



Roj: **STS 3166/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:3166**

Id Cendoj: **28079149912017100043**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **13/07/2017**

Nº de Recurso: **25/2017**

Nº de Resolución: **624/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3898/2016,**  
**STS 3166/2017**

## SENTENCIA

En Madrid, a 13 de julio de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), representado y defendido por el Letrado Sr. Garrido Palacios, contra la sentencia de la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, de 24 de octubre de 2016, en autos nº 231/2016, seguidos a instancia de dicho recurrente contra Indra BPO Servicios S.L.U., Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera (USO), Vodafone Ono S.A.U., Vodafone España, S.A.U. y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de **despido colectivo**. Han comparecido en concepto de recurridos Indra BPO Servicios S.L.U., representada y defendida por el Letrado Sr. Conde Viñuelas, Comisiones Obreras (CC.OO.), representada y defendida por el Letrado Sr. García López, Vodafone Ono S.A.U., Vodafone España, S.A.U., representadas y defendidas por el Letrado Sr. Ponce Rodríguez y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** El el Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), interpuso demanda de impugnación de **despido colectivo** del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare la nulidad de la decisión extintiva o subsidiariamente lo declaro no ajustada a derecho, con los efectos inherentes en dicha declaración.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda de impugnación de **despido colectivo**, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 24 de octubre de 2016 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: «En la demanda de impugnación de **despido colectivo**, promovida por CGT, desestimamos la excepción de falta de legitimación pasiva de VODAFONE ONO, SAU y VODAFONE ESPAÑA, SAU. Declaramos justificado el **despido colectivo**, por lo que desestimamos la demanda de impugnación del **despido colectivo** y absolvemos de todos sus pedimentos a INDRA BPO SERVICIOS, SLU; VODAFONE ONO, SAU; VODAFONE ESPAÑA, SAU; CCOO; UGT y USO».

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



«1º.- INDRA se dedica a diferentes servicios, como back office, front office, servicios jurídicos, proyectos para la Administración, servicios documentales y otros. -Regula sus relaciones laborales en el centro de Valencia por el convenio **colectivo** de empresas de CONTACT CENTER, publicado en el BOE de 27-07-2012.

2º.- La representación de los trabajadores en el centro de trabajo de Barcelona es de 16 representantes de CCOO; en Madrid de 14 representantes de CCOO y 3 representantes de UGT y en Valencia 4 representantes de CGT; 4 representantes de UGT; 3 representantes de CCOO y 2 representantes de USO.

3º.- INDRA, BMB SERVICIOS DIGITALES, SLU suscribió el 1-01- 2011 un contrato de servicios de prestación de servicios de telecomunicaciones en general y de telefonía, televisión e Internet tanto para el mercado residencia como para el empresarial con CABLEEUROPA, SAU (ONO), que obra en autos y se tiene por reproducido, cuya duración inicial era de 2 años, si bien se pactó su prórroga tácita, salvo denuncia de cualquiera de las partes. -El 1-05-2014 suscribieron la Adenda 5 al contrato, que se tiene por reproducida. El 2- 02-2012 ambas mercantiles suscribieron un contrato de servicios de prestación de servicios de telecomunicaciones en general y de telefonía, televisión e Internet tanto para el mercado residencia como para el empresarial, que se tiene también por reproducido. El 25-06-2012 suscribieron un contrato de prestación de servicios de back office y asistencia técnica a clientes empresariales, que se tiene también por reproducido. El 4-12-2013 ambas mercantiles suscribieron contrato de prestación de servicios, mediante el cual INDRA se comprometió a prestar a ONO los servicios de asignación de red, descritos en el Anexo 1 del contrato, que se tienen por reproducidos. El 30-06-2015 las mismas partes, si bien CABLEEUROPA, SA se denomina actualmente VODAFONE ONO, SAU y INDRA, BMB SERVICIOS DIGITALES, SLU se denomina actualmente INDRA BPO SERVICIOS, SLU, suscribieron contrato de prestación de servicios, que obra en autos y se tiene por reproducido, con sus correspondientes Anexos.

4º.- Desde el mes de enero de 2016 VODAFONE, SAU y VODAFONE ONO, SAU han venido reduciendo los servicios requeridos a INDRA con base al resultado de la encuesta NPS, que determina la calidad de la prestación del servicio. -Las empresas mencionadas disponen de una aplicación, que conjuga, mediante el correspondiente algoritmo, la distribución de la carga de trabajo entre sus subcontratistas, mediante una aplicación, que activa un dispositivo objetivo, que cohonesta previsiones de llamadas, respuesta a los picos de demanda y al tiempo de recuperación de llamadas, de manera que, si se producen retrasos relevantes, se distribuye a otros proveedores. En el mes de mayo 2015 continuó la tendencia a la baja de los requerimientos de la empresa, que redujo un 16% sus requerimientos en el mes de junio, si bien en dicho mes se redujeron globalmente los requerimientos a los demás proveedores en 11% con respecto al mes de mayo.

5º.- El 12-02-2016 INDRA comunicó al comité de empresa la extinción de 34 contratos de obra, con base a la reducción del 50% de los servicios de televenta contratados con VODAFONE.

6º.- En las fechas, que se dirán a continuación, VODAFONE comunicó a INDRA la extinción de los contratos mercantiles existentes entre ellas: 21-04-2016; 9 y 18-05-2016. - Dichas comunicaciones obran en autos y se tienen por reproducidas.

7º.- El servicio requerido de ADSL en mayo 2016 por parte de VODAFONE ascendió a 29.986 y el ofrecido a 30.608. - En junio el requerido bajó a 21.261 y el ofrecido a 22.653 y en julio el requerido ascendió a 17.046 y el ofrecido a 31.711. El requerido de servicios de fibra ascendió en mayo a 78.341 y el ofrecido a 76.231. - En junio el requerido bajó a 59.918 y el ofrecido a 57.560 y en julio el requerido bajó a 35.287 y el ofrecido a 31.711. Los servicios VODAFONE pasaron de un requerido de 108.327 en mayo 2016 y 106.839 ofrecido. - En junio bajó de un requerido de 81.178 a 80.213 ofrecido y en julio un requerido de 52.333 y 47.220 ofrecido. Los servicios de ONO MASIVO pasaron en mayo 2016 de un requerido de 69.534 a 75.863 ofrecido. - En junio bajó de un requerido de 61.978 a 51.968 ofrecido y en julio de 47.594 requerido a 44.321 ofrecido.

8º.- El 27-05-2016 INDRA notificó al comité de empresa la decisión de extinguir 42 contratos de obra con base a lo dispuesto en el art. 17 del convenio, apoyándose en la reducción de los servicios de VODAFONE, que obra en autos y se tiene por reproducida, si bien se desafectó posteriormente a 4 trabajadores. - El 30- 05-2016 la empresa notificó a los 38 trabajadores afectados la extinción de sus contratos con efectos de 3-06-2016. El 20-06-2016 la empresa notificó al comité de empresa la decisión de extinguir por las mismas razones 72 contratos de obra, junto con los requeridos emitidos por VODAFONE, celebrándose una reunión, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida. - El 20-06-2016 la empresa notificó a los trabajadores mencionados la extinción de sus contratos de trabajo con efectos de 4-07-2016.

9º.- CCOO convocó el 31-05-2016 huelga para los días 6, 8, 10, 13, 15 y 17-06-2016, cuyos objetivos eran evitar el **despido colectivo**. - El 15-06-2016 convocó nuevamente huelga por las mismas razones para los días 22, 22, 24, 27 y 29-06-2016 y 1, 4, 6, 8, 11, 13, 15, 18 20 y 22-07-2016 en el centro de Madrid y 23, 27 y 29-06-2016 y 1, 4, 6, 8, 11, 13, 15, 18 y 22-07-2016 en los otros centros afectados por el **despido colectivo**.

10º.- El 9 de junio de 2016 INDRA notifica a la representación legal de los trabajadores y a la sindical la decisión de la empresa de iniciar el procedimiento de **despido colectivo** en el seno de la misma. En dicha comunicación se señala que el motivo de dicho **despido colectivo** es la resolución unilateral por parte de Vodafone Ono S.A.U. y Vodafone España S.A.U. de los contratos de prestación de servicios de atención telefónica a clientes y servicios de activación técnico y back office que la compañía tenía con este cliente. - Los centros de trabajo afectados son el Alcalá 506 sito en la calle Alcalá 506 de Madrid, el centro Interface sito en la calle Tánger 99 de Barcelona y el centro Traginners sito en la avenida del mismo nombre de Valencia.

11º.- El 17-06-2016 se constituyó la comisión negociadora, compuesta por 9 miembros de CCOO; 2 de UGT; 1 de CGT y 1 de USO. - La empresa aportó la documentación siguiente:

CCOO solicitó el balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias de mayo de 2016 y el impuesto de sociedades de los años 2014 y 2015. - Solicitó, junto con UGT y USO, que las salidas voluntarias se indemnizaran con 20 días por año para los indefinidos y 12 días por año para los contrato por obra. - UGT solicita que se facilite un listado ciego de todos los trabajadores que prestan servicios en el perímetro afectado (incluidos trabajadores temporales y trabajadores de ETT) incluyendo salario, antigüedad, edad, centro de trabajo y tipo de contrato.- CGT solicitó todos los contratos mercantiles suscritos con Vodafone; información acerca del motivo por el que se aplica el convenio **colectivo** de Contact Center en el centro de Valencia y no en los de Madrid y Barcelona.; información acerca de las extinciones producidas en el marco del artículo 17 del Convenio de Contact Center en la medida en que entienden que no están amparadas en una reducción real del servicio sino en una previsión trasladada por Vodafone; información sobre las gestiones realizadas por Vodafone en relación con la aplicación lo establecido en el artículo 18 del Convenio, de Contact Center por Marktél y volumen de llamadas entrantes tras la solicitud del requerido que da lugar a la extinción de contratos de trabajo de duración determinada. - La empresa se comprometió a estudiar dichas propuestas.

La empresa entregó en esa fecha la documentación siguiente:

DOCUMENTO NÚMERO 1: Poderes de representación de D. Darío , firmante de la comunicación en nombre y representación de la Empresa.

DOCUMENTO NÚMERO 2: Informe Técnico elaborado por expertos independientes ajenos a la Empresa (FOREST PARTNERS) justificativo de las causas que fundamentan la adopción de las medidas de **despido colectivo**, y CD con Anexos.

DOCUMENTO NÚMERO 3: Memoria Explicativa de los motivos, hechos y causas en los que se fundamenta el **despido colectivo** y motivan la adopción de las mismas.

DOCUMENTO NÚMERO 4: Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados y periodo de aplicación del **despido colectivo**.

DOCUMENTO NÚMERO 5: Documento que recoge el número de trabajadores afectados por el **despido colectivo** según su clasificación profesional y por centro de trabajo.

DOCUMENTO NÚMERO 6: Documento que recoge el número y la clasificación profesional de los trabajadores del centro de trabajo empleados habitualmente durante el último año.

DOCUMENTO NÚMERO 7: Plan de recolocación externa elaborado por la empresa Manpower.

DOCUMENTO NÚMERO 8: Documentación relativa a la representación social:

- i. información sobre la composición de la representación legal de los trabajadores en los centros de trabajo afectados,
- ii. copia de las actas de elección de los miembros de los comités de empresa de los centros de trabajo afectados, y
- iii. copia del acta de constitución de la Comisión Representativa.

*Segunda reunión de la comisión negociadora .*

El 22-06-2016 se reúne nuevamente la comisión negociadora, donde la empresa advierte que 51 trabajadores se niegan a que sus datos sean cedidos a la nueva concesionaria. - CCOO contestó que era debido a que se pedían informaciones sobre condición de delegado sindical o reducción de jornada, respondiéndose por la empresa que era una mera intermediaria. CGT reprocha a la empresa, adhiriéndose UGT a la protesta, por la extinción de los 110 contratos de obra mencionados más arriba. - Entienden que dichas extinciones debieron incluirse en el perímetro del **despido colectivo**. - La empresa admite que hubo descoordinación entre Madrid y Valencia a la hora de convocar la reunión de 20-06-2016, pero mantiene la debida extinción de los contratos de obra con base al art. 17 del convenio aplicable. La empresa accede a la entrega del balance de situación y la



cuenta de pérdidas y ganancias, aunque no está obligada a hacerlo porque el **despido colectivo** no se basa en causas económicas. - Admite aportar el impuesto de sociedades de 2014, pero no puede aportar el de 2015, porque no estará hasta el 25-07-2016. - Admite también el listado solicitado por UGT. - Respecto de la solicitud de aportar todos los contratos suscritos anteriormente con Vodafone (no sólo los vigentes que ahora resuelve), la Empresa manifiesta que los mismos son muy numerosos y voluminosos, así como que incluyen cláusulas de confidencialidad muy estrictas que impiden su difusión, que contienen mucha información totalmente ajena al procedimiento de **despido colectivo** y que el incumplimiento de la obligación de confidencialidad podría generar una demanda por daños y perjuicios contra la Empresa. - Manifiesta no obstante que entiende la razón por la que se solicitaban, esto es, el análisis de la causa de temporalidad de los contratos por obra o servicio determinado, y muestra su disposición para que se pueda realizar ese análisis de otra forma. La RT insiste en la aportación de la totalidad de los contratos, porque hay muchos contratos en fraude de ley y es imprescindible para comprobar si se utiliza fraudulentamente o no el art. 17 del convenio. La empresa informa que aplica el convenio de CONTACT CENTER en el centro de Valencia, porque lo impuso una sentencia y destaca que los sueldos son superiores en Madrid y Barcelona. - Niega, por otra parte, que quepa la subrogación contractual, porque no lo dispone así el art. 18 del mencionado convenio. - Informa que aportará las llamadas requeridas por VODAFONE hasta el 20-06-2016 en cuanto tenga el dato. - Se debate, a continuación, sobre la indemnización por salidas voluntarias y se aporta, a continuación, la documentación indicada. - CCOO solicita que se paralicen contrataciones, que se publiquen las vacantes y que se procure recolocar a los trabajadores en ellas, o la promoción de otros trabajadores, que dejen las vacantes a los despedidos. - UGT solicita que se complete el listado ciego, exige que se incluya en el perímetro del **despido** a los trabajadores con contrato de obra y cuestiona determinados aspectos de la memoria. - CGT mantiene sus posiciones previas e insiste en la inexistencia de causas, por considerar que el Grupo INDRA está en condiciones de mantener a todos los despedidos. - USO hace suyas las alegaciones de los demás sindicatos.

Se anexaron al acta los documentos siguientes:

- Resolución de la comisión paritaria del convenio de Contact Center de 6-11-2013, referida a la interpretación del art. 17 del convenio, que dice lo siguiente:

*"El artículo 17 dice en su párrafo primero que podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos Supuestos que por disminución real por disminución de la obra o servicio contratado resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio".*

- Acta reunión entre la empresa y el comité de 20-06-2016.

- Modelo 200 correspondiente al ejercicio 2014.

- Listado personal afectado por el **despido colectivo**.

- Balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias a 1-05-2016.

#### *Tercera reunión*

El 29-06-2016 se reúne la comisión negociadora, donde la empresa defiende que las extinciones de contratos de obra con base a lo dispuesto en el art. 17 del convenio se ajustan a derecho y mantiene que mantener a ese personal en activo dificultaría su recolocación en la nueva adjudicataria MARKTEL. - Admite paralizar contrataciones, que pudieran ser ocupadas por trabajadores afectados y se aviene a publicitar vacantes y que se promocionen otros trabajadores de la empresa para abrir más opciones a los despedidos e informa que está pendiente de la autorización de VODAFONE para aportar todos los contratos anteriores. - Insiste en no incluir a los temporales en el perímetro del **despido colectivo** e informa que está recopilando información sobre volumen de llamadas entrantes y que no tiene cuentas provisionales de 2016, así como inexistencia de otros Contact Center en el grupo. - Adjunta tabla desglosada de centros e informa sobre la realización de 485 horas extraordinarias a 30-04-2016, así como la existencia de 192 contratos de duración determinada y 813 trabajadores de ETT, aclarando que no prevé la consecución de nuevos proyectos a corto plazo. - Los miembros de la comisión negociadora mantienen las posiciones previas, insistiendo, sobre todo, en la indebida aplicación del art. 17 del convenio y en la existencia de múltiples contratos en fraude de ley, así como en la posibilidad real de recolocar a todos los despedidos, teniéndose por reproducidas sus manifestaciones. - La empresa informa que el 90% de las extinciones del art. 17 del convenio han sido recolocados en Marktel y los sindicatos reiteran sus quejas una vez más.

La empresa hizo los ofrecimientos siguientes:



1. Se accede a la posibilidad de que el personal afectado por la resolución de los contratos de Vodafone (indefinidos y temporales por obra o servicio) pueda adherirse voluntariamente al procedimiento de **despido colectivo** y resolver su contrato de trabajo con carácter previo a la finalización del periodo de consultas, siempre que las condiciones del servicio así lo permitan, a la sola valoración de la Empresa. En tal caso los trabajadores percibirían la indemnización que les hubiera correspondido en caso de extinción contractual (esto es 11 o 12 días por año de servicio en caso de temporales y 20 días por año de servicio con tope de 12 mensualidades en caso de trabajadores indefinidos). La fórmula jurídica sería la correspondiente a la realidad de los hechos (extinción indemnizada a instancias del trabajador y aceptada por la empresa), esto es, la del mutuo acuerdo entre las partes, por lo que la indemnización a abonar será objeto de la tributación que proceda en cada caso. A efectos de tramitar estas adscripciones voluntarias, se solicita a la RT que transmita esta oferta con carácter inmediato a los trabajadores de modo que aquellas adhesiones voluntarias que se reciban antes de que las finalizaciones de los contratos de duración determinada sean efectivas -es decir, antes del 1 y 4 de julio- serán aceptadas, dejando sin efecto un número proporcional de finalizaciones del art. 17 ya preavisadas.

2. Se accede también a la solicitud de adhesiones voluntarias de trabajadores no afectados por la resolución de los contratos de Vodafone (indefinidos y temporales por obra o servicio), siempre que:

a. La solicitud de adhesión venga con la identificación de un trabajador sustituto sí afectado.

b. Se trate de trabajadores (solicitante y sustituto) equivalentes en términos de perfil profesional y costes, quedando ello a la sola estimación de la empresa.

3. La Empresa propone formar una subcomisión con la RT para que pueda analizar los contratos temporales existentes e identificar aquellos que puedan considerarse irregulares de cara a su conversión en indefinidos y que puedan ser tratados como tales en el ámbito del **despido colectivo**. La RT considera positiva la subcomisión mencionada, pero no comparte las propuestas de recolocación.

*Cuarta reunión:*

El 1-07-2016 se reúne la comisión negociadora, donde la empresa manifiesta que VODAFONE no ha autorizado la aportación de los contratos anteriores, aunque resumió esencialmente sus contenidos. - Informa, a continuación, que la RT ha tenido acceso a la misma documentación que el experto independiente que elaboró el informe técnico, incluyendo estados financieros de la empresa en 2015 y 2016, así como el balance y cuenta de pérdidas y ganancias a 31-05-2016. - Informa, a continuación, sobre las recolocaciones realizadas o en fase de ejecución, así como sobre las adhesiones voluntarias a la medida por trabajadores no afectados por el **despido colectivo**. - La RT mantiene sus quejas sobre la aplicación del art. 17 del convenio y discute que el proceso de recolocación sea el más adecuado, si bien CGT reitera la necesidad de aportación de los contratos previos con el cliente. - La empresa se compromete a mejorar la información para promocionar de la mejor manera las recolocaciones y aporta el listado de conversiones de contratos temporales en indefinidos desde el 1-01-2016.

*Quinta reunión:*

El 7-07-2016 se reúne la comisión negociadora, donde la empresa comunica que en la subcomisión de contratación temporal se convino convertir en indefinidos 18 contratos, que se incluyen en el perímetro del **despido colectivo**. - La empresa informa que ha novado en indefinidos, incluyéndoles en el **despido colectivo**, a los 24 trabajadores que prestan servicios en el BOU de Valencia. - Manifestó, a continuación, su sorpresa porque ningún trabajador solicitara, como se había convenido, disfrutar permisos no retribuidos para asegurar lo dispuesto en el art. 18 del convenio, por lo que insiste en dejar fuera de la negociación las extinciones del art. 17. - Informa sobre las empresas, que han sucedido a INDRA y se aporta información actualizada del número de vacantes presentadas a los trabajadores y a la RT hasta la víspera, día 6 de julio, con copia de las ofertas remitidas a todas las partes. En concreto, de Indra BPO Servicios se han remitido 142 ofertas de trabajo (32 en Sevilla, 32 en Madrid, 73 en Barcelona, 4 en Palma de Mallorca y 1 en Barakaldo). Se han recibido 68 candidaturas (15 de Madrid, 39 de Barcelona y 14 en Valencia), se han realizado 52 entrevistas y la Empresa confirma que se han producido 17 recolocaciones (todas en Barcelona). - Señala que en la compañía Indra Software Labs (ISL), se han presentado 44 vacantes, la Empresa ha recibido 24 candidaturas y hasta la fecha no se han realizado entrevistas. - La RT debate vivamente sobre el proceso de recolocación, proponiendo múltiples iniciativas que, recogidas en el acta, se tienen por reproducidas.

La empresa aporta el listado de contratos suscritos con VODAFONE con ampliación de su objeto y recuerda que no está en condiciones de elaborar información fidedigna sobre el volumen de llamadas durante la huelga, porque dicha información solo la tiene disponible VODAFONE. - Admite su disposición a negociar una bolsa de empleo e indica que debe ponerse límite a la fecha de adscripciones voluntarias.

A continuación realiza la propuesta siguiente:



- *Indemnización: ofrece el abono de una indemnización de 22 días por año de servicio sin tope.*

- *Recolocaciones voluntarias con compensación: A los efectos de incentivar la recolocación de trabajadores afectados en el procedimiento y atenuar las consecuencias de la diferencia salarial que pudiera producirse, la empresa ofrece que la reducción salarial se compense con una indemnización equivalente a 20 días de la diferencia salarial correspondiente por año de servicio.*

*Ejemplo: trabajador con 6 años de antigüedad que se adhiere a una vacante donde percibe 3.500 menos de salario anual:*

*Indemnización = 20 x (3.500/365) x 6 = 1.150,68*

- *Bolsa de recolocación: Se ofrece crear una bolsa de empleo con duración hasta el próximo 31 de julio de 2017 en la que quedarán incluidos todos los trabajadores cuyo contrato se extinga en el marco del presente procedimiento de **despido colectivo**. Dichos trabajadores tendrán un derecho preferente a ser nuevamente contratados por la compañía para ocupar puestos de trabajo de nueva creación en la misma, siempre que cumplan los requisitos de idoneidad exigidos. Aquellos trabajadores que sean efectivamente recolocados durante el periodo de vigencia de la bolsa de recolocación, deberán devolver a la empresa la indemnización percibida junto con la comunicación de extinción de sus contratos; asimismo la empresa reconocerá al trabajador el periodo de prestación de servicios tenido en cuenta para el cálculo de dicha indemnización .*

La RT manifiesta su disconformidad con las ofertas propuestas por la empresa y reprochan el escaso número de recolocaciones ofertadas, así como sus condiciones retributivas, denunciándose por CGT la utilización fraudulenta del art. 17 del convenio y también la lesión del derecho de huelga. - No obstante, CCOO propone el someter la propuesta que se alcance a referéndum vinculante de los trabajadores.

La empresa aportó la documentación siguiente:

- I. Conclusiones de la subcomisión de contratación temporal reunida el día 5 de julio de 2016.
- II. Relación de trabajadores de BOU cuyos contratos serán convertidos en indefinidos e incluidos en el perímetro de **despido colectivo**.
- III. Contestación de Vodafone a la solicitud de información de las empresas que han ganado los servicios.
- IV. Información actualizada del número de vacantes presentadas a los trabajadores y a la RT hasta el día 6 de julio de 2017, con copia de las ofertas remitidas a todas las partes.
- V. Relación de contratos de prestación de servicios suscritos con Vodafone con indicación de fecha de suscripción con ampliación del objeto de cada uno de ellos.

*Sexta reunión :*

El 11-07-2016 se reúne la comisión negociadora, donde la empresa informa, en primer lugar, sobre el proceso de recolocación, así como sobre las posibles contrataciones de personal afectado por Conecta. - Informa también sobre la situación del "soporte técnico mobility para Ono", que continúa pendiente de resolución y sobre los rangos salariales de los servicios prestados a ENDESA y al BANCO SABADELL y se reitera la colaboración empresarial para facilitar el referéndum, asumido por la RT, salvo por CGT, comprometiéndose a reconsiderar su oferta. - La RT continúa considerando insuficiente la propuesta empresarial y plantean diferentes reproches sobre la calidad de la información aportada por la empresa. - Ante esos reproches la empresa manifiesta lo siguiente:

En cuanto a las ofertas de vacantes, se confirma que todas las vacantes se remiten a la totalidad del personal afectado (con independencia de su centro de trabajo). Ante la propuesta de la RT la empresa ofrece que, para incentivar la recolocación del personal de Valencia, aquellos trabajadores de ese centro que acepten su recolocación en otra localidad reciban (i) el pago del coste de la mudanza (conforme a los términos de la política de mudanzas de Indra) y (ii) un plus destino durante el primer año de traslado equivalente a 200 brutos mensuales, a pagar en 12 mensualidades. La Empresa confirma que en la próxima reunión se va a facilitar a la RT el censo de los trabajadores afectados por el **despido colectivo** para que participen en el referéndum que quieren los sindicatos, incluyendo nombre, apellidos, DNI, antigüedad, edad y centro de trabajo de cada uno de ellos. Asimismo en cumplimiento de lo acordado por la RT, informará a los trabajadores afectados de cada centro que deban formar parte de la mesa electoral, de su condición de Presidente o Secretario de cada una de ellas. Finalmente confirma que las asambleas y la votación se realizarán en horario de trabajo y que el periodo de ausencia de los trabajadores se considerará permiso retribuido. En relación con las alegaciones relativas al cumplimiento del art. 18, la Empresa confirma que ha mantenido diversos contactos con Marktél informándole de su obligación de aplicar el art. 18 del Convenio al personal afectado y que asumía que esa información se había incluido como anexo 2 al informe técnico elaborado por el experto independiente. No obstante tras la



revisión del CD entregado a la RT como adjunto al informe, ha detectado que el fichero que debía contener las comunicaciones con Marktel contenía por error el contenido del anexo 1, duplicado. Por este motivo se entrega como documento no 4 copia de las comunicaciones mantenidas con Marktel en fechas 26 de mayo de 2016 y 2 de junio de 2016, que deberían haberse incluido como anexo del informe técnico junto con otros burofaxes que también se dirigieron a Marktel y que se facilitarán a la RT en la próxima reunión. A la solicitud de la lista de distribución de correos electrónicos del personal afectado la empresa recuerda que el asunto ya había sido tratado en una reunión previa en que CGT ya la había pedido para tener igual trato que CCOO, y que en aquella ocasión ya se aclaró que la Empresa no ha facilitado estos datos a ninguna sección sindical, ya que los envíos a listas de distribución no se permiten por política de empresa, sin perjuicio de que algún sindicato haya podido elaborar su propio listado. Respecto a la información solicitada sobre voluntarios, la Empresa confirma que hasta el momento se han adherido 15 voluntarios fuera del perímetro de afectados por las amortizaciones del **despido colectivo**, cuyos perfiles se han incluido entre las vacantes. No obstante, se trata de un personal con un perfil específico muy financiero, con mucha antigüedad y salarios también muy por encima de los de los trabajadores afectados por el **despido colectivo**, por lo que es difícil que sean sustituidos. Sin perjuicio de ello, es posible que uno de esos voluntarios pueda encajar y ser sustituido por un trabajador afectado. Como se indicó en la reunión anterior, el personal voluntario saldría en el marco del **despido colectivo** si su salida se produce una vez finalizado el periodo de consultas.

La empresa adjuntó la documentación siguiente:

- I. Resumen de vacantes de la Empresa presentadas a los trabajadores y a la RT hasta el día 11 de julio de 2016.
- II. Resumen de vacantes de ISL presentadas a los trabajadores y a la RT hasta el día 11 de julio de 2016.
- III. Contestación de Konecta de fecha 8 de julio de 2016 a la solicitud de información acerca de posibles contrataciones de personal de la Empresa.
- IV. Burofaxes remitidos entre la Empresa y Marktel en relación con el cumplimiento del art. 18 del convenio de Contact Center , de fechas 26 de mayo y 2 de junio de 2016.

*Séptima reunión:*

El 13-07-2016 se reúne nuevamente la comisión negociadora, donde la empresa aporta las comunicaciones realizadas a MARKTEL y a KONECTA; entrega el censo electoral de los centros de trabajo afectados; se confirma que el perímetro del **despido colectivo** es de 400 trabajadores, en los que se incluyen los trabajadores temporales cuyos contratos se han reclasificado tras la reunión de la subcomisión de contratación temporal (18), trabajadores de BOU (24), los 3 trabajadores identificados por UGT en la anterior reunión ( Carmela , Olegario y Inés ), una trabajadora que se encontraba en excedencia por cuidado de hijo y dos trabajadores con contratos de formación que habrá que despedir al finalizar los contratos con Vodafone anticipadamente. Se informa, a continuación, sobre el número de vacantes, concretadas del modo siguiente:

En BPO se han producido 149 vacantes, se han presentado 83 candidatos, 83 entrevistas celebradas y se han producido 36 recolocaciones (9 en Madrid y 27 en Barcelona); en ISL se han producido 46 vacantes, se han presentado 39 candidatos, se han celebrado 33 entrevistas y se han producido 9 recolocaciones (8 en Valencia y 1 en Madrid) y en Indra Sistemas se han producido 131 vacantes, se han presentado 4 candidatos, se han celebrado 4 entrevistas y se han producido 2 recolocaciones en Barcelona, confirmándose que se han producido 47 recolocaciones. Adicionalmente la Empresa confirma que el plazo de adhesión voluntaria se mantiene hasta el próximo viernes 15 a las 15 horas. En cuanto al rechazo de candidaturas, confirma que muchos trabajadores están rechazando las ofertas por motivos de salario (a pesar de que las ofertas de BPO del área de energía de Madrid, Barcelona y Palma de Mallorca se han mejorado hasta 15.000 anuales), horario, e incluso porque la incorporación puede modificar la fecha de sus vacaciones. Además puntualiza que se han remitido más de 400 ofertas, si bien hay 180 correos que ni siquiera se han abierto por los trabajadores destinatarios de los mismos. La Empresa confirma que se han presentado 21 voluntarios externos al perímetro de **despido colectivo** (18 en Barcelona y 3 en Madrid) y cree que al menos tres de ellas podrán aceptarse y sustituir a tres trabajadores inicialmente afectados e informa que la extinción colectiva se retrasará al 3-08-2016. A continuación realizó las propuestas siguientes:

a) *Indemnización: Se ofrece el abono de una indemnización de 25 días por año de servicio.*

*A efectos de cálculo de dicha indemnización, se tomará en consideración el salario fijo percibido por el trabajador en el momento de extinción, así como el salario variable percibido en los 12 meses inmediatamente anteriores, dividido entre 365 días.*

b) *Compensación por la reducción salarial: A los efectos de incentivar la recolocación de trabajadores afectados en el procedimiento y atenuar las consecuencias de la diferencia salarial que pudiera producirse, la Empresa*

ofrece que la reducción salarial se compense con una indemnización bruta equivalente a 25 días de la diferencia salarial correspondiente, por año de servicio.

c) *Compensación por traslado de personal del centro de trabajo de Valencia:* Con el objetivo de incentivar la recolocación del personal afectado del centro de trabajo de Valencia, mantenemos el ofrecimiento de que aquellos trabajadores de ese centro que acepten su recolocación en vacantes existentes en otra localidad recibirán:

(i) El pago del coste de la mudanza (conforme a los términos de la política de mudanzas de Indra) y (ii) un plus destino durante el primer año de traslado equivalente a 200 brutos mensuales, a pagar en 12 mensualidades.

d) *Mantenimiento del ofrecimiento de bolsa de empleo.* Tras un debate, en el que CCOO, UGT y USO valoran positivamente el esfuerzo empresarial, si bien lo consideran insuficiente, mientras que CGT mantiene esencialmente la posición defendida hasta la fecha, INDRA efectuó su propuesta definitiva, consistente en lo siguiente:

#### I. INDEMNIZACIÓN:

Se ofrece el abono de una indemnización de 30 días de salario por año de servicio. A efectos de cálculo de dicha indemnización, se tomará en consideración el salario fijo percibido por el trabajador en el momento de extinción, así como en su caso el salario variable percibido en los 12 meses inmediatamente anteriores, dividido entre 365 días.

#### II. FECHA DE EXTINCIÓN:

La extinción de los contratos del personal afectado se producirá entre el periodo comprendido entre el final del periodo de consultas y el próximo día 5 de agosto de 2016 en que finalicen de manera definitiva los servicios para VodafoneOno, con el cumplimiento del preaviso legalmente establecido.

#### III. NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS:

El número total de trabajadores afectados será de un máximo de 400 trabajadores, del que se descontarán aquellos trabajadores que opten por ser recolocados en alguna de las vacantes ofrecidas durante el periodo de consultas.

#### IV. RECOLOCACIONES VOLUNTARIAS:

##### 4.1 Plazo de adhesión a vacantes:

El personal afectado por el **despido colectivo** podrá comunicar a la Empresa su adhesión a cualquiera de las vacantes publicadas hasta el próximo día 15 de julio a las 15 horas. Las solicitudes de adhesión voluntaria comunicadas fuera del plazo indicado podrán ser valoradas por la Empresa en función de las posibilidades organizativas al momento en que reciba la solicitud.

##### 4.2 Mejora de condiciones económicas de las ofertas de vacantes en el área de energía de BPO en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Palma de Mallorca:

Al objeto de incentivar las recolocaciones del personal afectado, y ante la divergencia salarial observada, la Empresa se compromete a que en las vacantes ofertadas en el área de energía de la Empresa en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Palma de Mallorca el salario aplicable se mejore hasta 15.000 brutos anuales de remuneración anual total.

##### 4.3 Compensación por la reducción salarial:

A los efectos de incentivar la recolocación de trabajadores afectados en el procedimiento y atenuar las consecuencias de la diferencia salarial que pudiera producirse, la Empresa ofrece que la reducción salarial se compense con una indemnización bruta equivalente a 30 días de la diferencia salarial correspondiente, por año de servicio.

##### 4.4 Garantía de recolocación preferente en nuevos proyectos de Telco:

Los trabajadores que se acojan voluntariamente a las vacantes ofertadas en el marco del presente procedimiento de **despido colectivo** tendrán un derecho preferente a volver a ser asignados, en aquellos puestos compatibles con su perfil profesional y a igualdad de condiciones de idoneidad con otros candidatos, a los nuevos proyectos de Telco que pudiera ganar la empresa Indra BPO Servicios, S.L.U. en el futuro. Este derecho preferente aplicará de forma prioritaria en relación con el de los trabajadores cuyo contrato sea extinguido en el marco del presente procedimiento de **despido colectivo** y pasen a ser integrados en la bolsa de empleo al que se hace referencia en el apartado 7 posterior. En particular, los trabajadores del centro de trabajo de Valencia afectados en el presente procedimiento que hayan aceptado su recolocación en vacantes de otra localidad tendrán preferencia absoluta



sobre el resto para poder ser reasignados en posiciones que surjan en Valencia en nuevos proyectos de Telco de Indra BPO Servicios, S.L.U.

#### 4.5 Compensación por traslado de personal del centro de trabajo de Valencia:

Con el objetivo de incentivar la recolocación del personal afectado del centro de trabajo de Valencia, aquellos trabajadores de ese centro que acepten su recolocación en vacantes existentes en otra localidad recibirán:

(iii) el pago del coste de la mudanza (conforme a los términos de la política de mudanzas de Indra) y

(iv) un plus destino durante el primer año de traslado equivalente a 300 brutos mensuales, a pagar en 12 mensualidades.

#### 4.6 Garantía indemnizatoria:

Indemnización El personal afectado por el procedimiento de **despido colectivo** que se adhiera voluntariamente a alguna de vacantes existentes, gozará de una garantía indemnizatoria durante los 12 meses inmediatamente posteriores a la fecha de incorporación a su nuevo puesto de trabajo. Esta garantía consiste en que, en caso de que se produzca la extinción de su contrato de trabajo durante el periodo indicado por causa no imputable al trabajador, la indemnización a la que tenga derecho sea calculada tomando en consideración el salario percibido por el trabajador con carácter previo a la reducción salarial aplicada con motivo de dicha recolocación.

#### V. EXTINCIONES VOLUNTARIAS DE PERSONAL AFECTADO POR EL **DESPIDO COLECTIVO**:

Aquellos trabajadores afectados por el **despido colectivo** que opten por la resolución voluntaria de su contrato de trabajo con carácter previo a la fecha de su extinción, percibirán un importe bruto equivalente a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades. Dicha cuantía será objeto de las retenciones y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan conforme a la normativa aplicable.

#### VI. ADHESIÓN VOLUNTARIA AL PROCEDIMIENTO DE **DESPIDO COLECTIVO**:

Aquellos trabajadores que no formando parte del **colectivo** afectado por las amortizaciones de puestos de trabajo derivadas del presente **despido colectivo** deseen adscribirse voluntariamente al mismo podrán ser incluidos en el perímetro de afectación siempre y cuando pueda ser reemplazado por otro trabajador que estuviere afectado por razón de la amortización de su puesto de trabajo, y cuyo perfil profesional y coste indemnizatorio y salarial sean equiparables.

#### VII. BOLSA DE RECOLOCACIÓN:

Se ofrece crear una bolsa de empleo con duración hasta el próximo 31 de julio de 2017 en la que quedarán incluidos todos los trabajadores cuyo contrato se extinga en el marco del presente procedimiento de **despido colectivo**. Dichos trabajadores tendrán un derecho preferente a ser nuevamente contratados por la compañía para ocupar puestos de trabajo de nueva creación en la misma, siempre que cumplan los requisitos de idoneidad exigidos. Aquellos trabajadores que sean efectivamente recolocados durante el periodo de vigencia de la bolsa de recolocación, deberán devolver a la empresa la indemnización percibida junto con la comunicación de extinción de sus contratos; asimismo la empresa reconocerá al trabajador el periodo de prestación de servicios tenido en cuenta para el cálculo de dicha indemnización.

#### VIII. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNO:

Los trabajadores cuyo contrato se extinga como consecuencia del **despido colectivo** tendrán derecho a adherirse al plan de recolocación externo suscrito por la Empresa, con una duración máxima de 9 meses.

#### IX. PLAN RETRIBUCIÓN FLEXIBLE (REFLEX):

La Empresa ofrece incorporar a los trabajadores cuyo contrato se extinga como consecuencia del **despido colectivo**, al grupo de trabajadores "ex-empleados Indra" de la compañía Willis, el cual tiene unas condiciones de contratación más favorables que las que ofrece el mercado, en relación con los servicios de salud y seguro de vida y accidente.

#### X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

La Empresa ofrece constituir una comisión de seguimiento integrada por la representación de las secciones sindicales que firmen el acuerdo final, para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en la presente oferta. CCOO, UGT y USO aceptan finalmente la propuesta, si bien sometida a referéndum vinculante de la plantilla, mientras que CGT mantiene su oposición a la medida por las razones defendidas previamente. A la mencionada reunión se anexó la documentación siguiente:

- Censo electoral de los centros afectados.



- Relación de vacantes y personal recolocado.

El mismo día se suscribió el correspondiente preacuerdo, que obra en autos y se tiene por reproducido. De los 400 trabajadores afectados por el **despido**, participaron en el referéndum 323, de los cuales 237 votaron a favor del sí, 82 en contra, 2 votos en blanco y 2 votos nulos.

*Octava reunión :*

El 18-07-2016 se reúne finalmente la comisión negociadora y se concluye el período de consultas con acuerdo, suscribiéndose por 12 de los 13 miembros de la comisión social.

12º.- El 20-07-2016 la empresa notificó a la Autoridad Laboral la conclusión con acuerdo del período de consultas. - En la misma fecha, notificó a la RLT su decisión de ejecutar el **despido colectivo**.

13º.- El 7-07-2016 CGT promovió demanda de conflicto **colectivo** por las extinciones contractuales basadas en el art. 17 del convenio de Contact Center , cuya tramitación está en suspenso en la actualidad. - El 8-07-2016 CGT presentó denuncias ante la Inspección de Trabajo, quien no ha promovido medidas sancionadoras contra la empresa.

14º.- La empresa ha recolocado finalmente a 60 trabajadores en INDRA BPO y 11 en INFRA SOFTWARE LARS.

15º.- La pérdida del contrato de VODAFONE comporta que INDRA ha perdido uno de los clientes más relevantes (representa más de 15 millones de euros de facturación siendo el segundo en importancia por importe contratado por año para la Sociedad) y supone, en la práctica, el desmantelamiento del servicio en el sector Telecomunicaciones, ante la poca relevancia del resto de los contratos con otros operadores del sector. - El Contrato de Vodafone representaba aproximadamente el 12,5%-13% de la actividad de la Sociedad (aproximadamente 15-16 millones de euros anuales frente a una cifra de negocio total de 120 millones de euros en el año 2015), y más del 80% de la actividad en el sector de Telco. En el contrato de Vodafone trabajaban 563 empleados de INDRA de los 2.816 empleados de la empresa, de los cuales 401 prestaban servicios en el centro de trabajo de Valencia, donde el 100% de la plantilla se encontraba adscrita al contrato reiterado, al que se adscribieron adicionalmente 73 y 34 profesionales de la Sociedad de los centros de Barcelona y Madrid, respectivamente (además de los 55 del centro de trabajo de Tánger) se dedicaban únicamente a la prestación de los servicios a Vodafone contemplados en el contrato. - Este personal se dedicaba a resolver incidencias de averías y ofrecer soporte para su rápida reparación, lo cual requiere perfiles técnicos con formación específica y superior a la de otros empleados de INDRA que trabajan en otros contratos y percibían salarios más elevados (en un entorno del 7%-10% superior a la media). En los últimos años la fuerte competencia en el sector de las telecomunicaciones ha reducido un 30% la facturación del sector. - La competencia dificulta, del mismo modo, la consecución de nuevas contrataciones, no existiendo actualmente previsiones de nuevas contrataciones en el sector de telecomunicaciones, que pudieran necesitar desplegar un número de trabajadores relevante. Los resultados de INDRA SISTEMAS han pasado en miles de euros de 115,8 (2013), a 91,9 (2014) y - 641,9 (2015). - El resultado del primer trimestre 2015 ascendió en miles de euros a - 19,6, mientras que el primer trimestre 2016 arrojó un resultado de 11,9. El resultado de INDRA BPO pasó en miles de euros de 3,5 (2014), 4, 9 (2015), mientras que en el primer trimestre de 2015 arrojó un resultado en miles de euros de - 0, 6, que pasaron a 0, 0 en el primer trimestre de 2016. - Si no se llevaran a cabo las medidas de reestructuración planteadas, la previsión de cierre para el ejercicio 2016 es de generar pérdidas de 0,2 a 1,4 millones de euros, mientras que la racionalización de la estructura provocará en el ejercicio 2016, un ahorro estimado de 5 millones de euros, antes de costes de reestructuración. Se han cumplido las prescripciones legales.»

**QUINTO.-** Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre del Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT). Su Letrado, Sr. Garrido Palacios, en escrito de fecha 5 de diciembre de 2016, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS , por infracción del art. 28 CE así como el art. 6.5 RD-Ley 17/1977 . SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS , por infracción del art. 51.2 ET , art. 2.3.a) Directiva 93/59 del Consejo de las Comunidades Europeas así como el art. 4.2 del RD 1483/2012, de 29 de octubre . TERCERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS , por infracción del art. 51.1 ET . CUARTO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS , por infracción art. 51 ET .

**SEXTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

**SÉPTIMO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos. Dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate para la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 LOPJ . A tal efecto, para su celebración, se señala el día 12 de julio actual, convocándose a todos los Magistrados de la Sala, en cuya fecha tuvo lugar.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Términos del debate casacional.

Accede a este segundo grado jurisdiccional la impugnación del **despido colectivo** que la empresa INDRA BPO SERVICIOS S.L.U. (en adelante, Indra) ha realizado, tras seguir el correspondiente procedimiento y alcanzar un acuerdo con la mayoría sindical.

Interesa advertir que se trata de una reestructuración de plantilla por completo diversa de la también llevada a cabo en Indra Sistemas y que dio lugar a la STS 440/2017 de 18 mayo .

#### 1. El **despido colectivo** tramitado.

El extenso relato de hechos probados que se ha reproducido más arriba no ha sido objeto de impugnación alguna, resultando obligado partir del mismo para resolver esta casación. Para centrar el debate interesa recordar lo siguiente:

A) La empresa INDRA (que presta servicios de diverso tipo) suscribe con ONO (actual VODAFONE) un contrato de prestación de servicios telefónicos para atención a clientes y resolución de averías.

B) Contratos similares tiene suscritos VODAFONE con otras empresas auxiliares, distribuyendo entre ellas las necesidades mediante una aplicación informática.

C) Desde enero de 2016 VODAFONE disminuye el caudal de servicios requeridos a INDRA, basándose en la escasa calidad de los prestados.

El 12 de febrero de 2016 INDRA extingue 34 contratos de trabajo de la modalidad de obra o servicio.

Entre 21 de abril y 18 de mayo de 2016 VODAFONE comunica a INDRA la extinción de tres contratos mercantiles de prestación de servicios.

En mayo y junio de 2016 INDRA acuerda la extinción de otros dos bloques de contratos de trabajo para obra o servicio determinados (38 y 72 personas, respectivamente).

D) El 31 de mayo de 2016 CCOO convoca una huelga tendente a evitar el **despido colectivo**, extendiéndose durante numerosos días de junio y julio, tanto en el centro de trabajo de Madrid cuanto en los otros afectados por el **despido colectivo**.

E) El 9 de junio de 2016 INDRA notifica su decisión de iniciar un procedimiento de **despido colectivo** (PDC) como consecuencia de haber perdido los reseñados contratos de prestación de servicios.

Se celebran varias reuniones, lográndose un preacuerdo que se somete a referéndum; de los 400 trabajadores afectados por el **despido**, participan 323, de los cuales 237 votaron a favor del sí, 82 en contra, 2 votos en blanco y 2 votos nulos.

Poco después, en el seno de la comisión deliberadora se suscribe el acuerdo con la empresa por 12 de sus 13 miembros (9 de CC.OO., 2 de UGT y 1 de USO; el de CGT no lo asume).

#### 2. La **sentencia recurrida**.

Con fecha 29 de julio de 2016 el sindicato CGT formula demanda de **despido colectivo**, impugnando el descrito más arriba, y dirigiéndola frente a INDRA BPO SERVICIOS S.L.U., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), también como parte interesada VODAFONE ONO S.A.U., VODAFONE ESPAÑA S.A.U. y MINISTERIO FISCAL.

Mediante su sentencia 157/2016 de 24 octubre, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional va a declarar ajustado a Derecho el **despido**. Sus núcleos argumentales pueden resumirse así:

a) Desestima la falta de legitimación pasiva de las clientes codemandadas (VODAFONE ONO S.A.U., VODAFONE ESPAÑA S.A.U.), porque se les imputa expresamente que fueron ellas quienes redujeron el número de servicios durante la huelga.

b) Desestima la nulidad del **despido** por vulneración del derecho de huelga, porque las empresas clientes venían reduciendo progresivamente los servicios de la empresa desde el mes de enero con base en la pérdida de calidad del servicio y porque la reducción producida no fue relevante.

c) Desestima también la nulidad del **despido** basada en la falta de aportación de contratos mercantiles pretéritos, porque se considera que los mismos no eran pertinentes.

d) Descarta la concurrencia de fraude de ley, dolo, coacción, o abuso de derecho por no incluir en el **despido colectivo** a los contratos de obra extinguidos previamente, porque corresponde a la empresa definir el



perímetro del **despido colectivo**, no siendo objeto del período de consultas resolver si los contratos de obra se extinguieron debidamente o se suscribieron en fraude de ley.

e) Concurren causas productivas y organizativas, porque la empresa perdió su principal cliente en el área de telecomunicaciones, lo que ha supuesto un descenso del 80% de su actividad en dicha área, provocando un exceso de capacidad productiva, que no tiene salida, al no preverse contratos de dicho calado, dándose la circunstancia, por otro lado, que las condiciones dificultan la contratación.

### 3. El recurso de casación y sus impugnaciones.

A) Con fecha 5 de diciembre de 2016 el Abogado y representante de CGT formaliza recurso de casación frente a la sentencia reseñada. Canaliza sus cuatro motivos a través de la cuarta apertura del artículo 207 LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* ").

B) Con fecha 21 de diciembre de 2016 el Abogado y representante de CCOO impugna el recurso, oponiéndose de manera ordenada a cada uno de sus cuatro motivos.

C) Con fecha 3 de enero de 2017 el Abogado y representante de Indra impugna el recurso, oponiéndose de manera ordenada y meticulosa a cada uno de sus cuatro motivos.

D) Con fecha 4 de enero de 2017 la Abogada y representante de Vodafone impugna el recurso, si bien citándose al primero de sus motivos, sobre vulneración del derecho de huelga.

### 4. Los Informes del Ministerio Fiscal.

A) Con fecha 29 de diciembre de 2016, el representante del Ministerio Fiscal ante la Audiencia Nacional impugna el primer motivo del recurso, único relacionado con la vulneración de derechos fundamentales, e interesa su desestimación.

B) Con fecha 15 de marzo de 2017 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala emite su Informe. Repasa, de manera detallada cada uno de los motivos de recurso y expone las razones por las que, a su entender, ninguno de ellos puede prosperar.

### 5. Introducción de cuestiones nuevas.

Con carácter previo y ante algunas de las alegaciones que se efectúan por el recurrente, debemos recordar la doctrina de esta Sala sobre las llamadas "cuestiones nuevas" en el ámbito de la casación. La reciente STS 422/2017 de 12 mayo (DC *Santa Bárbara* ) ha compendiado la doctrina sobre el particular.

Salvo en temas de orden público, apreciables de oficio, impera como criterio general la inadmisibilidad de «cuestiones nuevas» en todo recurso. No pueden plantearse válidamente cuestiones que no se hayan planteado en la instancia, de forma que tales cuestiones nuevas tienen que ser necesariamente rechazadas en ese recurso.

Esta regla tiene su base, fundamento y justificación en el principio dispositivo o de justicia rogada que rige el proceso judicial español. Se recuerda que el epígrafe VI de la LEC precisa que "la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil sigue inspirándose en el principio de justicia rogada o principio dispositivo, del que se extraen todas sus razonables consecuencias con la vista puesta, ... en que, como regla, los procesos civiles persiguen la tutela de derechos e intereses legítimos de determinados sujetos jurídicos, a los que corresponde la iniciativa procesal y la configuración del objeto del proceso"; y el art. 216 de este mismo cuerpo legal, que se intitula "principio de justicia rogada", dispone que "los Tribunales civiles decidirán los asuntos en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales".

Más en concreto ha de excluirse toda cuestión novedosa en el recurso de casación -bien sea ordinario o para la unificación de doctrina-, que ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de Derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconocería -asimismo- los principios de audiencia bilateral y congruencia.

Si por el principio de justicia rogada el Juez o Tribunal sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el proceso, esta regla se ha de aplicar en los momentos iniciales del mismo, en los que tales pretensiones y cuestiones han de quedar ya configuradas. Por tanto, fuera de esos momentos iniciales no es posible suscitar nuevos problemas o cuestiones; lo que pone en evidencia que estas nuevas cuestiones no se pueden alegar válidamente por primera vez en vía de recurso.

### 6. Requisitos formales para interponer el recurso.



Los diversos escritos de impugnación y el Informe del Ministerio Fiscal llaman la atención sobre eventuales defectos formales del recurso que deben abocar a su desestimación, sin examinar el fondo. Para aligerar el ulterior razonamiento interesa ahora recordar nuestra doctrina.

En STS 26 enero 2016 (rec. 144/2015 ) y las muchas que allí se mencionan hemos recordado cómo siempre que está en juego el acceso a la jurisdicción, los Tribunales vienen obligados a no realizar una interpretación rigorista o formalista de las exigencias legales, permitiendo incluso la subsanación de los defectos no esenciales en que haya podido incurrir la parte. Al mismo tiempo, es claro que los requisitos establecidos por las normas procesales cumplen un importante papel para garantizar derechos ajenos, permitir la contradicción y propiciar una tutela judicial acorde con los trazos del Estado de Derecho.

Esa tensión entre flexibilidad y cumplimiento de lo importante se proyecta de modo específico cuando hay que examinar la concurrencia de los requisitos de un recurso de casación. Por un lado, opera la proyección antiformalista de la tutela judicial, como recalcan las SSTC 3/1983 , 113/1988 , 4/1995 y 135/1998 , entre otras muchas. No debe rechazarse el examen de una pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte, pues lo relevante no es la forma o técnica del escrito de recurso, sino su contenido y si éste es suficiente para llegar al conocimiento de la pretensión ha de analizarse y no descartarse de plano; por todas, véanse las SSTC 18/1993 , 37/1995 , 135/1998 y 163/1999 .

Por otro lado, surge la necesidad de cumplir las exigencias procesales de los recursos. El principio *pro actione* no opera con igual intensidad en el acceso al recurso que en el acceso a la jurisdicción ( STC 37/1995 ) pues el acceso a los recursos sólo surge de las leyes procesales que regulan dichos medios de impugnación ( SSTC 211/1996 y 258/2000 ).

Respecto de la casación las exigencias formales adquieren una especial relevancia, pues los requisitos de esta naturaleza parecen consustanciales a ese instituto procesal. Ahora bien, es preciso distinguir entre el rigor formal, que viene exigido o, cuando menos, justificado, por la naturaleza del mismo recurso, y un exceso formalista que no puede cumplir otra función que la de dificultar la utilización del instrumento procesal ( STC 17/1985 ).

Sobre tales bases hemos de abordar el examen de las insuficiencias o anomalías que puedan presentar los escritos del recurso o de su impugnación.

## **SEGUNDO.- Nulidad por vulneración del derecho de huelga (Motivo 1º del recurso).**

### **1. Formulación.**

El primero de los motivos de recurso denuncia la vulneración del art. 28 CE (" *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad* ") y del art. 6.5 del Real Decreto-Ley 17/1977 (" *En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo* ").

Se alega, con sustento en la STS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014 ; **Despido Colectivo** de Coca-Cola ), que nos encontramos en un supuesto evidente de esquirolaje externo.

Subraya que la sentencia recurrida no lo ha considerado así pese a reconocer la existencia de una aplicación (tecnológica) por la que, si se producen retrasos relevantes, Vodafone distribuye los requerimientos a otros proveedores (similares a Indra), con lo que se vacía la capacidad de impacto que tiene la huelga sobre la atención de las llamadas, vulnerándose así el derecho de huelga.

En realidad, el motivo se limita a reproducir el FD Quinto de la citada STS de 20 abril 2015 (a modo de una premisa mayor), confrontándolo con lo expuesto por la sentencia recurrida (cual si fuere la premisa menor) y desembocando en la conclusión (ha habido esquirolaje) que debe abocar a la nulidad del **despido**.

### **2. Consideraciones generales.**

A) Es más que dudoso que el primero de los motivos cumpla con las exigencias sobre necesidad de fundamentar la pertinencia del motivo y de especificar la infracción normativa cometida.

Las circunstancias concurrentes en el DC de Coca-Cola son tan singulares como las del presente caso y el recurrente en modo alguno afronta su carga procesal de especificar el modo en que se ha vulnerado el derecho de huelga (lo que meramente afirma) y, sobre todo, la manera en que esa conducta vulneradora vicia el procedimiento negociador del **despido colectivo** (del que prescinde por completo).



B) Advierten los impugnantes del recurso y el Ministerio Fiscal que CGT está introduciendo ahora una cuestión nueva, pues lo que se pone de manera general en entredicho es un sistema que tiene por única finalidad atender las llamadas de los usuarios con la mayor rapidez y eficacia y que no está pensado para sabotear huelgas.

Es verdad que la demanda no hace referencia a un sistema que conjuga, mediante el correspondiente algoritmo predeterminado, que la previsión de trabajo se distribuya entre los subcontratistas. Ahora bien, la demanda denunciaba la vulneración del derecho de huelga aludiendo a la disminución de llamadas que las codemandadas Vodafone remitían a Indra BPO Servicios y la coincidencia de esa disminución con los lapsos temporales de los paros por la huelga (precisamente para paliar los efectos de esta).

Por lo tanto, aunque el recurso no se centra en la disminución del volumen de llamadas sino en la incidencia del mecanismo que tiene Vodafone de desbordamiento automático de llamadas en función del tiempo de espera, es exagerado entender que existe una auténtica cuestión nueva. La invocación del derecho fundamental de huelga y la conexión de su pretendida vulneración con el modo en que son atendidos los clientes de Vodafone está, desde el principio, en el núcleo del debate procesal.

C) Un tercer obstáculo al éxito del motivo de recurso deriva de la ausencia de reflexión sobre el modo en que la (supuesta) vulneración del derecho de huelga incide en el DC. Nos encontramos en el ámbito de una modalidad procesal de **despido colectivo**, por lo que determinar si ha habido vulneración de un derecho de huelga solo es posible, y tiene sentido, en la medida en que se argumente sobre el referido enlace lógico.

Como explica la propia STS a partir de la cual se articula el motivo de recurso, estamos ante "dos vertientes" del problema y debe darse una respuesta específica a cada una de ellas.

### 3. Consideraciones específicas.

Si pese a los óbices procesales reseñados, en especial los examinados en las letras A) y C) del apartado anterior, y en aras a una exhaustiva tutela judicial del recurrente, como venimos haciendo cuando se invoca la vulneración de un derecho fundamental, entramos a valorar el contenido del motivo tampoco varía su suerte.

A) No impugnada la crónica judicial de instancia, destaquemos nuevamente algunos aspectos que ahora cobran relevancia para despejar la queja de CGT: 1º El dispositivo automático al que se achaca la vulneración del derecho de huelga estaba creado por la empresa principal, no por INDRA, para distribuir los requerimientos entre los subcontratistas. 2º Dicho dispositivo estaba establecido de manera general en respuesta a los picos de demanda. 3º Se trata de un sistema de reparto de llamadas (entre las contratistas), que viene operando con carácter previo a la huelga de la contratista INDRA.

B) En las condiciones recién descritas no se percibe cómo ha podido vulnerarse el derecho de huelga, lo que debía haber argumentado y acreditado el recurrente, no meramente afirmado.

El supuesto de base fáctico poco tiene que ver con el examinado en nuestra invocada STS de 20 abril 2015 . Allí había una clara acreditación de que se puso en marcha un recurso productivo específico para contrarrestar la huelga; por el contrario, ahora opera el sistema habitual de redistribución de tareas.

Asimismo, a diferencia de lo que acaece en el caso de la STS 20 abril 2015 , el sindicato convocante de la huelga (CCOO) no considera que se haya vulnerado ese derecho, como tampoco lo entienden así los otros dos con mayor presencia (UGT y USO).

En fin, ahora estamos ante una negociación que acaba en un acuerdo masivamente respaldado por los trabajadores y por sus representantes. Nada que ver con el caso utilizado como referencial.

C) Reclama la representante del Ministerio Fiscal que apliquemos la doctrina sentada por la STC 17/2017 de 2 febrero (Pleno), sobre emisión de un partido de fútbol coincidiendo con jornada de huelga en Cadena de Televisión (Telemadrid). Con arreglo a su doctrina:

Ni la Constitución ni la jurisprudencia constitucional obligan a los restantes trabajadores a contribuir al éxito de la reivindicación, pues debe respetarse la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga; ni obligan al empresario a reducir la actividad empresarial más allá de lo que sea una consecuencia lógica del seguimiento de la huelga por los trabajadores afectados.

El uso por los trabajadores que no secundan el paro de los medios técnicos de los que dispone la empresa no vulnera el citado derecho siempre que aquéllos no realicen funciones que son ajenas a su cargo para sustituir a los huelguistas.

La protección constitucional del derecho a la huelga impone limitaciones al empresario, pero no le obliga -ni a él ni a los empleados que deciden ejercer su derecho a trabajar- a contribuir al éxito de la protesta.



No puede exigirse al empresario "que no utilice medios técnicos con los que cuenta en la empresa", pues ello supone imponerle "una conducta de colaboración en la huelga no prevista legalmente".

D) Al igual que sucede en el caso resuelto por la STS 688/2016 de 20 julio (DC Panrico), no hay que olvidar que el **despido colectivo** se produce como consecuencia de un acuerdo logrado entre empresa y la práctica totalidad de los representantes que negocian por el lado de los trabajadores. "Por tanto, cualquier vulneración del derecho fundamental debería imputarse, también al acuerdo, lo que no sólo no hacen los recurrentes". Además, en el presente DC, como acabamos de recordar, también la mayoría de las personas afectadas por el mismo respalda los términos del acuerdo alcanzado.

La contemplación de estos datos aparece ignorada por el recurso, constituido sobre un sencillo esquema conforme al cual se ha vulnerado el derecho de huelga y el **despido** es nulo. Pero ni ha quedado acreditado lo primero, ni se ha abordado la conexión entre la conducta supuestamente vulneradora y el DC.

E) Tampoco analiza el recurrente cuanto la sentencia de instancia sí estudia para pronunciarse sobre la alegada vulneración del derecho de huelga. Su FJ Quinto la rechaza por entender que la minoración del "requerido" en junio 2016 no fue significativa teniendo en cuenta que se redujo, a todos los subcontratistas, y que se fue rebajando el requerido a INDRA desde el mes de enero 2016 debido a sus deficientes resultados en la encuesta de calidad de prestación de servicio, lo que provocaría que, a partir de abril 2016 VODAFONE comunicara la extinción de los contratos existentes entre ellas.

En suma, aunque se hubiera denunciado en la demanda como vulneradora del derecho de huelga la mera existencia de este dispositivo objetivo, tal denuncia hubiera sido rechazable.

#### 4. Desestimación.

El primero de los motivos del recurso debe fracasar.

Introduce en casación una causa de nulidad novedosa, no razona sobre el modo en que la eventual vulneración del derecho de huelga contaminaría el **despido colectivo** y se basa en doctrina sentada al hilo de caso bien diferente al actual.

Aunque, obviando los anteriores, óbices procesales, se examine lo argumentado tampoco puede estimarse el motivo. No ha quedado acreditado que las empresas activasen estrategia o tecnología específica para boicotear la huelga. En todo caso, la doctrina de la STC 17/2017 (Telemadrid) aleja la sombra de la aludida vulneración, sin que resulte viable la comparación con el caso de la STS 20 abril 2015 (*Coca-Cola*) y sí indicativo que los otros sindicatos rechazan la vulneración afirmada por CGT y pactaron (por abrumadora mayoría) el **despido colectivo**.

#### TERCERO.- Nulidad por falta de información (Motivo 2º del recurso).

Recordemos que en el periodo de consultas Indra aporta los contratos (mercantiles) vigentes con Vodafone y que la causa alegada para el DC es la resolución unilateral de los mismos por parte de la Compañía de telecomunicaciones.

En ese escenario, la sentencia recurrida considera innecesaria la aportación de los contratos (mercantiles) ya vencidos, mientras que el recurso ve en ello una causa de nulidad del DC.

##### 1. Formulación del motivo.

Al amparo del art. 207 e) LRJS se denuncia la infracción del art. 51.2 ET , art. 2.3 A) de la Directiva 93/59 , y del art. 4.2 del RD 1483/2012 . Pero, más allá de esta mención no hay en el desarrollo de este ordinal una explicación concreta y específica sobre cuál de los apartados que poseen los preceptos invocados se considera vulnerado.

Se alega, de forma genérica, que la aportación de todos los contratos mercantiles entre Vodafone e Indra era necesaria para poder chequear la validez de los contratos laborales de duración determinada que se podían encontrar en fraude de ley y por lo tanto deberían de comprenderse en el ámbito de afectación del **despido colectivo**.

Al igual que en el caso anterior, la mayor extensión se dedica a la reproducción de doctrina acuñada por esta Sala en anterior ocasión; ahora de trata de la STS de 20 marzo 2013 (rec. 81/2012 , *Talleres López Gallego* ).

Afirma que la negativa de la empresa a entregar todos los contratos solicitados en el periodo de consultas supone una conducta exenta de buena fe, lo que constituye un nuevo argumento para reforzar la declaración de nulidad.

##### 2. Doctrina sobre el tema.



Son muchas las ocasiones en que nos hemos pronunciado acerca de los confines que posea la obligación empresarial de aportar documentación al periodo de consultas, tanto en casos de DC cuanto en otros supuestos de medidas reestructuradoras. En las SSTS 688/2016 de 20 julio ( *Parrico* ) y 1090/2016 de 21 diciembre ( *Seguridad Integral Canaria* ) se resume tal doctrina, con cita de numerosos precedentes. Recordemos lo principal.

A) Según dispone el apartado 2 del artículo 51 ET , la comunicación de inicio del procedimiento de **despidos colectivos** a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del **despido colectivo** y de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos. Tales términos son los establecidos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre. No basta, por tanto, la mera notificación formal a los representantes de los trabajadores del inicio de la consulta y del propósito empresarial, se precisa, además, que ambas vayan acompañadas de toda la información y documentación constitutiva del objeto de la propia consulta, de suerte que la obligación de documentación se configura como parte esencial del deber empresarial de información en el procedimiento de **despidos colectivos**, que, vinculado a las consultas, conecta, sin duda, con el principio de buena fe que, por imperativo legal debe presidir la negociación en esta fase procedimental.

B) La información se configura así como un presupuesto ineludible de las consultas. El tema conecta, sin dificultad, con la previsión del artículo 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas.

C) Se impone, en todo caso, reiterar el carácter instrumental del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas lo que implica que no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada.

Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2 RD 1483/12 [el empresario «deberá aportar»], así como del 124 LRJS [se «declarará nula la decisión extintiva» cuando «no se haya respetado lo previsto» en el art. 51.2 ET , conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando « el empresario no haya ... entregado la documentación prevista» en el art. 51.2 ET , de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012], de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad , sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los **despidos** y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET ]; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [ art. 63.2 LRJ y PAC] e incluso en la normativa procesal [ art. 207.c) LRJS ].

E) Tanto la Directiva 98/59 como el artículo 51.2 ET obligan al empresario a proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en relación a las medidas extintivas que pretenden adoptar; información que se refiere no sólo a las causas justificativas, sino que alcanza a todos los aspectos del proyecto de **despido** que se propone llevar a cabo, de suerte que existe un principio de plenitud informativa al que debe atenerse el empresario para facilitar un correcto desarrollo del período de consultas. Desde esta perspectiva, las previsiones de la norma reglamentaria ( RD 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.) obligan a que la empresa aporte a los representantes de los trabajadores toda la documentación que exigen los artículos 3 a 5 del citado Reglamento. Ahora bien, ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.

F) Ello aboca a examinar el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista; es decir el problema de la necesidad de aportación o no de una determinada documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines examinados. La incorrección del **despido colectivo** por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la





información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas ( STS de 18 de julio de 2014, rec. 288/2013 ).

### 3. Consideraciones formales.

A) El Ministerio Fiscal insiste en que el recurrente introduce cuestiones nuevas en el recurso: la nulidad del DC por vulneración de la buena fe durante el periodo de consultas debe ser rechazada de plano al ser una causa de pedir la nulidad nueva.

Pero aun siendo ello cierto, CGT se ha venido quejando de la ausencia de la reseñada documentación y si ello fuera cierto también lo sería que no ha habido negociación de buena fe. Por tanto, se está ante línea argumental complementaria o, incluso si se quiere, novedosa pero del todo ínsita en la ya desarrollada ante la Audiencia Nacional.

B) El recurso incurre en una auténtica petición de principio cuando afirma que los **despidos** que se producen en fraude de ley debe incluirse forzosamente en el ámbito del DC.

Pero ni se ha acreditado que haya habido contrataciones fraudulentas, ni en el DC pueden entrar terminaciones de contratos acaecidas en cualquier momento anterior, sino que ha de estarse a los términos temporales en que se manifiesta el artículo 51 ET ("en un periodo de noventa días"). La salvedad respecto de los casos fraudulentos, precisamente por ser una excepción y referirse a supuestos ilegales (" cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo ") ha de quedar constatada, lo que aquí no ha sucedido. Adicionalmente, el supuesto de fraude no refiere a terminaciones contractuales válidas sino a " extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados ".

C) De manera algo confusa, parece que el recurso pretende la nulidad del DC porque no se han incluido en el mismo terminaciones de contratos que eran fraudulentos y que la empresa había finiquitado haciendo uso de la temporalidad que formalmente tenían.

A este respecto hemos de recordar que cuando la nulidad del DC se base en la supuesta ilegalidad de los contratos aparentemente temporales y que la empresa ha extinguido al amparo del artículo 49.1.c) no resulta adecuado el cauce impugnatorio del artículo 124 LRJS (la modalidad procesal de **despido colectivo**, como ahora se hace). En tal sentido, STS 1108/2016 de 22 diciembre ( *Monitores Junta Andalucía* ).

Como advierte la sentencia recurrida, cuestión distinta es, que esos contratos se hayan podido celebrar en fraude de ley, en cuyo caso su extinción será improcedente, o que no concurren las exigencias del art. 17 del Convenio de Contact Center para proceder a su extinción, lo que motivará también la improcedencia de dichas extinciones en los procedimientos correspondientes, pero ambas circunstancias deberán probarse en las impugnaciones pertinentes y no en un período de consultas de un **despido colectivo**, en cuyo perímetro no se incluyeron por la empresa.

D) Sostiene el recurso que la SAN recurrida "no motiva por qué esta información no es esencial".

Basta leer atentamente la sentencia recurrida para comprender la temeraria vacuidad que acompaña a la afirmación del recurrente. La resolución judicial recurrida razona lo innecesario de la información reclamada por CGT (los contratos mercantiles pretéritos): 1° porque la empresa, a quien le corresponde decidir el perímetro del **despido colectivo**, no ha incluido en el mismo los contratos temporales a ellos asociados; 2° porque si se han celebrado o no en fraude de ley debe acreditarse en las impugnaciones correspondientes y no en un periodo de consultas de un **despido colectivo**; 3° aunque se admitiera a efectos dialécticos que fuera documentación pertinente, su no aportación no impidió que el periodo de consultas alcanzase sus fines (terminó con acuerdo con 12 de los 13 RL y refrendo de los trabajadores afectados).

### 4. Consideraciones sustantivas.

A) Solo cuando la empleadora deniega una información relevante y pertinente puede considerarse vulnerado el bloque normativo que el motivo de recurso invoca.

El relato de lo acaecido, aceptado por CGT, acredita que ha existido una causa organizativa real, actual y transparente. A partir de esa constatación, debemos reiterar que el examen de las exigencias formales que ha de cumplir el periodo de consultas ha de hacerse partiendo de la finalidad perseguida por la norma y ésta no tiene otra sino la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los **despidos** y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente.

Cabalmente, así lo entiende la sentencia recurrida, basándose en otras varias de esta Sala Cuarta. Teniendo en cuenta lo recién expuesto (causa del DC cuestionado, finalidad de la documentación que la empresa debe



facilitar, identidad de los contratos reclamados) no pueden calificarse como determinantes los contratos mercantiles ajenos, por anteriores caducados, al vigente causante de los **despidos**.

B) El acuerdo con el que concluyó el DC no puede calificarse de nulo por faltar la aportación de los contratos con VODAFONE antes del PDC. No habiendo combatido los razonamientos de la sentencia por estar sustentados en hechos no acreditados, o por ser arbitrarios o ilógicos, el motivo debe ser desestimado sin que el contenido de la invocada STS de 20 marzo 2013 (rec. 81/2012 ) pueda servir de mínimo apoyo para la pretendida declaración de nulidad. Al contrario, es la propia doctrina de esta resolución judicial la que hemos recordado más arriba y aplicamos.

C) En el presente DC consta acreditado que Indra entrega una copiosa documentación a la RLT en orden a la negociación de aquél y que en ella están comprendidos los últimos contratos que discurrían entre Vodafone e Indra.

El supuesto en modo alguno puede compararse con el resuelto por la invocada STS de los *Talleres López Gallego*, donde aparece entregada como memoria "una pequeña descripción cronológica" que alcanza tres páginas de extensión.

D) La STS 440/2017 de 18 mayo (resolviendo precisamente el anterior DC en Indra Sistemas) explica que cuando la impugnación del **despido colectivo** tenga por objeto que se declare la nulidad del mismo por defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada -no prevista normativamente- que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación.

Y en el presente caso, como pone de relieve la sentencia recurrida es evidente que la CGT no ha acreditado en modo alguno esa pertinencia.

## 5. Desestimación.

En suma, ni cabe hablar de ausencia de documentación pertinente, ni el hecho de que alguno de los contratos temporales suscritos al amparo de los anteriores encargos de actividad de Vodafone a Indra fuese ilícito comportaría que el DC examinado sea nulo. El recurso pretende ese resultado por la negativa a facilitar una documentación complementaria que no es relevante para el caso.

## CUARTO.- Insuficiencia del **despido colectivo** (Motivo 3º del recurso).

### 1. Formulación.

Al amparo del art. 207 e) LRJS se denuncia la infracción del art. 51.1 ET .

El recurrente alega que se produce tal infracción al entender la sentencia recurrida que es conforme a Derecho la anterior extinción de 110 contratos de trabajo al amparo del art. 17 del Convenio **Colectivo** de Contact Center , cuando debían estar incluidos en el **despido colectivo**, vulnerando la jurisprudencia contenida en STS de 8 julio 2012 según la cual las extinciones temporales cuando el cese se ha producido antes de la finalización de la obra y siendo la causa del **despido** la finalización de la obra, deben ser computadas e incluidas en el PDC.

### 2. Doctrina de la Sala.

En nuestras SSTS 10 junio 2008 (rec. 1204/2007 ), 8 noviembre 2010 (rec. 4173/2009 ), 16 julio 2014 (rec. 1777/2013 ), 17 septiembre 2014 (rec. 2069/2013 ) y 22 septiembre 2014 (rec. 2689/2013 ) entre otras, hemos puesto de relieve que la reducción del volumen de actividad encomendado por una empresa comitente a otra auxiliar puede justificar la extinción de cierto número de contratos por circunstancias objetivas al amparo del artículo 52,c) ET , pero no la extinción al amparo del art. 49.1,c), preceptos que tienen regímenes indemnizatorios diversos. Como quiera que ni las disposiciones legales y reglamentarias estatales, ni el convenio **colectivo** aplicable, ni tampoco el propio contrato contienen mandato ni previsión alguna en el sentido de que el tipo de contrato que contemplamos pueda extinguirse por el hecho de que la empresa comitente haya dispuesto que la contratista destine a la ejecución de la contrata un menor número de operarios que los inicialmente requeridos, es visto que este hecho no autoriza a la empleadora a dar por finalizada la relación laboral con el actor, pues lo contrario supondría dejar al arbitrio de uno solo de los contratantes (el empleador) la apreciación acerca de la validez y el cumplimiento del contrato, en contra de la prohibición expresa del art. 1256 del Código Civil .

### 3. Consideraciones específicas.



A) No hay en el recurso razonamiento alguno acerca del modo en que debe cohonestarse su tesis con la previsión del artículo 17 del convenio **colectivo** en cuestión. En todo caso, no ha cuestionado la validez de la previsión convencional, que legitima la extinción progresiva de contratos para servicio determinado conforme se disminuye la obra.

Lo cierto es que si los 110 contratos de obra fueron extinguidos al amparo del art. 17 del Convenio resulta imposible valorar la validez de un DC atendiendo al hecho de que aquellos no se hubieran incluido en el mismo. Si se desea impugnar la terminación de esos 110 contratos habrá de realizarse combatiéndolos; si, meramente, se desea que valoremos el alcance de la referida terminación ya hemos advertido en el Fundamento anterior que ello no es posible pues desborda el objeto del presente proceso.

B) Como expone el Informe del Ministerio Fiscal, si la extinción de los contratos temporales resulta posible por aplicación del art. 17 del Convenio **Colectivo**, carece de justificación legal la pretensión de que sean sumados a las extinciones de contratos motivados, no por la reducción de la contrata o por su extinción, sino por la revocación unilateral de la contratista de otros distintos contratos firmados con INDRA antes de su vencimiento.

La recurrente parte de la premisa, que no está confirmada con carácter previo, de que los contratos temporales y su extinción son fraudulentos, pero tales cuestiones deben ser despejadas, como dice la sentencia, en la impugnación judicial de dichas extinciones.

Es posible que, como dice INDRA en su impugnación, CGT haya querido convertir en conflicto jurídico un conflicto de interés, porque lo que buscaba realmente era extender las condiciones del **despido colectivo** a todos los trabajadores cuyo contrato se extinguía, sin distinción alguna.

C) Hay que llamar la atención sobre la deficiencia que presenta este motivo de recurso, limitándose a afirmar su discrepancia con la sentencia recurrida y sin razonar su pertinencia y fundamentación. De ese modo, ni siquiera esta Sala conoce con exactitud a qué sentencia de 8 de julio de 2012 puede referirse en su alegato.

Ello no obstante, recordemos que si existen contratos de trabajo temporales y concurre su causa específica de terminación (en el caso, anudada a la duración de la obra o servicio) no estamos ante un **despido** objetivo o **colectivo**. Basta con leer al afecto los artículos 51.1 ET y 1.5 de la Directiva 98/59/CE.

Con arreglo a nuestra norma nacional, en efecto, para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta cualesquiera producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador *distintos de los previstos en el artículo 49.1.c*), precepto referido a la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. El DC sí debe incluir a los contratos indefinidos o a los temporales que no finalicen como consecuencia de la misma causa que la invocada en él.

D) En fin, hay que advertir asimismo que nuestra doctrina sobre incidencia de la reducción del volumen de una contrata sobre las relaciones laborales, como se ha visto, subraya la relevancia de que el convenio **colectivo** aplicable establezca previsiones acerca del tema que se viene examinando, lo que es el caso y resulta valorado por la sentencia recurrida de modo acertado.

#### 4. Desestimación.

El motivo debe fracasar tanto por su deficiente técnica casacional cuanto por no acreditarse las vulneraciones alegadas.

Que hayan finalizado numerosos contratos temporales como consecuencia del término (escalonado u instantáneo) de la obra a que estaban adscritos no significa que los mismos deban estar incorporados necesariamente, bajo sanción de nulidad, al **despido colectivo** que la empresa propone. Máxime si existe un convenio sectorial que contempla como causa de terminación de los contratos para obra o servicio la reducción correlativa de la contrata.

### QUINTO.- Improcedencia por desproporción (Motivo 4º del recurso).

#### 1. Formulación del motivo.

Al amparo del art. 207 e) LRJS se denuncia la vulneración del art. 51 ET y del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, alegando que no resulta razonable la extinción de 400 contratos de trabajo cuando consta la existencia de 326 vacantes, omitiendo la sentencia razonar la adecuación entre la causa y la medida adoptada.

#### 2. Doctrina de la Sala.

A) En la sentencia de 26 de marzo de 2014 (rec. 158/2013), también dictada por el Pleno de esta Sala, resolviendo la impugnación del recurso en el **despido colectivo** de *Telemadrid* hemos sentado doctrina que



ahora reiteramos y debemos aplicar. Conforme a la misma la situación económica negativa no puede operar de forma abstracta. La justificación del **despido** económico tiene que realizarse a través de tres pasos: 1º) Acreditar la existencia de una situación económica negativa; 2º) Establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo y 3º) Examinar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad.

B) Tanto en la sentencia recién citada cuanto en otras como las de 27-01-2014 (rec. 100/2013) -aunque referida a modificación colectiva de condiciones de trabajo-, se señala que tras la Reforma laboral de 2012, iniciada con el RD.Ley 3/2012, a los Tribunales corresponde emitir un juicio no sólo sobre la existencia y legalidad de la causa alegada, sino también acerca de la razonable adecuación entre la causa acreditativa y la acordada: *"Sobre tal extremo hemos de indicar que la alusión legal a conceptos macroeconómicos [competitividad; productividad] o de simple gestión empresarial [organización técnica o del trabajo], y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma [«prevenir»; y «mejorar»], no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto nuestra jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas [ SSTS 19/03/01 -rcud 1573/00 -; 24/09/12 -rco 127/11 -; 12/11/12 -rco 84/11 -; y 12/03/13 -rco 30/12 -], sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».*

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [ art. 24.1 CE ], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad] .

C) Partiendo de la doctrina expuesta, ha de concluirse que corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas además de reales tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de un buen comerciante al igual que se venía sosteniendo antes de la reforma de 2012. Compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada. Una situación económica negativa cualquiera y por sí misma no basta para justificar los **despidos** de cualquier número de trabajadores.

Ahora bien, como se ha reiterado, no corresponde a los Tribunales fijar la medida «idónea», ni censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, por ejemplo reduciendo el número de trabajadores afectados. El control judicial, del que no pueden hacer dejación los Tribunales, para el supuesto de que la medida se estime desproporcionada, ha de limitarse a enjuiciar la adecuación del **despido** producido dentro de los términos expuestos.

D) Cuando el DC finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado por las representaciones sindicales entra en juego la doctrina de esta Sala sobre el valor reforzado de la existencia de un Acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores cuando judicialmente se cuestiona la concurrencia de las causas del **despido colectivo** ( SSTS, entre otras muchas, 21 de diciembre de 2016, rec. 1416/2015 ; 16 de noviembre de 2016, rec. 1245/2015 ; 1 de junio de 2016, rec. 3111/2014 ; 10 de mayo de 2016, rec. 3541/2014 ).

Dicha doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013 ) y 24-febrero-2015 (rco 165/2014 ), en las que se establece que " ... debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario ... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de **despido colectivo**. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los **despidos**, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos **despidos** no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente ... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales



previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los **despidos** por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los **despidos** alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos".

E) Como hace nuestra STS 436/2017 de 17 mayo (DC en Peugeot Citroën ), lo que en el supuesto de autos cobra una especial relevancia en orden a valorar la concurrencia y justificación de las causas organizativas y productivas, en la medida en que no solo no se trata de que el acuerdo hubiere sido firmado por un único sindicato en cuyas listas hubieren sido elegidos el mayor número de los miembros del comité de empresa, sino que ha sido suscrito por hasta tres sindicatos diferentes, cuyo nivel de representatividad va mucho más allá de una simple mayoría más o menos cualificada y llega hasta alcanzar el 88% de la totalidad del comité de empresa. Dato al que debe otorgarse una singular relevancia por el especial conocimiento de la situación y problemática de la empresa del que sin duda disponen los que representan a una mayoría tan amplia de los trabajadores, poniendo de esta forma en especial valor el resultado final del proceso de negociación colectiva.

Más aún cuando no hay el menor indicio -ni siquiera se alega-, de la posible existencia de dolo, fraude, abuso de derecho o cualquier otro elemento que permitiere cuestionar desde esa perspectiva la bondad del acuerdo, a lo que se añade que el pacto incluye una multiplicidad de medidas complementarias de carácter organizativo y productivo para atenuar las gravosas consecuencias de los **despidos colectivos**, e incluye además múltiples soluciones y opciones para los trabajadores afectados, que ha sido el resultado final de un complejo proceso de negociación en el que los interlocutores sindicales gozan de una posición de privilegio en el conocimiento de las interioridades de la empresa y son por ello los más cualificados para valorar el verdadero alcance de las causas organizativas y de producción invocadas.

Esto no supone que los órganos judiciales deban convalidar, sin más, y por ese exclusivo motivo el contenido del acuerdo, pero no puede negarse que le otorga un valor especialmente reforzado a tales efectos.

### 3. Consideraciones específicas.

A) Basta el recordatorio de la doctrina que hemos compendiado y el examen de la sentencia recurrida para comprender que la misma en modo alguno se aparta de los criterios que hemos venido sentando acerca de la razonabilidad, proporcionalidad o conexión funcional entre la causa alegada para el DC y las medidas adoptadas en el seno del mismo.

Desde luego, el recurso no trata de contrarrestar los elementos fácticos tenidos en cuenta por el Tribunal de instancia ni, mucho menos, desvirtúa la razonabilidad de su conclusión sobre la concurrencia de causas organizativas y productivas.

B) Ministerio Fiscal e impugnación al recurso llaman la atención acerca del FD Octavo de la sentencia recurrida. Allí aparece la síntesis de las causas justificativas del **despido**: pérdida del cliente (Vodafone) más importante en el sector, con el práctico desmantelamiento de dicho servicio por la poca relevancia del resto de clientes; volumen de empleados asignados al servicio a Vodafone; perfil técnico específico y superiores condiciones de dichos empleados en relación a la media en la empresa, que obran como obstáculo para su posible recolocación en las vacantes existentes, al no resultar las mismas consistentes con esos perfiles y tener peores condiciones, " pese a lo cual BPO ha recontratado a 60 trabajadores e INFRA SOFTWARE LARS [se refiere a Indra Software Labs] a otros 11 "; ausencia de previsiones razonables de nuevos contratos en el sector que puedan absorber la plantilla redundante tras la pérdida de Vodafone; resultados económicos con margen neutro con los contratos de Vodafone y consiguientes resultados negativos o pérdidas tras la resolución de dichos contratos, etc.

C) Las referencias genéricas a criterios jurisprudenciales en que se apoya el recurso, ni son aceptables en el ámbito casacional ni desvirtúan la conclusión alcanzada en instancia conforme a la cual "si no se convalidaran las medidas, los contratos de trabajo ... quedarían vacíos de contenido, sin que dicha medida sea desproporcionada, aunque haya vacantes en la empresa, porque se ha demostrado sobradamente que se pusieron sobre la mesa y se recontrató a los trabajadores que, reuniendo los perfiles adecuados, aceptaron las condiciones de los nuevos puestos de trabajo".

D) Añadamos también aquí que la razonabilidad de las extinciones acordadas ha sido estimada como concurrente por la mayoría de las personas afectadas y por la práctica totalidad de sus representantes (12 sobre 13).

### 4. Desestimación.



La sentencia recurrida razona acerca de la pertinencia y razonabilidad de los **despidos** acordados en línea con la doctrina de esta Sala. El respaldo de los afectados y de sus representantes legales opera asimismo en esa línea, sin que el recurso haya aportado datos o razonamientos que contradigan lo anterior.

#### **SEXTO.- Resolución.**

Todo lo razonado conduce, de conformidad con el Ministerio Fiscal, a la íntegra desestimación del recurso para confirmar en sus términos la sentencia recurrida.

Sin que proceda realizar imposición de costas a la parte vencida, habida cuenta de los términos en que se pronuncia el art. 235 LRJS y preceptos concordantes.

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

#### **FALLO**

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

: 1) Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), representado y defendido por el Letrado Sr. Garrido Palacios. 2) Declarar la firmeza de la sentencia 157/2016 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 24 de octubre de 2016, dictada en autos nº 231/2016, seguidos a instancia de dicho recurrente contra Indra BPO Servicios S.L.U., Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión Sindical Obrera (USO), Vodafone Ono S.A.U., Vodafone España, S.A.U. y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de **despido colectivo**. 3) No realizar imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez D<sup>a</sup> Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. Jose Luis Gilolmo Lopez D<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga D. José Manuel López G<sup>a</sup> de la Serrana D<sup>a</sup> Rosa María Virolets Piñol D<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun D. Antonio V. Sempere Navarro D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego D. Jordi Agusti Julia **PUBLICACIÓN.**- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.