la misma. Sin imposición de costas.».

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a un total de 115 trabajadores/as de la empresa Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, SA (SERMICRO) a los que esta ha comunicado la modificación de sus condiciones laborales tras la finalización sin acuerdo de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (no controvertido)

SEGUNDO.- La empresa demandada, creada en el año 1985, tiene por objeto social: "el soporte integral de sistemas informáticos y comunicaciones mediante la prestación de servicios de implantaciones, mantenimiento redes-servinet, telecomunicaciones, gestión de edificios, soporte de aplicaciones software, formación control de inventario y suministro de productos". Cuenta, a 31 de diciembre de 2023, con 1.592 trabajadores en 49 centros de trabajo repartidos a lo largo de la geografía española.

Los centros de trabajo específicamente afectados por la modificación colectiva de condiciones de trabajo son los sitios en Barcelona, Valencia, La Coruña, Las Palmas, Islas Baleares, Zaragoza, Pontevedra, Málaga, Santa Cruz de Tenerife, Córdoba, Cádiz, Granada y Almería (hechos no controvertidos).

TERCERO.- En la empresa se vienen aplicando el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado en el BOE nº 177, de 26 de julio de 2023, vigente desde el 27 de julio, además de los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica y del comercio del metal según el detalle contenido en el hecho tercero de la demanda (por reproducido).

CUARTO.- Durante los meses de junio y julio de 2023 la empresa ahora demandada inició un proceso negociador con el objeto de alterar el convenio colectivo aplicable, extendiendo a la totalidad de personas trabajadoras de la compañía el "XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública". Tras el fracaso en las negociaciones, la empresa presentó el 22 de septiembre de 2023 demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para la determinación del convenio colectivo aplicable a la empresa, desistiendo finalmente de su pretensión el 14 de diciembre de 2023 (hechos no controvertidos).

QUINTO.- Con posterioridad al proceso negociador citado en el hecho anterior, la empresa alcanzó acuerdos con la representación legal de los centros de trabajo de Madrid (19 de octubre de 2023, que afectó a 247 trabajadores), Alicante (en fecha 24 de octubre de 2023, que afectó a 5 trabajadores), Murcia (24 de octubre de 2023, que afectó a 5 trabajadores) y la totalidad de los trabajadores del centro de Valladolid (5 de diciembre de 2023, que afectó a 6 trabajadores) -descriptor nº 76, documento nº 4-.

SEXTO.- El día 5 de febrero de 2024 la empresa comunicó a las representaciones de los trabajadores de los centros de trabajo afectados y directamente a los trabajadores en aquellos centros que carecían de representación, su intención de iniciar un procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo, alegando la concurrencia de causas productivas y organizativas. El objetivo pretendido por la dirección de la empresa era la unificación de las condiciones laborales de la totalidad de la plantilla y centros de trabajo de la compañía bajo el convenio que resulta de aplicación por razón de nuestra actividad, el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (hechos no controvertidos y descriptor nº 3).

SÉPTIMO.- El periodo de consultas se inició formalmente el 21 de febrero de 2024. La empresa aportó en tal fecha un informe técnico para justificar la necesidad de la medida propuesta. Se celebraron reuniones

negociadoras en fechas 22, 26, 29 de febrero y 4 y 6 de marzo de 2024. Se dan por reproducidas íntegramente las actas de tales reuniones obrantes a los descriptores nº 7, 8, 10, 12 y 14 (y descriptor nº 76, documentos nº 9, 10, 13, 15 y 18). En particular, consta que la empresa aportó las propuestas aportadas como descriptores nº 9 y 11 e informes de valoración en respuesta a las peticiones realizadas por la parte social en las reuniones de 29 de febrero y 5 de marzo de 2024 (descriptor nº 77, documentos nº 14 y 17).

OCTAVO.- Con fecha de 11 de marzo de 2024, se emitió comunicación de la decisión final adoptada por la empresa sobre el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. La decisión final de la empresa se concreta en la adscripción al "Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública" del 100% de la plantilla adscrita a un convenio colectivo distinto de aquel, en los siguientes términos (no controvertido y descriptor nº 15):

1.- Fecha de efectos de la modificación sustancial

La medida producirá sus efectos desde el día 1 de abril de 2024, inclusive.

2.- Adaptación de salarios

Se partirá del salario de convenio percibido actualmente por cada persona afectada por la modificación sustancial.

Por salario de convenio percibido actualmente debe entenderse aquél que se percibe o debiera haberse percibido al mes de marzo de 2024 de conformidad con el Convenio Colectivo que se ha venido aplicando hasta dicho, al que denominaremos Salario Convenio Actual (en adelante, "SCA").

Se adoptará la estructura salarial establecida en el Convenio de Consultoras, devengándose el plus de antigüedad desde la fecha de antigüedad reconocida por la empresa, cuya cuantía denominaremos Salario del Convenio de Consultoras (en adelante, "SCC"), estableciéndose un "complemento de cambio de convenio" de naturaleza compensable, absorbible y no revalorizable por la diferencia entre el SCA y el SCC de 2024 para aquellos supuestos en los que aquel salario sea superior a éste.

La adaptación entre los salarios establecidos en los convenios colectivos que se están aplicando actualmente y el "Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública" (en adelante, el "Convenio de Consultoras") se llevará a cabo de la siguiente manera:

I) Para aquellos supuestos en los que, como consecuencia del cálculo indicado con anterioridad, se haya generado un "complemento de cambio de convenio", el salario en cada año se establecerá en los siguientes términos:

a) Desde el 1 de abril de 2024 al 31 de diciembre de 2024, el salario será el SCA definido en el segundo párrafo del presente epígrafe.

b) En los años 2025 y siguientes, el "complemento de cambio de convenio" será compensado y absorbido por los distintos incrementos salariales derivados de la aplicación del Convenio de Consultoras, así como con los nuevos trienios que se pudieran devengar.

II) Para aquellos supuestos en los que no se haya generado un "complemento de cambio de convenio" se aplicará, desde el 1 de abril de 2024 en adelante, la estructura salarial y cuantías contempladas en el Convenio de Consultoras.

Esto supone, para el 100% de las personas trabajadoras afectadas, el mantenimiento del salario actual en unos casos y la subida del mismo en otros, no produciéndose en ningún supuesto una reducción del salario que se percibe a marzo de 2024.

3.- Adaptación de categorías

Traslación de las categorías actuales a los grupos profesionales del Convenio de Consultoras según los criterios establecidos en el artículo 15 del citado convenio.

4.- Jornada anual

Para el año 2024 y siguientes se aplicará la jornada contemplada para 2024 en los distintos convenios colectivos de procedencia, salvo que el Convenio de Consultoras o el ET establezca una inferior, en cuyo caso se aplicará la del convenio o ET.

5.- Resto de condiciones convencionales

Se aplicarán las condiciones contempladas en el Convenio de Consultoras en vigor en cada momento.



La medida se aplicará a todos los trabajadores que hasta la fecha venían adscritos a un Convenio Colectivo distinto del Convenio de Consultoras, lo que se les comunicará de forma individual.

NOVENO.- El Acuerdo alcanzado por la empresa con el comité de empresa del centro de Barcelona en materia de bajas médicas y ausencias del puesto de trabajo, de fecha 9 de marzo de 2007, se mantiene tras la citada modificación (no controvertido y descriptor nº 16).

DÉCIMO.- Damos por reproducido cuanto se consigna en el informe pericial obrante en el descriptor nº 78, documento nº 20, si bien destacamos que en el mismo se recoge la siguiente recomendación final:

"En resumen, el nuevo modelo organizativo y operativo incluirá una armonización retributiva, de la jornada y de los principales conceptos laborales. En este sentido, el alcance y contenido de la modificación sustancial consiste en la adscripción al "Convenio Colectivo de Consultoría" del 100% de la plantilla adscrita a un convenio colectivo distinto de aquél, 115 empleados, en las siguientes condiciones:

i. Aplicación del "Convenio Colectivo de Consultoría" en los siguientes términos:

a) Para aquellos salarios iguales o inferiores a los resultantes de la aplicación del Convenio de Consultoras vigente, simplemente se adaptará la estructura salarial y el salario al nuevo Convenio, desapareciendo los conceptos salariales no contemplados en el mismo.

b) Para aquellos salarios superiores a los resultantes de la aplicación del Convenio de Consultoría vigente, el exceso sobre los conceptos e importes contemplados en éste se eliminará, adaptándose la estructura salarial al nuevo Convenio de Consultoría.

ii. Traslación de las categorías actuales a las categorías del Convenio de Consultoras de conformidad con las descripciones funcionales contempladas en el art. 15 del citado convenio.

iii. El resto de condiciones laborales (jornada, permisos retribuidos, etc.) pasarían a ser las contempladas en el Convenio de Consultoras.

Por lo tanto, SERMICRO debe aplicar el "Convenio Colectivo de Consultoría", no sólo porque se adapta a su modelo organizativo y operativo, sino porque este último contempla ya se aplica al 93% de la organización, contribuyendo a homogeneizar la gestión de la estructura, desde el punto de vista de costes y del resto de condiciones laborales".

DECIMOPRIMERO.- La empresa Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, SA (SERMICRO) está registrada en la Agencia Tributaria con el código CNAE 6209 "Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática" (no controvertido y descriptor nº 71, documento nº 40).

DECIMOSEGUNDO.- La empresa participa en diversos procedimientos de licitación pública en los que se tienen en consideración los grupos profesionales y las tablas salariales del Convenio colectivo de Consultoras a la hora de determinar los costes y establecer los presupuestos base de licitación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares (descriptor nº 79, documentos nº 28 a 36 y descriptor nº 71, documentos nº 37 y 38, por reproducidos).

DECIMOTERCERO.- En fecha 14 de noviembre de 2023 la Comisión Paritaria del Sector del Metal resolvió por unanimidad la consulta nº 44/2023 en los siguientes términos (descriptor nº 21):

"En relación a la consulta planteada a esta Comisión Paritaria, entiende esta parte que las actividades descritas por SERMICRO en su consulta, pueden encuadrarse dentro de los parámetros de: infraestructuras tecnológicas, equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información, servicios técnicos de ingeniería en tecnología y procesos industriales, así como a tendidos de cables e hilos eléctricos aislados y de fibra óptica, satelitales, inalámbricos y de otras tecnologías de la transmisión; redes de telefonía, redes informáticas, digitalización e instrumentalización así como a actividades de reparación de aparatos eléctricos o electrónicos, la robótica, la domótica, automatismos y su programación, los ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares. Ya que todas ellos se encuentran recogidos en el artículo 2, ámbito funcional, del IV Convenio colectivo estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (IV CEM), y así mismo, en los ámbitos funcionales de los diferentes convenios de ámbito inferior de la industria del metal, consideramos que le han de ser de aplicación los convenios provinciales de la industria del metal de las provincias en las que se ubiquen los diferentes centros de trabajo a las personas trabajadoras que realizan actividades de reparación y/o mantenimiento de los equipos de los dispositivos vinculados a las TIC relacionados con las tecnologías de la información y la informática a las que se dedica la empresa consultante. Estando, así mismo, a lo dispuesto en el IV CEM para todo lo no regulado en los mencionados convenios del Metal de ámbito inferior.

Las personas trabajadoras que realizan actividades afectadas por los convenios colectivos de Comercio del Metal están excluidas del ámbito funcional del CEM y, por lo tanto, fuera del ámbito competencial de esta Comisión Paritaria.

Por otro lado, y como refuerzo de nuestra consideración de los convenios de la industria del metal como convenios de aplicación, el propio ámbito funcional del IV CEM recoge lo siguiente "También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo de aplicación el mismo a las personas trabajadoras que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada persona trabajadora".

DECIMOCUARTO.- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha emitido diversos dictámenes que validan la aplicación del Convenio Colectivo de consultoría en empresas que aplican el mismo CNAE que la ahora demandada (descriptor nº 73, documento nº 57, por reproducidos):

- i. Dictamen de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 21 de marzo de 2007 (expediente 2005/0053).
- ii. Dictamen de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 16 de febrero de 2012 (expediente 2011/0077).
- iii. Dictamen de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 1 de marzo de 2023 (consulta 39/2022).

DECIMOQUINTO.- En fecha 27 de febrero de 2024 la comisión mixta paritaria del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, respondió a la consulta presentada por la ahora demandada en los siguientes términos (descriptor nº 73, documento nº 58):

"Escrito donde el solicitante insta la interpretación de la comisión mixta paritaria del artículo 1 del convenio colectivo, al objeto de que se pronuncie sobre si le es de aplicación el convenio colectivo de consultoría a la sociedad identificada en el escrito de consulta (32/2024).

Examinado el escrito y la documentación adjunta, la comisión mixta paritaria entiende que, en atención al objeto social de la compañía, la actividad realizada, y a lo recogido en el artículo 1 del convenio colectivo donde se regula el ámbito funcional, es de aplicación el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública".

DECIMOSEXTO.- Constan aportados distintos pronunciamientos judiciales firmes que han considerado la aplicación a la ahora demandada del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría (descriptor nº 73, documento nº 62):

- I. Sentencia nº 73/2020 Juzgado Social nº 22 de Barcelona, que considera correcta la aplicación del Convenio colectivo estatal de consultoría de los trabajadores del centro de Barcelona (aeropuerto del Prat).
- II. Sentencia nº 1303/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia nº 73/2020 Juzgado Social nº 22 de Barcelona.
- III. Sentencia nº 76/2020 Juzgado Social nº 22 de Barcelona que considera correcta la aplicación del Convenio colectivo estatal de consultoría en de los trabajadores del centro de Barcelona (aeropuerto del Prat).
- IV. Sentencia nº 1644/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia nº 76/2020 Juzgado Social nº 22 de Barcelona.
- V. Sentencia nº 11/2022 Juzgado Social nº 1 de Bilbao que declara que las actividades de las personas trabajadoras de SERMICRO encajan dentro de servicios informáticos y que, por ello, les resulta de aplicación el Convenio colectivo estatal de consultoría.

VI. Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, de 30 de abril de 2024 que desestima la demanda de la trabajadora en materia de MSCT en relación con el cambio de convenio colectivo operado en el centro de Madrid.

DECIMOSÉPTIMO.- La empresa demandada lleva cuatro trimestres consecutivos con descenso de ingresos (no controvertido y descriptor nº 78, documento nº 20).

DECIMOCTAVO.- La no aplicación del Convenio de Consultoría a la totalidad de empleados supone un sobrecoste para la empresa de 1,3 millones de euros en el periodo de 2024 a 2028 (no controvertido y descriptor nº 71, documento nº 39).».

QUINTO.-Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de casación por las representaciones de los sindicatos UGT-FICA y CC.OO.

Ambas recurrentes presentaron escrito impugnando los recursos presentados por la contraparte.

SEXTO.-Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de diciembre de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.Solicitan las partes recurrentes -sindicatos UGT-FICA y CC.OO-en casación ordinaria la declaración de que la decisión empresarial de carácter colectivo, consistente en la adscripción al convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión públicas, es nula, debiendo dejarse sin efecto y reintegrar a los trabajadores concernidos en sus anteriores condiciones de trabajo, tanto en las derivadas del convenio colectivo como en las dimanantes de cualquier otro pacto o contrato.

2.La sentencia impugnada, dictada el 10 de julio por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sus autos núm. 124/2024, desestima la demanda y declara ajustada a derecho aquella decisión empresarial al concurrir las causas organizativas y productivas esgrimidas por la mercantil para su adopción y resultar la medida idónea para paliarlas, encontrándose, además, la empresa en el ámbito del XVIII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

3.El recurso formalizado por UGT-FICA denuncia la quiebra, con cobertura en el art. 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) de los siguientes preceptos: arts. 3, 26, 41 y 82 del ET, 7 del Código Civil, 7, 8 y 26 a 28 del Convenio XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Sostiene que la sentencia valida erróneamente el proceso negociador realizado por la empresa durante el periodo de consultas, al considerar que la existencia de varias propuestas empresariales con un contenido aparentemente más favorable resulta suficientemente garantes de una verdadera negociación. Sin embargo, debe atenderse al contenido de las propuestas realizadas, en concreto, a las de la segunda y tercera reunión del periodo de consultas, 26 y 29 de febrero sobre el mecanismo de absorción de las diferencias salariales, las cuales se consideran contrarias a lo dispuesto en el artículo 26.5 del ET. Y que la decisión final adoptada prevé medidas que no se plantearon durante el proceso negociador, por lo que la empresa se apartó en la decisión definitiva sobre la modificación sustancial de condiciones de la negociación abierta con la representación legal de los trabajadores, lo que vulnera el art. 41.4 del ET y el 7 del Código Civil.

El escrito de recurso de Comisiones Obreras de Industria también se estructura en un único motivo e igual amparo procesal. Estima infringidos los arts 3.3, 83.1 y 84.1 ET. Argumenta correlativamente que la recurrida parte de que los convenios provinciales del metal no son adecuados para regular la actividad de la demandada y, por no serlo, pueden ser sustituidos por el que se estime correcto. Sin embargo, dado que la actividad de la empresa comprende la totalidad de los elementos que conforman la actividad económica 6209 y que no existe dato alguno que permita diferenciar la actividad de los trabajadores afectados entre las incluidas en el ámbito de los convenios del metal y las no incluidas, son aplicables los convenios provinciales del metal en las provincias afectadas, por ser más específicos y beneficiosos que el estatal de consultoría, y la mercantil, ni siquiera por la vía del artículo 41 del ET, puede seleccionar otro.

4.El Fiscal, en el traslado conferido en virtud de lo establecido en el art. 226.3 de la LRJS fundamenta la íntegra desestimación de los dos recursos formalizados.



La impugnación de Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, SA (SERMICRO), con relación al recurso de Comisiones Obreras de Industria aduce dos defectos formales:

- Variación de la demanda. En primer lugar, señala que los argumentos invocados por el recurrente relativos a la aplicación del principio de especialidad frente al de unidad de empresa para la determinación del convenio colectivo aplicable fueron introducidos por primera vez en la celebración de la vista ante la Audiencia Nacional, lo que implicó una variación sustancial de la demanda.
- En segundo término, alega que el recurso se formula al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS cuando lo cierto es que se fundamenta en la valoración de los hechos probados.

En cuanto al fondo razona que la aplicación de distintos convenios en la empresa se debe a motivos históricos y no a razones de concurrencia. La determinación del convenio más favorable debe hacerse a partir de un análisis conjunto de éstos y no centrarse únicamente en la cuestión salarial. Y no puede olvidarse que, conforme a los hechos probados de la sentencia, la actividad de la compañía es única y consiste en la prestación de servicios informáticos, Help Desk. Esta no desarrolla actividades separadas y autónomas de la que principalmente realiza, y los trabajadores de los centros afectados no desempeñan funciones distintas a las que principalmente realiza la empresa. La ausencia de diferencias en la actividad desarrollada por los distintos centros impide la automática aplicación del principio de especialidad. De ahí que deba aplicarse el principio de universalidad.

Respecto al recurso de UGT-FICA, alega como cuestión previa la existencia de una variación sustancial de los argumentos invocados en la demanda, en la que no se planteó la ilicitud de las tres propuestas realizadas por la empresa en el periodo de consultas, sino que solo se cuestionó su postura inicial, sin que, por tanto, las posiciones posteriores pudieran ser valoradas por el tribunal *a quo*. Pone de relieve que el nuevo convenio colectivo ya estaba siendo aplicado a las relaciones laborales del 93% de la plantilla, por lo que todas las propuestas de la compañía pretendieron dar el paso al nuevo convenio colectivo forma paulatina y menos gravosa posible, cohonestando los intereses empresariales y el objetivo de la medida y minimizar sus efectos para los trabajadores.

En relación a la primera propuesta, se propuso el establecimiento de un complemento para cada trabajador, compensable, absorbible y no revalorizable para realizar los ajustes salariales al nuevo convenio a lo largo de tres años, lo que favorecía a los trabajadores con salario superior al previsto en el nuevo convenio que veían retrasado al 2026 la adaptación definitiva a sus tablas salariales. Resulta cuestionable que ahora se alegue la vulneración de ciertas normas de un convenio colectivo que aún no ha sido aplicado. Debiendo además tenerse en cuenta que el convenio colectivo de consultoría permite, pero no obliga, a la absorción y compensación, y que se refiere a situaciones generadas en el marco del mismo convenio colectivo de consultoría y no en los casos de tránsito desde un convenio a otro. No se trata de un descuelgue salarial sino de la subsunción íntegra en uno u otro convenio, y las propuestas deben valorarse en el marco de una negociación conjunta y homogénea.

La segunda propuesta implicaba retrasar la aplicación gradual y paulatina de la medida y creaba un complemento *ad personam* absorbible, compensable y no revalorizable. Como la comunicación de inicio del procedimiento de modificación sustancial tuvo lugar el 5 de febrero de 2024, dicho complemento tenía por objeto consolidar los salarios percibidos en diciembre de 2023, por cuanto, a esa fecha, aún no se habían publicado las tablas de 2024. Esta propuesta conllevaba, además, reducir la jornada anual.

La decisión final, que respetó los acuerdos particulares existentes, si bien no se fundó en las propuestas iniciales de la empresa, se adaptó a las preocupaciones expuestas por la representación legal de los trabajadores en la negociación, por lo que fue proporcional y conforme con las causas productivas y organizativas alegadas.

TERCERO.- 1. El recurso de UGT-FICA relatando la normativa que entiende vulnerada, gira, como también dijimos, sobre el proceso negociador realizado por la empresa durante el periodo de consultas. Al efecto examina las distintas propuestas vertidas en la fase de negociación hasta la decisión final de la mercantil empleadora.

Sobre su articulación ha opuesto esta última la variación sustancial de los argumentos invocados en la demanda, postulando su rechazo *ad limine*.

Por ello debe llevarse a cabo la pertinente comparativa a fin de determinar si se han superado o no los límites sustanciales.

2. Con carácter previo situaremos la cuestión en el marco jurisprudencial elaborado al efecto.

En STS IV 1038/2024, de 10 de septiembre, rec. 1636/2021, efectuamos un amplio recorrido por diversos pronunciamientos que dilucidaban la concurrencia o no de variaciones sustanciales de la demanda, principiado por la sentencia del TS de 15 de noviembre de 2012, recurso 3839/2011, que argumentaba que «la interdicción de la variación sustancial de la demanda tiene su raíz en el "derecho a no sufrir indefensión" en el desarrollo del proceso (STS 18 de julio de 2005, rcud 1393/2004), el cual está dirigido a "garantizar la posibilidad de ambas partes procesales de alegar o probar cuanto consideren preciso a la defensa de sus intereses o derechos en función de igualdad recíproca" (STC 226/2000, con cita de varias sentencias precedentes) [...] la variación debe considerarse sustancial cuando afecta "de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se funda» introduciendo con ello «un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso, susceptible a su vez de generar para la parte demandada una situación de indefensión" (STS 9-11-1989)». A continuación, añadimos que «la legislación procesal laboral "cuida con esmero las alegaciones sorpresa que, en un proceso oral como el regulado en dicha norma, impiden la adecuada defensa de la parte"; lo que explica, según la misma sentencia precedente, tanto la prohibición de la modificación sustancial de la pretensión, como la prohibición de "la reconvencción que no hubiera sido previamente anunciada en conciliación o reclamación previa (art. 85.2 LPL)" o "la obligación de comunicar al Juzgado que se acudirá a juicio con asistencia técnica (art. 21.2 y 3 LPL)"».

También reseñamos la STS IV del Pleno 684/2022 de 20 julio (rec. 111/2022) en el pasaje que sigue: «para que pueda apreciarse una variación sustancial de la demanda es preciso que la modificación que se propone, por afectar de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se funda, introduzca un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso, susceptible, a su vez, de generar para la parte demandada una situación de indefensión" [sentencias del TS 217/2018, de 27 de febrero (recurso 689/2016); 884/2019, de 19 de diciembre (recurso 28/2018); y 667/2020, de 16 julio (rcud 123/2019. Pleno) entre otras]».

3. En el actual litigio, la parte recurrida pone el acento en la variación en la argumentación de lo plasmado en la demanda, y cita al efecto diversos preceptos convencionales (arts. 7, 8, 26 y 28) del texto cuya aplicación ha establecido, y que entiende de novedosa invocación.

Sin embargo, la lectura de los documentos concernidos evidencia que los dos primeros fueron plasmados en el escrito inicial de demanda presentado por la parte actora, de forma que ninguna modificación cabría apreciar, y sobre los dos últimos nada argumenta el recurso. Solamente los cita como una conclusión en el incumplimiento dirigido en todo caso a esgrimir la existencia de mala fe negociadora, tal y como se sostenía en la demanda, circunstancias que conducen a soslayar su examen en vía de recurso, pero no determinar la inadmisión de este.

Esas consideraciones conllevarán a su vez que la causa de oposición al examen del fondo deducido decaiga.

4. Nos adentraremos, por tanto, en la denuncia de UGT-FICA atinente a una negociación de mala fe -ilicitud de sus propuestas y de la exclusión de la propuesta final del proceso negociador-, en el proceso iniciado el día 5 de febrero de 2024 mediante comunicación de la empresa a las representaciones de los trabajadores de los centros de trabajo afectados y directamente a los trabajadores (en los centros que carecían de representación), de su intención de iniciar un procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo, alegando la concurrencia de causas productivas y organizativas.

El objetivo pretendido por la dirección empresarial era la unificación de las condiciones laborales de la totalidad de la plantilla y centros de trabajo de la compañía bajo el convenio que entendía de aplicación por razón de la actividad, el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

Recordaremos también que este conflicto colectivo afecta a un total de 115 trabajadores/as de la empresa SERMICRO a los que esta ha comunicado la modificación de sus condiciones laborales tras la finalización sin acuerdo del procedimiento articulado con tal finalidad.

5. La inalterada, por incombustible, crónica fáctica adiciona a los elementos precedentes, la existencia en el curso de dicho procedimiento de un periodo de consultas iniciado formalmente el 21 de febrero de 2024. La empresa aportó en tal fecha un informe técnico para justificar la necesidad de la medida propuesta. Se celebraron reuniones negociadoras en fechas 22, 26, 29 de febrero y 4 y 6 de marzo de 2024. La recurrida da por reproducido su contenido, destacando en particular que la demandada aportó las propuestas aportadas e informes de valoración en respuesta a las peticiones realizadas por la parte social en las reuniones de 29 de febrero y 5 de marzo de 2024.

Es en fecha 11 de marzo de 2024 cuando se emite la comunicación de la decisión final adoptada por la empresa que concreta en la adscripción al "Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la



información y estudios de mercado y de la opinión pública" del 100% de la plantilla vinculada a un convenio colectivo distinto de aquel, en los siguientes términos:

«1.- Fecha de efectos de la modificación sustancial

La medida producirá sus efectos desde el día 1 de abril de 2024, inclusive.

2.- Adaptación de salarios

Se partirá del salario de convenio percibido actualmente por cada persona afectada por la modificación sustancial.

Por salario de convenio percibido actualmente debe entenderse aquél que se percibe o debiera haberse percibido al mes de marzo de 2024 de conformidad con el Convenio Colectivo que se ha venido aplicando hasta dicho, al que denominaremos Salario Convenio Actual (en adelante, "SCA").

Se adoptará la estructura salarial establecida en el Convenio de Consultoras, devengándose el plus de antigüedad desde la fecha de antigüedad reconocida por la empresa, cuya cuantía denominaremos Salario del Convenio de Consultoras (en adelante, "SCC"), estableciéndose un "complemento de cambio de convenio" de naturaleza compensable, absorbible y no revalorizable por la diferencia entre el SCA y el SCC de 2024 para aquellos supuestos en los que aquel salario sea superior a éste.

La adaptación entre los salarios establecidos en los convenios colectivos que se están aplicando actualmente y el "Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública" (en adelante, el "Convenio de Consultoras") se llevará a cabo de la siguiente manera:

I) Para aquellos supuestos en los que, como consecuencia del cálculo indicado con anterioridad, se haya generado un "complemento de cambio de convenio", el salario en cada año se establecerá en los siguientes términos:

a) Desde el 1 de abril de 2024 al 31 de diciembre de 2024, el salario será el SCA definido en el segundo párrafo del presente epígrafe.

b) En los años 2025 y siguientes, el "complemento de cambio de convenio" será compensado y absorbido por los distintos incrementos salariales derivados de la aplicación del Convenio de Consultoras, así como con los nuevos trienios que se pudieran devengar.

II) Para aquellos supuestos en los que no se haya generado un "complemento de cambio de convenio" se aplicará, desde el 1 de abril de 2024 en adelante, la estructura salarial y cuantías contempladas en el Convenio de Consultoras.

Esto supone, para el 100% de las personas trabajadoras afectadas, el mantenimiento del salario actual en unos casos y la subida del mismo en otros, no produciéndose en ningún supuesto una reducción del salario que se percibe a marzo de 2024.

3.- Adaptación de categorías

Traslación de las categorías actuales a los grupos profesionales del Convenio de Consultoras según los criterios establecidos en el artículo 15 del citado convenio.

4.- Jornada anual

Para el año 2024 y siguientes se aplicará la jornada contemplada para 2024 en los distintos convenios colectivos de procedencia, salvo que el Convenio de Consultoras o el ET establezca una inferior, en cuyo caso se aplicará la del convenio o ET.

5.- Resto de condiciones convencionales

Se aplicarán las condiciones contempladas en el Convenio de Consultoras en vigor en cada momento.

La medida se aplicará a todos los trabajadores que hasta la fecha venían adscritos a un Convenio Colectivo distinto del Convenio de Consultoras, lo que se les comunicará de forma individual.».

6.No cabe acoger la tesis plasmada en el recurso que ahora examinamos. El análisis de la evolución negociadora en el periodo de consultas evidencia la existencia de propuestas y contrapropuestas de los distintos intervinientes, así como los informes aportados por la parte empresarial al inicio y con posterioridad, precisamente para dar respuesta a las peticiones de la parte social. Igualmente, la propuesta final contiene los elementos principales que habían sido objeto de discusión, y que iban destinados al cumplimiento del objetivo

anunciado en el inicio del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo en el seno de la empresa SERMICRO.

Dicha proposición partía de la aplicación de la estructura salarial del convenio estatal de consultoría (este punto luego se consolida), evidenciándose en su contenido una efectiva evolución entre el texto primeramente presentado por la mercantil y el que al final adopta.

No solamente en materia salarial: por ejemplo, desaparecen los porcentajes del 35% de minoración o incremento; se afirma con claridad que para el 100% de las personas trabajadoras afectadas se mantenía el salario actual en unos casos y la subida del mismo en otros, no produciéndose en ningún supuesto una reducción del salario percibido a marzo de 2024; se suprime la limitación temporal (2026) en la compensación/desaparición del complemento (la precisión en su denominación en modo alguno puede concebirse ni siquiera sustancial); y se acoge la tesis actora de que el salario de referencia sea el de 2024, abandonando el de 2023. No se alcanza a vislumbrar la razón de que esta última circunstancia, se vuelva a esgrimir el recurso como manifestación de mala fe negocial.

Se observa otra propuesta mejorada, tras el curso de las negociaciones, que atañe a la jornada: que en el año 2024 y siguientes se mantenga la contemplada para 2024 en los distintos convenios colectivos de procedencia, salvo que el Convenio de Consultoras o el ET establezca una inferior, en cuyo caso se aplicará la del convenio o ET.

De *iternegocial* en su conjunto no puede inferirse que la mercantil demandada se negara de forma obstinada a variar el planteamiento primigenio hasta el punto de afirmar la ausencia de buena fe, ya que en la negociación se incluyeron numerosas cuestiones objeto de debate, propuestas y contrapropuestas. La postura de aquella no fue inamovible.

La negociación se ajustó a las exigencias del art. 41.4 ET en el punto que disciplina que: «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 de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados...» (...) «Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.».

No sumando en el recurso ninguna otra cuestión -no articula motivo alguno acerca de la concurrencia o no de las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa para sustentar la modificación que adopta-, procederá que sea desestimado.

CUARTO.- 1.CCOO argumenta la vulneración de los arts 3.3, 83.1 y 84.1 ET. La línea argumentativa se dirige a la actividad de la empresa, afirmando que deben valorarse necesariamente dos cuestiones que la recurrida omite en su análisis: la significación del principio de especialidad en la determinación del convenio legalmente aplicable, y el hecho de que los convenios provinciales del metal sean más favorables para los trabajadores afectados que el estatal de consultoría. Concluye que estos últimos constituyen la normativa convencional legalmente aplicable en los territorios afectados, no pudiendo la empresa, ni siquiera por el cauce del artículo 41 ET, seleccionar otro, pese a que, indiscutiblemente, obtenga beneficios de este cambio convencional. Postula la declaración de nulidad de la modificación sustancial colectiva impuesta.

Indicaremos en primer término que dicha argumentación no conlleva la variación sustancial denunciada por la contraparte, ni tampoco se queda anclada en cuestiones meramente fácticas. Procederá en consecuencia el examen de fondo que deduce este recurso, en línea con lo peticionado en demanda, ajustándonos en todo momento a los inalterados hechos probados.

Consta en sede fáctica que la empresa demandada, creada en el año 1985, tiene por objeto social: «el soporte integral de sistemas informáticos y comunicaciones mediante la prestación de servicios de implantaciones, mantenimiento redes-servinet, telecomunicaciones, gestión de edificios, soporte de aplicaciones software, formación control de inventario y suministro de productos». Está registrada en la Agencia Tributaria con el código CNAE 6209 "Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática". La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha emitido diversos dictámenes que validan la aplicación del Convenio Colectivo de consultoría en empresas que aplican el mismo. La ahora demandada participa en diversos procedimientos de licitación pública en los que se tienen en consideración los grupos profesionales y las tablas salariales del Convenio colectivo de Consultoras a la hora de determinar los costes y establecer los presupuestos base de licitación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares.

Cuenta, a 31 de diciembre de 2023, con 1.592 trabajadores en 49 centros de trabajo repartidos a lo largo de la geografía española. Los centros de trabajo específicamente afectados por la modificación colectiva de

condiciones de trabajo son los sitios en Barcelona, Valencia, La Coruña, Las Palmas, Islas Baleares, Zaragoza, Pontevedra, Málaga, Santa Cruz de Tenerife, Córdoba, Cádiz, Granada y Almería.

También se ha declarado que se viene aplicando el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE nº 177, de 26 de julio de 2023, vigente desde el 27 de julio), además de los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica y del comercio del metal según el detalle contenido en el hecho tercero de la demanda. Y que, tras el proceso negociador ahora cuestionado, la empresa alcanzó acuerdos con la representación legal de los centros de trabajo de Madrid (19 de octubre de 2023, que afectó a 247 trabajadores), Alicante (en fecha 24 de octubre de 2023, que afectó a 5 trabajadores), Murcia (24 de octubre de 2023, que afectó a 5 trabajadores) y la totalidad de los trabajadores del centro de Valladolid (5 de diciembre de 2023, que afectó a 6 trabajadores).

En fecha 27 de febrero de 2024 la Comisión Mixta Paritaria del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, respondió a la consulta presentada por la ahora demandada en los siguientes términos: «Escrito donde el solicitante insta la interpretación de la comisión mixta paritaria del artículo 1 del convenio colectivo, al objeto de que se pronuncie sobre si le es de aplicación el convenio colectivo de consultoría a la sociedad identificada en el escrito de consulta (32/2024).

Examinado el escrito y la documentación adjunta, la comisión mixta paritaria entiende que, en atención al objeto social de la compañía, la actividad realizada, y a lo recogido en el artículo 1 del convenio colectivo donde se regula el ámbito funcional, es de aplicación el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública». En sentido divergente se había pronunciado el 14 de noviembre de 2023 la Comisión Paritaria del Sector del Metal (HP 13º).

Finalmente, se enumeran distintos pronunciamientos judiciales firmes que han considerado la aplicación a la ahora demandada del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría (HP 16º).

2.En orden a dilucidar el encauzamiento del cambio de convenio como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la STS IV 607/2021 de 8 de junio, rec. 30/2020, citaba la STS 1 julio 2010 (rec. 91/2009) examinó el problema de si la empresa tenía potestad para modificar unilateralmente -como hizo- los convenios del metal que venía aplicando desde siempre, sustituyéndolos por el convenio de Ingeniería y Estudios Técnicos, plasmando el siguiente pasaje: sin previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto, sin acudir al procedimiento de modificación de condiciones sustanciales colectivas regulado en el artículo 41.4 del ET, la empresa no puede modificar, sustituyendo de forma súbita, la normativa convencional que, desde siempre y pacíficamente, venía aplicando a sus trabajadores, por otra cuyo ámbito convencional no está acreditado coincida con su actividad preponderante. También refería la doctrina acuñada en STS 716/2016 de 12 septiembre (rec. 42/2015): la transmisión de empresa no puede servir para modificar desfavorablemente las condiciones contractuales de los trabajadores afectados por la subrogación, cuestión distinta es que, una vez consumada la transmisión, tanto la empresa cedente como la cesionaria puedan iniciar con los representantes de los trabajadores un procedimiento de modificación de condiciones, al amparo del art. 41 ET, si se dan las condiciones legales requeridas para ello.

La misma resolución 607/2021 en sus conclusiones expresaba lo que sigue: «A) Tanto el descuelgue del convenio cuanto la MSCT requieren que concurra una acusación justificativa del mismo.

B) El concepto de MSCT es claramente aplicable al caso presente, habida cuenta de la trascendencia práctica que comporta el dejar de aplicar los convenios colectivos originarios. Nótese, por ejemplo, lo expuesto en el apartado 1.K) del Fundamento Primero.

C) A través del cauce del artículo 41 ET es posible que la empresa permute la aplicación del convenio colectivo que venga rigiendo las relaciones laborales por otro. Eso lleva a coincidir con la sentencia de instancia, en cuanto entiende que la actuación empresarial se enmarca dentro de las facultades que el artículo 41 ET confiere a la empresa, por lo que no es exigible que hubiere puesto en marcha el procedimiento previsto en el art. 82.3 ET para apartarse de las previsiones convencionales en esta materia, siendo suficiente que haya instado un procedimiento de MSCT del art. 41 ET.

D) La finalidad de las previsiones legales contenidas en los arts. 41.6 y 82.3 ET, no es otra que la de exigir a la empresa la necesidad de acudir al procedimiento de descuelgue previsto en este último precepto, cuando pretendan exonerarse del cumplimiento de cualquier obligación impuesta en el convenio colectivo. Lo que no sucede cuando la actuación empresarial no está dirigida a eludir e inaplicar el cumplimiento de ninguna obligación convencional, por más que pueda suponer una relevante alteración de las condiciones de trabajo que imponga la tramitación de una MSCT como la aquí analizada, puesto lo que está en juego no es el "descuelgue" sino la subsunción íntegra en uno u otro convenio. (...)».



Por su parte, la STS IV 55/2025, de 28 de enero, rec. 45/2023, se remite a STS 312/2024, de 21 de febrero (rec. 29/2022): «el convenio es de carácter estatutario (y por consiguiente negociado de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del ET, por todas STS de 6 de octubre de 2009, Rec.3012/06) su modificación habrá de hacerse por un convenio de la misma naturaleza (STS de Sala General de 30 de junio de 1998, Rec.2987/1997 seguida en SSTS de 21 de febrero de 2000, REc.686/1999, de 18 de octubre de 2004, Rec.191/2003). En este sentido en STS 11 de julio de 2006, Rec.107/2005 vinimos a concluir que no cabe la modificación de un convenio colectivo estatutario por un simple pacto colectivo posterior, aunque en él intervengan todos los representantes patronales y de los trabajadores que hubiesen constituido la mesa negociadora del convenio; y es que la legitimación para negociar una modificación parcial del convenio reside en los representantes actuales legitimados y no en los que negociaron el convenio que se modifica (STS de Pleno de 24 de septiembre de 2015, Rec.54/2014)». En definitiva, «La finalidad de las previsiones legales contenidas en los arts. 41.6 y 82.3 ET, no es otra que la de exigir a la empresa la necesidad de acudir al procedimiento de descuelgue previsto en este último precepto, cuando pretendan exonerarse del cumplimiento de cualquier obligación impuesta en el convenio colectivo» (STS 607/2021 ya citada).

Concluíamos así que no cabía la posibilidad de utilizar el mecanismo de la modificación sustancial de condiciones de trabajo para conseguir la alteración de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios, por expresa prohibición de lo dispuesto a tal efecto en el art. 41.6 ET. Y que cuando esa modificación viene impuesta unilateralmente por la empresa tras culminar sin acuerdo el periodo de consultas, no existe duda de que la empleadora no puede anular por esta vía las condiciones de trabajo dispuestas en un convenio colectivo de aquella naturaleza.

3.La perspectiva de análisis en el actual procedimiento viene marcado por las previsiones del art. 87 ET acerca de que la determinación del convenio colectivo aplicable no es disponible ni renunciable para las partes, sino que se trata de una cuestión indisponible y de orden público, de manera que no cabe elegir, ni adherirse, ni aplicar un convenio colectivo distinto; las circunstancias confluyentes en la presente *litis*, y la ausencia de cuestionamiento de las causas empresariales esgrimidas para proceder a uniformar la cobertura convencional en todos sus centros de trabajo (sobre los que no consta que realizasen actividades diferentes, sino todo lo contrario), conducen a valorar la proyección de la doctrina que trasladamos en STS IV 802/2025, de 19 de septiembre, rec. 37/2024 (SSTS 607/2025, de 24 de junio, rec. 229/2023, y 10 de octubre de 2023, rcud 4202/2020), en los siguientes fundamentos: «La jurisprudencia de nuestra Sala ha venido estableciendo la aplicación del criterio de unidad de empresa complementado con el de la actividad preponderante de la misma para resolver los problemas relativos a la determinación del convenio aplicable en aquellos supuestos, como el presente, en los que la actividad que realiza el trabajador puede incardinarse en el ámbito de aplicación de más de un convenio colectivo. Así, por citar alguna de las más recientes, en nuestra STS 65/2022, de 25 de enero, Rcud. 1565/2020 señalábamos que, el artículo art. 85. 3 ET incluye, en el contenido mínimo de los convenios, su ámbito funcional, entendiéndose que el ámbito funcional hace referencia a las actividades productivas o empresas afectadas por el convenio, siendo criterio reiterado y pacífico en la jurisprudencia, (por todas SSTS de 31 de octubre de 2003, Rec. 17/2002 y de 1 de diciembre de 2015 Rec. 349/14) que, cuando las actividades de la empresa puedan subsumirse en varios convenios colectivos, deberá aplicarse aquel que se corresponda con la actividad preponderante de la empresa. Criterio reiterado en la STS 79/2021, de 21 de enero, Rec. 158/2019 en la que insistimos en que la determinación del convenio colectivo aplicable no es disponible ni renunciable para las partes, sino que se trata de una cuestión indisponible y de orden público, de manera que no cabe elegir, ni adherirse, ni aplicar un convenio colectivo distinto del que debe aplicarse por estar incluida en su ámbito de aplicación la actividad realizada por la empresa.».

Indicaba igualmente que el criterio de unidad de empresa «podría ceder en algunos casos, como cuando existan actividades distintas llevadas a cabo por la misma persona jurídica o física mediante organizaciones productivas de su titularidad completamente diferenciadas a las que estén adscritas diferentes plantillas o el supuesto especial de las contratadas con empresas multiservicios, afectadas ahora por la aplicación del artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores reformado por el Real Decreto-ley 32/2021». Tras ello examina en el caso concreto, en relación con la resultancia fáctica, cuál sería la actividad preponderante, su carácter estable o permanente, etc.

4.Acaece en el actual supuesto que la Sala de instancia entiende acreditado que la actividad de la demandada es única, y que no desempeña varias ocupaciones principales; que la actividad desarrollada es la de servicios informáticos, Help Desk (soporte técnico y de atención especializada para la resolución de incidencias tanto telefónica como presencialmente) y soporte técnico para la resolución de problemas microinformáticos, y que la actividad de la empresa (idéntica en todos sus centros de trabajo).

La cobertura convencional, sin embargo, venía siendo diferente. En este punto la sentencia relata que se viene aplicando el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información

y estudios de mercado y de la opinión pública, además de los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica y del comercio del metal, afectando estos (según el detalle contenido en el hecho tercero de la demanda al que se remite) a 115 trabajadores distribuidos en 13 centros de trabajo de los 49 que tiene la empresa, con un total de 1592 trabajadores.

Desde ese plano o perspectiva convencional procede ahora incorporar diversas previsiones. Del XVII Convenio estatal de empresas de consultoría publicado (BOE de 6 de marzo de 2018), su ámbito: «1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVI Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo».

Del XVIII convenio, vigente desde el 27 de julio de 2023, y por tanto con anterioridad a la modificación cuestionada, también el ámbito que desglosa en el art. 1: «Ámbito funcional.

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas de consultoría de planificación, consultoría de negocio, de consultoría tecnológica, de tecnologías de la información, de organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, de servicios de tecnologías de la información, así como las de investigación de mercados y de

la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo».

Y si bien se ha puesto el acento por la parte actora en la carencia de cita expresa de las empresas de servicios de tecnologías de la información en la versión de 2018 (anterior a la que ahora operaría), sí que, en todo caso, señalaba a las empresas de servicios informáticos.

Se adicionarán en este punto tanto el pronunciamiento de la Comisión Mixta Paritaria del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, considerando que la actividad de la demandada (que no ha sufrido variación entre ambos Convenios) está incluida en el mismo, como los dictámenes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en diversos dictámenes validando la aplicación del Convenio Colectivo de consultoría en empresas que aplican el mismo CNAE que la ahora demandada, y, en fin, el tráfico jurídico habitual de la empresa bajo ese mismo amparo.

5. Las precedentes consideraciones, por tanto, abocan en este caso a considerar que el inicio del procedimiento y tramitación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas por parte de la empresa SERMICRO, con el objetivo de procurar el criterio de la unidad de empresa sustentada en una misma actividad que encaja en la normativa que se acaba de transcribir -tal y como argumenta la recurrida-, significó la apertura, conforme a las pautas conformadas por el art. 41 ET, de un cauce de debate con la parte social que redundaba, en definitiva, en mayores garantías para los afectados.

Esa conclusión conlleva el fracaso del segundo recurso que se examina.

QUINTO.- 1. Conforme lo informado por el Ministerio Fiscal, procederá desestimar los dos recursos formalizados, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia dictada por la sala de lo social de la Audiencia Nacional.

2. No procede efectuar especial pronunciamiento en costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

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

1. Desestimar los recursos de casación interpuestos por los sindicatos UGT-FICA y CC.OO.



Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia 85/2024 dictada el 10 de julio por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sus autos 124/2024.

2. Sin especial pronunciamiento en costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ