



Roj: **STSJ AS 770/2018 - ECLI:ES:TSJAS:2018:770**

Id Cendoj: **33044340012018100582**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **22/02/2018**

Nº de Recurso: **2/2018**

Nº de Resolución: **2/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JESUS MARIA MARTIN MORILLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 770/2018,**  
**STS 377/2019**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL**

**OVIEDO**

**SENTENCIA: 10002/2018**

**T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL**

C/ SAN JUAN Nº 10

**Tfno:** 985 22 81 82

**Fax :** 985 20 06 59

**NIG :** 33044 34 4 2018 0000001

Modelo: N02700

**DCO DESPIDO COLECTIVO 0000002 /2018**

Procedimiento origen: /

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

**DEMANDANTE/S D/ña:** COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS

**ABOGADO/A:** NURIA FERNANDEZ MARTINEZ

**DEMANDADO/S D/ña:** TELECYL S.A., UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO , **LIBERBANK** , FACTORIA DE TRANSFORMACION Y OPERACIONES Y SERVICIOS -FK2-

**ABOGADO/A :** TOMAS GOMEZ ALVAREZ, GRACIA MATEOS RUIZ , RAFAEL VIRGOS SAINZ , ALVARO JIMENEZ DE LAIGLESIA VERGARAJAUREGUI

**ILMOS/ILMAS MAGISTRADOS/AS:**

**D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNÁNDEZ**

**Dª MARÍA VIDAU ARGÜELLES**

D. JESÚS MARÍA MARTÍN MORILLO

**Sentencia nº 2/18**

En OVIEDO, a veintidós de febrero de dos mil dieciocho.



Habiendo visto el T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL compuesta por los/as Ilmos/as Sres/as Magistrados/as citados/as, el procedimiento DESPIDO COLECTIVO 2/2018 a instancia de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS contra TELECYL S.A., UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, **LIBERBANK** y FACTORIA DE TRANSFORMACIÓN Y OPERACIONES Y SERVICIOS -FK2-, siendo **Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D. JESÚS MARÍA MARTÍN MORILLO**.

**EN NOMBRE DEL REY**, han pronunciado la siguiente

### **SENTENCIA**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra TELECYL S.A., UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, **LIBERBANK** y FACTORIA DE TRANSFORMACIÓN Y OPERACIONES Y SERVICIOS -FK2-, en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, hacía alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizaba con la súplica de que, tras su legal tramitación se dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

**SEGUNDO.-** Que admitida a trámite la demanda, se ha/n celebrado diligencias con el resultado que obra en las actuaciones .

**TERCERO.-** En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

#### **HECHOS PROBADOS**

**Primero.-** La codemandada TELECYL S.A., constituida en 1992 como TELECYL S. L., se configura actualmente como una empresa multiservicios, dedicada a la prestación de servicios a terceros en el ámbito del contact center, la consultoría y los servicios sociales, figurando concretamente en el apartado 1º del Art. 2º de sus estatutos, dentro de su objeto social, la prestación de servicio de telemarketing de emisión y telemarketing de recepción, incluyendo servicios de publicidad o venta como prestación de servicios de telemarketing a entidades financieras o de seguros, incluso como intermediarios financieros o de seguros. Cuenta con una plantilla de 1.150 trabajadores, repartidos en cinco centros de trabajo. En Asturias posee actualmente dos centros de trabajo, ambos en el sector laboral de contact center, uno de ellos en San Martín del Rey Aurelio con 187 empleados, y otro en la ciudad de Oviedo, calle San Francisco 15, con una plantilla 225 trabajadores para atender una contrata con **LIBERBANK**, que es el centro de trabajo afectado por el presente procedimiento de despido colectivo.

**Segundo.-** El 20 de agosto de 2009 las mercantiles Caja de Ahorros de Asturias (CajAstur) y TELECYL S.A. otorgaron un contrato de arrendamiento de servicios por virtud del cual la segunda de las entidades prestaría a CajAstur los servicios de Centralita, Servicio de Ayuda al empleado, banca telefónica y Banca electrónica, servicios consistentes en atención y emisión de comunicaciones telefónicas, electrónicas y telemáticas a los teléfonos y direcciones habilitados a tal fin en el Centro de Contacto, durante las 24 horas del día, los 365 días del año, según las necesidades requeridas por CajAstur y en concreto:

- Marketing telefónico y telemático, realizando actividades de información a clientes o posibles clientes, y comercialización de cuantos productos y servicios, financieros o no, oferta CajAstur.

-Atención a usuarios de banca a distancia y medios de pago, realizando operaciones de información, consultas, banca telefónica, control de cajeros, denuncia de tarjetas y vigilancia del funcionamiento de máquinas y sistemas informáticos.

-Telecobro.

-Realización de encuestas sobre la base de los cuestionarios preparados por CajAstur.

-Realización de campañas y acciones comerciales presentando las ofertas preparadas por CajAstur.

-Venta telefónica de entradas.

-Atención al cliente, atendiendo sus consultas y solicitudes de información de carácter generalista.

-Atención al empleado, realizando las actividades necesarias para dar soporte como primer nivel de atención al Servicio de Atención al Empleado (SAE) de CajAstur, en coordinación con los centros responsables del segundo nivel y con el alcance y las condiciones que en cada caso se establezcan.

-Actividades de back-office relacionadas con los servicios anteriores.



El precio pactado se descomponía en un importe fijo de 32.000 ? mensuales, más un variable a razón de 2,15 ? por cada contacto entrante a partir de 9.000, y de 0,85 ? por cada contacto saliente a partir de los primeros 12.000; a dicha tarifa se añadía un canon fijo por "derechos de utilización de infraestructuras" por importe de 1.875 ?, IVA aparte. En el caso de TELECYL S.A. utilizara las infraestructuras de CajAstur abonaría a esta entidad 1.875 ?, IVA aparte.

El citado contrato fue objeto de diversas adendas y modificaciones que afectaron al tiempo de su vigencia y al precio del servicio para fijarlo conforme a un baremo operario/hora, servicio cuyo titular pasó a ser la entidad aquí codemandada **LIBERBANK** a partir del 10 de noviembre de 2011, surgida como consecuencia de la segregación del conjunto de elementos patrimoniales y accesorios integrantes del negocio bancario de CajAstur, Caja Extremadura y Caja Cantabria, lo que acaeció tras la inicial integración del Banco Castilla la Mancha en el Grupo de CajAstur.

Mediante contrato de 21 de abril de 2015 se estipuló la ampliación del servicio contratado a "la emisión de llamadas de bienvenida a los nuevos clientes en productos de vida riesgo. Mediante contrato de 10 de febrero de 2016 se acordó una novación modificativa para la adaptación a las exigencia de la circular 2/16 del Banco de España sobre supervisión y solvencia.

**Tercero.-** Ese servicio de atención telefónica de CajAstur había nacido en el año 2004, y con anterioridad a la fecha del contrato reseñado, el servicio de contact center había estado contratado con la mercantil GESTIÓN INTEGRAL DE CONTRATAS Y CENTROS DE TRABAJO S.L. (GESTION-C), sin que conste el formato contractual conforme al que se prestaba o regía la materialización del citado servicio. Unos 40 operarios de GESTION-C pasaron a prestar servicios para la nueva contrata, bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado.

**Cuarto.-** El servicio que venía prestando TELECYL S.A. se materializaba en el edificio sito en la c/ San Francisco núm. 15, de Oviedo, plantas 3ª, 4ª y 7ª que la entidad bancaria le tenía arrendado por un canon mensual de 3.972,07 ?, IVA aparte. TELECYL S.A. se hacía cargo del pago del impuesto sobre bienes inmuebles del local en el que radicaba el centro de trabajo, corriendo de su cuenta igualmente los gastos de seguro, luz, calefacción y demás suministros. Con anterioridad, y durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre de 2009 y el 1 de diciembre de 2013 la prestación del servicio se había materializado en un local propiedad de CajAstur sito en la Avd. del Cristo núm. 49 de Oviedo, en virtud de un contrato de arrendamiento de uso distinto a vivienda, y posteriormente, durante los años 2014 y 2015, en un edificio sito en la c/ Palacio Valdés núm. 3 y 5 de Oviedo, cuya titularidad correspondía a la inmobiliaria ZAPORREL S.L., en virtud de un contrato de arrendamiento de local de negocio.

**Quinto.-** Los sistemas y equipos informáticos empleados en la prestación del servicio eran de titularidad del banco; los teléfonos, ordenadores, auriculares e instrumental pertenecían igualmente a **LIBERBANK**, entidad que también suministraba el papel timbrado. El mobiliario (mesas, sillas, mamparas, persianas...), en parte eran de la titularidad de TELECYL S.A. y, en parte, se encontraban inventariados por **LIBERBANK**.

**Sexto.-** Al tiempo del despido que aquí se cuestiona el número de trabajadores adscritos al centro de trabajo de Oviedo ascendía a 225 operarios, de los cuales 73 ostentaban la condición de indefinidos y el resto, 152, estaba vinculado a la empresa con contratos temporales, bajo la modalidad de obra y servicio determinado ligado a la duración de la contrata. Las relaciones laborales se encontraban sujetas al II Convenio Colectivo del sector de Contact Center (antes Telemárketing) (BOE 12/7/17).

El cuadro de mando del centro de trabajo de Oviedo estaba integrado por una Responsable del Servicio, la Sra. Vicenta , cuatro supervisores y trece coordinadores.

El resto de la plantilla estaba compuesta por teleoperadores y gestores telefónicos, dos administrativos y un técnico de sistemas.

Hasta agosto de 2016, junto al personal dependiente de TELECYL S.A., **LIBERBANK** tenía adscritas a su servicio de contact center a 3 empleados , los Srs. Luciano , Juan María y Marcos , con funciones de supervisión y control del funcionamiento del servicio, dación de indicaciones informativas y formativas a teleoperadores, estudio y seguimiento de los planes y objetivos marcados; para cuya ejecución mantenían reuniones semanales con la Sra. Vicenta y otros miembros de cuadro de mandos de TELECYL. Estos operarios ocupaban un despacho aparte en la planta baja del edificio de la calle San Francisco núm. 15 de Oviedo.

A partir de agosto de 2016 estos cometidos fueron asumidos por la mercantil FACTORÍA DE TRANSFORMACION DE OPERACIONES Y SERVICIOS S.L: (FK2), sociedad filial de **LIBERBANK**, quien adscribió a esta tarea al Sr. Agustín (Director de división contact center de FK2-**LIBERBANK**), auxiliado por las Sras. Casilda y Concepción . El expresado Director de división contact center intervino y dio el visto bueno al



redimensionamiento de la plataforma mediante la contratación de ETTs. en el periodo estival y durante la huelga convocada por los trabajadores de TELECYL en el mes de agosto de 2017.

**Séptimo.-** La actividad de los teleoperadores y gestores telefónicos concernidos por la litis y en relación con los productos que comercializa y gestiona **LIBERBANK** a través del contact center, se vértebra en los siguientes cometidos: recepción de comunicaciones telefónicas de clientes y conclusión a través del oportuno soporte informático de las operaciones ordenadas que presentan mayor sencillez dentro de la operativa bancaria : de cuenta corriente y de ahorro (traspasos, transferencias, petición de extractos...); gestión de créditos (credicomercio); préstamos (solicitud de préstamos); de VISA y Tarjeta 6000 (solicitud, bloqueo, espía tarjetas, alertas CECA); de valores (compra-venta de títulos, cotización de títulos); de fondos de inversión (apertura, suscripción, reembolso); venta de entradas a través del programa ANTO; estado de cajeros etc.; realización de comunicaciones telefónicas por las propias teleoperadoras y para divulgar y ofrecer el servicio de banca telefónica u otros productos comerciales.

En relación con el Servicio de Atención al Empleado (SAE) los operarios de TELECYL S.A. resolvían telefónicamente las dudas que los empleados de **LIBERBANK** les planteaban en relación con la tramitación y perfeccionamiento de las operaciones ordenadas por clientes que revestían alguna complejidad, o bien, en el caso de superar sus competencias o conocimientos, rebotaban la consulta a los correspondientes especialistas de la entidad financiera, para su ulterior resolución por estos.

No obstante, a través del servicio de banca telefónica no se efectuaban operaciones como el acceso a préstamos con garantía real, determinadas contrataciones de seguros o aquellas otras que demanden análisis de riesgos, no circulando tampoco dinero físico en el citado servicio.

**Octavo.-** Los miembros del cuadro de mandos del contact center recibieron desde los centros directivos competentes de **LIBERBANK** informaciones, instrucciones diversas e indicaciones atinentes a modificaciones en los programas y tiempos de respuesta que emplean los operadores, alteraciones o nuevos tratamiento de concretas operatorias, información a facilitar a clientes en relación con concretos productos, etc.

Los trabajadores afectados por el presente despido colectivo recibieron formación a cargo de **LIBERBANK** en materia de blanqueo de capitales, valores, espía troyano, facturación electrónica, SAE.

**Noveno.-** Respecto de los trabajadores afectaos por el despido colectivo TELECYL S.A. se encargaba de organizar los calendarios, los turnos y los horarios de trabajo y de cubrir las necesidades de personal que pudieran surgir. La empresa adjudicataria ejerce el control y supervisión del personal que presta el servicio, tanto en orden al debido desempeño de su cometido como en lo que respecta a la puntualidad y asistencia al trabajo. A través de una plataforma de la intranet TELECYL gestiona asimismo las bajas voluntarias, las excedencias, las ausencias medicas, las bajas maternales y medicas, accidente de trabajo, guardas legales, permisos retribuidos y no retribuidos, horas sindicales, incidencias nominas etc.. Durante las vacaciones, permisos, bajas médicas, etc., se encarga de las sustituciones del personal afectado por tales contingencias. Las nominas de los empleados son abonadas por la contrata y entregadas personalmente por sus coordinadores.

TELECYL elaboraba planes de formación, contando con una lista de formadores entre los que se encontraban los agentes Srs. Damaso , Edemiro , Eloy , Marcos , Teodulfo y otros, e impartía acciones formativas con vistas a cubrir las necesidades de gestión de la plataforma, en materia de ficheros, gestión de skills, escucha de llamadas, clientes inbound, modulo de cuentas, modulo de valores, backoffice...; registrándose las acciones formativas en la aplicación "Gestion de Plataforma".

El correo electrónico de los agentes de TELECYL adscritos al contact center giraba bajo el dominio "@externos.liberbank.es"; era la contrata quien ejercía las facultades sancionadoras y disciplinarias y, en fin, quien se cuidaba de la vigilancia de la salud de los trabajadores, del desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales y de los reconocimientos médicos de empresa.

**Décimo.-** El centro de trabajo de TELECYL en Oviedo cuenta con un comité de empresa de 9 miembros elegidos todos ellos en la lista del sindicato Comisiones Obreras.

A raíz de la huelga convocada para el 14 de agosto de 2017 por los representantes de los trabajadores, para protestar frente a los tiempos y ritmos de trabajo impuestos por la empresa, la Dirección de la empresa y el comité constituyeron un grupo de Trabajo en el SASEC que celebro reuniones los días 23 y 28 de agosto, 4 y 18 de septiembre y 23 de octubre de 2017, para negociar sobre la problemática que habían generado la convocatoria de la huelga y otros temas laborales.

**Undécimo.-** El 6 de abril de 2017 **LIBERBANK** publico el Pliego de condiciones para la prestación de servicios de contact center, presentando oferta TELECYL S.A. en fecha de 27 de abril siguiente. Mediante comunicación



de 17 de octubre de 2017 la dirección del banco participó a TELECYL S.A. la extinción del contrato firmado el 20 de agosto de 2009 entre amabas mercantiles para la prestación del servicio de atención telefónica, electrónica y telemática en el Centro de Contacto, que se daba por resuelto con efectos de 21 de diciembre siguiente.

**Duodécimo.-** El 9 de noviembre de 2017 TELECYL notifica a la representación legal de los trabajadores y a la Autoridad laboral la decisión de iniciar el procedimiento de despido colectivo en el seno de la empresa que afectaría a la plantilla del centro de trabajo de San Francisco 15 de Oviedo. En dicha comunicación se señala que el motivo de dicho despido colectivo es la resolución unilateral por parte de **LIBERBANK** del contrato de prestación de servicios que la compañía mantenía con este cliente, al haber adjudicado la entidad bancaria el expresado proyecto de banca telefónica a otra empresa.

**Decimotercero.-** El 15 de noviembre de 2017 se constituyó la comisión negociadora, compuesta por 4 miembros del comité de empresa. La empresa entregó en esa fecha la documentación siguiente:

Bloque núm. 1: memoria justificativa de los motivos, hechos y causas en los que se fundamenta el despido colectivo. En la expresada memoria señalaba que el despido colectivo obedecía a coocurrencia de causas productivas y económicas, que afectaban a todos los trabajadores con vinculación de naturaleza indefinida que prestaba servicios en el contact center del SAE y SAC de **LIBERBANK** y que, al procederse al cierre del centro de trabajo, no se establecían criterios de selección ni prioridades de permanencia.

Bloque núm. 2: Pliego de condiciones de **LIBERBANK** para la licitación del servicio de contact center; propuesta presentada por TELECYL y comunicación del banco resolviendo el contrato de 20 de agosto de 2009 de prestación del servicio de atención telefónica, electrónica y telemática en el Centro de Contacto.

Bloque núm. 3: cuentas anuales de TELECYL S.A. y cuentas consolidadas del Grupo TELECYL correspondientes a los años 2015 y 2016

Bloque núm. 4: cuentas provisionales de TELECYL S.A. y del Grupo TELECYL a 30 de septiembre de 2017.

Bloque núm. 5: proyecto de presupuestos económicos para el año 2018.

Bloque núm. 6: modelos 347 correspondiente a la facturación a **LIBERBANK** durante los ejercicios 2009 a 2016.

Bloque núm. 7: Cuenta de resultados de TELECYL, relativa al servicio contact center de **LIBERBANK** correspondiente los ejercicios 2009 a 2016.

Bloque núm. 8: Plan de recolocación externa elaborado por la empresa Lee Hecht Harrison y comunicación de la mercantil UNISONO expresando que en la nueva adjudicataria del servicio y solicitando la información prevista en el Art. 18 del convenio colectivo de contact center.

Bloque núm. 9:- relación y clasificación profesional de trabajadores afectados por el despido colectivo relación y la clasificación profesional de los trabajadores del centro de trabajo empleados habitualmente durante el último año.

relación de trabajadores con vinculo de naturaleza indefinida adscritos al centro de trabajo.

Bloque núm. 10: Informe Técnico económico elaborado por un experto independiente ajeno a la Empresa

Bloque núm. 11: documentación mercantil relativa a TELECYL S.A. (escritura de constitución, ampliaciones de capital, designación de administradores refundación de Estatutos y ampliación del objeto social).

Bloque núm. 12: Documentación relativa a la representación social (copia del acta de elección de los miembros del comité de empresa del centro de trabajo afectado y solicitud al comité de empresa para que designara a su representantes en la comisión negociadora).

Bloque núm. 13: Declaraciones del IVA y del impuesto de sociedades de los años 2015, 2016 y 2017.

Bloque núm. 14: TC2 de los últimos 6 meses.

**Decimocuarto.-** La comisión negociadora celebro reuniones los días 23, 28 y 29 de noviembre y 4 de diciembre de 2017.

En la primera de ellas los representantes legales de los trabajadores consideraron que tanto el contenido de la memoria como la documentación eran conformes con la normativa, pero manifestaron que no mediaba causa justificativa porque se trataba de un supuesto de sucesión de empresas del Art. 44 del ET ; en otro caso, interesaban el abono a cada uno de los 225 trabajadores del centro de trabajo una indemnización por despido de 20 días por año de servicio, con independia del vinculo contractual.

En la segunda reunión la empresa manifiesta que mantiene el despido para los 73 trabajadores con vinculo de naturaleza indefinida, y que valora la posibilidad de mejorar la indemnización por finalización de contrato a los



12 días para aquellos trabajadores con contratos de obra anteriores al año 2010 y la oportunidad de recolocar a algunos trabajadores en los centros del Entrego y de Valladolid. Los representantes legales de los trabajadores manifestaron que los 20 días de indemnización para toda la plantilla era un punto de partida mínimo.

En la tercera reunión los representantes legales de los trabajadores plantearon que la petición de 20 días para toda la plantilla se reduzca a 18 días para todos los trabajadores con contrato temporal. La empresa considera que no era posible aceptar esa propuesta y plantea como última oferta una indemnización de 21 días por año para los 73 trabajadores afectados por el despido colectivo, 15 días para los contratos temporales suscritos antes de la reforma laboral de 2010 y 12 días para el resto de los contratos temporales; como requisito o condición para el reconocimiento de la mejora los trabajadores deberían firmar un documento renunciando a plantear acciones de cesión ilegal frente a TELECYL y **LIBERBANK**.

En la cuarta y última reunión ambas partes insistieron en sus respectivas propuestas, cerrando el periodo de consultas sin acuerdo. En esta última reunión el comité de empresa dio traslado a la empleadora del informe previsto en el Art. 64.5 del ET, haciendo constar en el mismo que se oponían al despido colectivo por las siguientes razones: a) porque desde el inicio de la relación laboral se había producido una cesión ilegal de todos y cada uno de los trabajadores a **LIBERBANK**, limitándose TELECYL a una mera función de puesta a disposición de la entidad bancaria de los trabajadores por ella contratados; b) que en todo caso se trataba de un supuesto de sucesión de plantillas residenciable en el Art. 44 del ET, al venir obligada la nueva contrata, en virtud de lo previsto en el Art. 18 del convenio a contratar al 90 % de la plantilla de la empresa saliente, estando fuera de lugar el pago de indemnizaciones, toda vez que no existía una extinción de contratos; c) por último consideraba discriminatorias las diferentes indemnizaciones ofertadas por la empresa a los trabajadores despedidos.

**Decimoquinto.**- El 5 de diciembre de 2017 la empresa notificó a la Autoridad Laboral la conclusión del período de consultas sin acuerdo. En la citada comunicación la empresa manifestó que el despido colectivo afectaría finalmente a 63 trabajadores no estando incluido en dicho listado ningún trabajador mayor de 55 años.

En la misma fecha, notificó a la RLT su decisión de ejecutar el despido colectivo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió el 4 de enero de 2016 en el que se constataba que la empresa había observado el procedimiento establecido legalmente y que el expediente de regulación de empleo concluía sin acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores afectados. En el informe se da cuenta de que la diferencia entre los 63 trabajadores que finalmente habían resultado afectados por el despido colectivo y los 73 inicialmente proyectados obedecía:

1º) 6 trabajadores había causado baja voluntaria en la empresa durante la tramitación del despido.

2º) 6 trabajadores habían sido recolocados en el centro de trabajo del Entrego.

3º) 2 trabajadoras, las Sras. Guadalupe y Juana, en situación de excedencia, se habían reincorporado a sus puestos de trabajo.

El propio informe de la Inspección de Trabajo ponía de manifiesto que dos trabajadoras, las Sras. Loreto y Marisol, con contrato de obra y servicio, gozaban de la condición de trabajadores con contrato de trabajo indefinido conforme al Art. 14 del convenio colectivo de aplicación, por lo que finalmente el número de trabajadores afectados ascendía a 65.

El día 2 de enero de 2018 la empresa remitió a la Autoridad Laboral un listado definitivo con 64 trabajadores afectados por el despido al haber solicitado, entre tanto, otra de las empleadas la baja voluntaria.

**Decimosexto.**- El criterio seguido por la dirección de TELECYL S.A. para determinar los 64 trabajadores afectados por el despido colectivo fue la de ostentar la condición de trabajadores con contrato de trabajo indefinido.

Los restantes trabajadores de la empresa afectos al servicio de contact center de **LIBERBANK** y que habían suscrito un contrato temporal bajo la modalidad de obra o servicio determinado bien antes de la publicación del R.D.-Ley 10/2010 o bien porque lo habían suscrito posteriormente pero no habían superado los 4 años de duración, vieron extinguidos sus contratos de trabajo por la causa contemplada en el Art. 49.1.c) de Ley del Estatuto de los Trabajadores, esto es, por finalización de la obra o servicio objeto del contrato.

**Decimoséptimo.**- Durante el desarrollo del procedimiento de despido 6 trabajadores afectados por el despido colectivo solicitaron la baja voluntaria en TELECYL y suscribieron contratos de trabajo de duración indefinida con UNISONO. En documento aparte esta última empresa se comprometía a abonar a dichos trabajadores una indemnización adicional a la legalmente prevista para el despido, en el supuesto de que este fuera declarado improcedente.



**Decimooctavo.-** Entre la documentación aportada por TELECYL S.A. al inicio del período de consultas, obraba informe técnico elaborado por un economista, cuyo contenido fundamental transitaba por poner de relieve la trascendencia del contrato con **LIBERBANK** en las cuentas de la sociedad y los efectos que la cancelación del mismo ocasiona en sus presupuestos así como la imposibilidad de mantener la plantilla de los trabajadores afectados por el despido colectivo. De acuerdo con el expresado informe la pérdida del contrato con **LIBERBANK** comporta la pérdida de uno de los clientes más relevantes, representado entre el 12,14% y el 14,81% del conjunto de los ingresos de la Sociedad en los años 2016 y 2017; en concreto en el año 2016, dicho contrato supuso una cifra de negocio de 4,77 millones de euros de un total de 33,78 millones de euros para el conjunto de la compañía, ascendiendo la media anual durante los años de vigencia del contrato al 11,50%. - Si no se llevaran a cabo las medidas de reestructuración planteadas, en la previsión de cierre para el ejercicio 2018 las pérdidas estimadas alcanzarían los 3,3 millones de euros, mientras que la racionalización de la estructura propuesta generará en el ejercicio 2018 un ahorro estimado de unos 3,1 millones de euros, al no mediar ninguna demanda de prestación de servicios alternativa, ni en volumen ni en rentabilidad en el plazo previsto. Dicho informe obra unido al folio 1574 de los autos y se da aquí por reproducido.

**Decimonoveno.-** El 11 de diciembre de 2017 la mercantil FACTORÍA DE TRANSFORMACION DE OPERACIONES Y SERVICIOS S.L. (FK2) y la también demandada en el presente pleito UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A., suscribieron contrato mercantil para la prestación por la segunda de las entidades el servicio de Contact Center para banca telefónica y centro de soporte de oficinas de **LIBERBANK**, identificándose en aquel contrato el objeto del citado servicio a través de los siguientes contenidos: a) *Servicios de soporte a cliente:* atención bancaria al cliente 24 horas; Banca Online; asistencia y gestión de las llamadas efectuadas por los comercios que tienen contratado un TPV. Operativa de Tarjetas (Denuncias, tarjeta no operativa, operatorias con seguridad, traspaso de fondos Lextrantransport y Comercio Seguro; Phishing y Troyano; Credícomercio, incluyendo labores de BackOffice. Servicio llamadas desviadas de oficinas (atender las peticiones del cliente que llama a su oficina); Vivienda (utilizando las herramientas de la sección Inmobiliaria de Grupo **Liberbank** facilita para la venta, alquiler y mantenimiento de los bienes). Venta de entradas de espectáculos y recintos. B) *Servicios de atención al empleado (SÁE)* asistir a los empleados de las oficinas de Grupo **Liberbank** en la gestión de sus tareas diarias, y en su relación con los clientes; comprensivo del SAE Operativo (resolución de consultas derivadas de las operativas habituales de las oficinas: gestión de cuentas de clientes, contratación de valores y fondos, transferencias, operaciones), y del SAE Help Desk (resolución de incidencias relacionadas con el funcionamiento de los equipos, aplicaciones, comunicaciones, etc.).

El servicio acabado de referir se lleva a cabo en la plataforma o centro de trabajo sito en la ciudad de Gijón, en la planta 2ª del Edificio de usos múltiples de la Fundación Laboral de la Construcción, sito en la Avda. de los Campones núm. 75, y se presta con mobiliario, equipos informáticos e instalaciones y sistemas de comunicaciones de titularidad de UNISONO. La citada plataforma se constituyó en noviembre del año 2017 para asumir las tareas del citado servicio para **LIBERBANK**.

**Vigésimo.-** El 18 de octubre de 2017 UNISONO Soluciones de negocio S.A. comunicó a TELECYL que era la nueva adjudicataria del servicio y le solicitó el listado de trabajadores que venían realizando el servicio de banca telefónica para **LIBERBANK** a efectos de aplicar el Art. 18 del II convenio colectivo sectorial de contact center.

Recibida dicha información, el 31 de octubre de 2017 la Dirección de UNISONO se dirigió también por escrito a los trabajadores que prestaban el servicio de banca telefónica para **LIBERBANK**, convocandolos a una entrevista de trabajo previa a su eventual contratación, entrevistas que tuvieron lugar en la planta baja del inmueble sito en la C/ San Francisco 15 de Oviedo, con la presencia del Sr. Agustín de FK2. El 29 noviembre de 2017 la dirección de UNISONO se dirigió de nuevo al colectivo de trabajadores anteriormente identificado, trasladando a los mismos ofertas de trabajo para integrarse en la plantilla de aquella empresa y, en concreto, en el servicio de Contact Center, oferta que se acomodaba a las siguientes condiciones:

Misma categoría profesional y salario de convenio consolidado.

Sé respetarán el número de horas de contrato que actualmente mantiene.

Contrato: obra y servicio

Banda horaria: materna

Focha de incorporación: 21 de diciembre de 2017

Centro de trabajo inicial: Avenida Compones, 75. Gijón.

**Vigésimo primero.-** FACTORÍA DE TRANSFORMACION DE OPERACIONES Y SERVICIOS S.L. (FK2), es una sociedad filial de **LIBERBANK** constituida el 13 de noviembre de 2015 y participada al 100% por dicha entidad, cuyo objeto social es la prestación de servicios de consultoría, asesoramiento, formación, planificación y

organización empresarial, y cuyo cometido es el de centralizar las tareas operativas y administrativas de la red de oficinas de la expresada entidad financiera.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- El relato de hechos probados es el resultado de la valoración conjunta de la prueba practicada en el acto del juicio oral, otorgando valor preferente al expediente administrativo tramitado ante la autoridad laboral en lo que atañe al contenido de las actas, la falta de acuerdo entre las partes durante el proceso de información y consulta e informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El ordinal primero ha sido extraído de la Escritura de constitución de la sociedad de 26 de noviembre 1992 y de la elevación a públicos de los acuerdos sociales adoptados el 30 de agosto de 2013 para la ampliación del objeto social y modificación del Art. 2 de los Estatutos (folio 1663).

A los folios 163 a 168 obra unido el contrato de arrendamiento servicios, otorgado en Oviedo 20 de agosto de 2009, y a su contenido responde el ordinal segundo.

El tercero de los ordinales resulta de la testifical practicada en el acto del juicio.

Los contratos de arrendamiento de los inmuebles a los que se alude en el ordinal cuarto obran unidos por su orden, a los folios 935 y ss. el de c/ San Francisco núm. 15; a los folios 930 y ss. el de la Avda. del Cristo, y a los folios 3.375 y ss. el de la c/ Palacio Valdés.

El quinto de los ordinales resulta de la testifical practicada en el acto del juicio y de las facturas unidas a los folios 3427 a 3460, relativas a la adquisición de mobiliario de oficinas con destino al centro de trabajo de Oviedo.

El sexto de los ordinales se extrae del expediente administrativo y de la documental unida a los folios 3340, 3355 a 57 y 370 y ss., así como de los documentos referenciados bajo los núms. 28, 42, 43, 45, 47 y otros del ramo de prueba de la parte actora, así como de la valoración de la testifical practicada en el acto del juicio.

Del contrato de arrendamiento de servicios ya referenciado y de la testifical de las dos trabajadoras del centro de trabajo de Oviedo que depusieron en el acto del juicio se concluye el ordinal séptimo.

El hecho probado octavo resulta de la testifical corroborada por los documentos referenciados con los núms. 8, 9, 10, 12, 14, 15, 17 y 18, entre otros, del ramo de prueba de la parte actora.

El ordinal noveno resulta de la documental aportada por la empresa TELECYL S.A. (folios 3477 y ss., 3538 y ss, 3546, 3669...), corroborada por la testifical por ella propuesta.

El décimo del acta de elecciones (folio 1156) y de las actas del SASEC (doc. núm. 86 del ramo de prueba de la parte actora)

Tanto el Pliego de condiciones de **LIBERBANK** como la oferta realizada por TELECYL S.A., referidos en el hecho probado undécimo, se encuentran reproducidos en el expediente administrativo (folios 214 y ss.), la comunicación de la rescisión del contrato al folio 306.

Los ordinales duodécimo, decimotercero y decimocuarto relativos a la iniciación del procedimiento de despido colectivo, documentación entregada a los representantes legales de los trabajadores y a las actas de las reuniones celebradas durante el periodo de consultas han sido redactados a la vista del expediente administrativo y de la documental aportada por la empresa TELECYL (folios 1157 y ss.).

El decimoquinto se ha redactado teniendo presente el informe de la Inspección de Trabajo, la lista de trabajadores afectados y la comunicación de la Autoridad Laboral al Servicio Público de Empleo Estatal, documentos todos ellos incorporados al expediente administrativo.

El hecho probado decimosexto es un hecho conforme y el ordinal decimoséptimo tampoco ha sido cuestionado y, además, resulta de los folios 422 y ss. y 789 y ss., correspondientes al ramo de prueba de la parte actora y al de la codemandada UNISONO respectivamente.

El informe técnico al que se remite el hecho probado decimoctavo obra unido al folio 1574, correspondiente al ramo de prueba de la codemandada TELECYL.

El contrato concertado el 11 de diciembre de 2017 entre FK2 y UNISONO se encuentra reproducido al folio 1104 - DVD con la prueba aportada por UNISONO a requerimiento de la parte demandante -, en tanto que el contrato





de arrendamiento con la Fundación Laboral de la Construcción y la dotación de la plataforma se extrae de los folios 656 y ss.

El proceso de selección y contratación del personal por UNISONO en aplicación del Art. 18 es el resultado de la valoración de la prueba testifical practicada en el acto del juicio y de la documental unida al folio 1104 - DVD con la prueba aportada por UNISONO a requerimiento de la parte demandante -.

El vigésimo primero cuenta asimismo con soporte documental en el referenciado bajo el núm. 1 del ramo de prueba de la parte actora.

**SEGUNDO.-** Es objeto del presente procedimiento de impugnación de despido colectivo que se declare nula o, subsidiariamente, injustificada la decisión empresarial de despido colectivo acordado por la empresa TELECYL S.A., por las razones expuestas en la demanda y especialmente por la discriminación habida entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales, solicitando:

a) La condena solidaria de TELECYL S.A., **LIBERBANK** y su filial FK2, en razón a la cesión ilegal de trabajadores, a la readmisión de toda la plantilla en sus anteriores puestos de trabajo y al abono de salarios de tramitación.

b) Con carácter subsidiario, la condena solidaria de TELECYL S.A. y UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO S.L., en razón a la existencia de una sucesión empresarial, a la readmisión de toda la plantilla en sus anteriores puestos de trabajo y al abono de salarios de tramitación.

Apoyan los actores su pretensión en las siguientes alegaciones:

1ª) Vulneración del principio de buena fe negocial y en concreto del derecho a la negociación colectiva, al mantener durante el periodo de consultas y de forma paralela negociaciones con los trabajadores individualmente afectados para su integración en UNISONO. A mayor abundamiento el proceso de aplicación del Art. 18 del convenio se habría llevado a cabo de espaldas a los representantes de los trabajadores, con la intervención mediatizadora de FK2 y de forma irregular. La injerencia de un tercero, **LIBERBANK**, en la negociación se puso de manifiesto asimismo en la vinculación que se pretendió establecer entre la indemnización por despido y la renuncia a las acciones de cesión ilegal. En fin, no hubo una verdadera voluntad negocial al no haber mediado propuestas dirigidas a atenuar las consecuencias de la medida, sino que la empresa antes de iniciar la negociación ya había tomado la decisión de cerrar el centro de trabajo.

2ª) Vulneración del principio de igualdad al dispensar distinto trato a los trabajadores en razón a la naturaleza temporal o indefinida del vínculo laboral y ello tanto a la hora de seleccionar a los trabajadores que habían de resultar afectados por el despido colectivo, expediente en el que no se incluyeron los 152 trabajadores vinculados con contratos temporales, como por el hecho de haberles abonado una indemnización inferior a los 20 días por año de servicio, prevista para los trabajadores fijos de plantilla que resultaron afectados por el despido colectivo.

3ª) Existencia de una cesión ilegal plasmada en los siguientes datos: a) en el hecho de que ya desde el año 2009 los trabajadores han estado dirigidos por **LIBERBANK** en la persona del Sr. Luciano director del contact center de la entidad financiera, (en ocasiones a través de FK2); b) ubicación de la plataforma en distintos inmuebles propiedad de la empresa principal; c) todos los instrumentos o medios de trabajo: mobiliario de oficina, monitores, teclados, servidores, CPU, líneas de internet, aplicaciones informáticas... son propiedad de la empresa principal; d) ausencia de sustantividad o autonomía de la actividad productiva desarrollada en el contact center al incardinarse al mismo dentro de la de la actividad bancaria ordinaria de la entidad financiera.

4ª) vulneración del derecho a la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores, en el sentido de que se ha ignorado su derecho a ser recolocados con carácter prioritario en el centro del Entregó.

5ª) Existencia de sucesión de empresas, en su modalidad de sucesión de plantillas, al provenir al menos el 90% de los trabajadores de la nueva contrata, UNISONO, de TELECYL S.A., debiendo prevalecer la regulación legal sobre la previsión del Art. 18 de convenio colectivo del sector.

TELECYL S.A. se opuso a la pretensión actora con fundamento:

a) En el riguroso respeto de la legalidad en el procedimiento seguido para la realización del despido colectivo -reuniones, actas, información documental etc. - y en la concurrencia de unas justas causas para adoptar la decisión combatida cifradas en: 1º la pérdida del cliente, al haberse adjudicado el servicio a un tercero; 2º la manifiesta imposibilidad de encontrar una alternativa para recolocar a los 225 trabajadores empleados en el centro de trabajo; 3º la concurrencia de una causa económica, anudada a la productiva, que se plasmaría en una pérdidas de 3,5 millones en el año 2018 de no amortizar los puestos de trabajo vinculados al servicio.

b) En la inexistencia de mala fe durante la negociación; la denuncia sobre irregularidades en la aplicación del Art. 18 del convenio es una cuestión ajena a TELECYL y las supuestas negociaciones desarrolladas al margen de



la comisión negociadora durante el periodo de consultas resultan desconocidas para la entidad. La vinculación de las mejoras en la indemnización por despido, ofertadas durante el periodo de consultas, con la renuncia a las acciones sobre cesión ilegal, aparte de que era una respuesta a una petición de los representantes legales de los trabajadores, fue una oferta transaccional legítima. No fue la empresa, sino el banco social, quien desde el principio de la negociación mantuvo una oferta rígida e inflexible como se aprecia en las actas.

c) Que tampoco cabe hablar de una vulneración del principio a la igualdad de trato y ello porque se respetó escrupulosamente el régimen legal de los contratos de duración determinada, de suerte que los únicos trabajadores fijos de empresa fueron los incluidos en el ERE, no resultando de aplicación al caso la doctrina del TJUE invocada por la parte actora, al tratarse de relaciones privadas.

d) No concurrencia de los indicios previstos en el Art. 43 del ET, pues no es solo que exista un comité de empresa y que los representantes legales de los trabajadores hayan adoptado medidas de conflicto o creado mesas de negociación frente al empresario real, TELECYL, y no frente a **LIBERBANK** a lo largo de los 8 años de duración de la contrata, sino que la plantilla se halla incluida dentro del círculo rector de la demandada que es quien ordena la jornada, horario, vacaciones..., la que remunera a los trabajadores, dándoles de alta en la seguridad social, y quien ejerce la facultad disciplinaria, quien proporciona los medios materiales para desarrollar su labor, y, en definitiva, porque tampoco puede hablarse de la existencia de una confusión de plantillas.

c) la denunciada vulneración de la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores es una cuestión ajena a esta modalidad procesal ex Art. 124.2.d) de la L.R.J.S. y, en cualquier caso, dicho derecho no juega en un supuesto como el presente de cierre del centro de trabajo.

d) Por último, niega la vulneración del Art. 44 del ET, al tratarse de un supuesto de sucesión convencional regulado en el Art. 18 del convenio colectivo para el sector del Contact Center.

La representación letrada de **LIBERBANK** se opuso a la demanda alegando la excepción procesal de falta de legitimación ad causam y negando la existencia de cesión ilegal de trabajadores, en primer lugar, porque el servicio de contact center ha sido cedido a FK2; en segundo lugar porque ha sido TELECYL S.A. quien contrató a los trabajadores afectados por el despido, quien ha satisfecho sus retribuciones y quien ha ejercitado las facultades disciplinarias; TELECYL cuenta con una estructura organizativa propia para gestionar la empresa, con centros directivos tanto en Valladolid como en Asturias y bien que los operarios de TELECYL tenían acceso a las aplicaciones informáticas del banco, todos sus accesos se registraban como personal externo y, concluye señalando, que considera aplicable al caso la doctrina sentada por la STS de 28 de junio de 2017 al tratarse de un supuesto análogo al aquí debatido.

La dirección letrada de FACTORÍA DE TRANSFORMACION DE OPERACIONES Y SERVICIOS S.L. (FK2) se opuso a la demanda alegando las excepciones procesales: a) de falta de legitimación pasiva al carecer de relación laboral con los trabajadores despedidos; b) defecto formal en el modo de proponer la demanda al plantear cuestiones ajenas a lo que es el objeto del procedimiento del Art. 124 de la L.R.J.S., cual es la supuesta cesión ilegal; c) falta de determinación de los hechos en relación con la factoría FK2.

La representación procesal de la mercantil UNISONO, a su turno, opuso las excepciones de acumulación indebida de las acciones de despido y de subrogación empresarial, de conformidad con lo previsto en el Art. 26.1 de la L.R.J.S. y, en consecuencia, su falta de legitimación pasiva ad causam; en cuanto al fondo, se opuso porque su patrocinada había cumplido rigurosamente con las exigencias impuestas por el Art. 18 del convenio colectivo de aplicación, realizando la oferta de incorporación a toda la plantilla de TELECYL, con las solas excepciones del director de sistemas - al tratarse de un puesto estructural- y de la gerente de la compañía - puesto ya cubierto-, no resultando de aplicación al caso el Art. 44 del ET.

**TERCERO.-** Comenzando el análisis por las excepciones procesales de falta legitimación pasiva ad causam (que no ad processum) y defecto legal en el modo de proponer la demanda opuestas por las representaciones procesales de **LIBERBANK** y FK2, hemos de señalar que la primera de ellas no es en realidad una verdadera excepción procesal sino que entronca con el fondo del asunto, ya que solamente una vez analizado el mismo y constatada la inexistencia de cesión ilegal, cabe declarar la falta de legitimación pasiva de las codemandadas.

Ya en relación con la segunda de las excepciones que FK2 fundamenta en el hecho de que la demanda, junto a la pretensión de nulidad del despido, ejercita la acción de cesión ilegal de mano de obra, habrá que traer a colación la doctrina unificada, por todas, STS de 5 de octubre de 2016, (rec. 276/2015), en la que puede leerse "La cuestión que se plantea en el presente recurso ha sido resuelta por esta Sala manteniendo al respecto una jurisprudencia uniforme, pudiendo citarse, entre otras, la sentencia de 21 de junio de 2016, recurso 2231/2014 que con cita de las SSTS/IV 8-julio-2003 (rcud 2885/2002), 14-septiembre-2009 (rcud 4232/2008), 7-mayo-2010 (rcud 3347/2009), 29-octubre-2012 (rcud 4005/2011) contiene el siguiente razonamiento:



"La buena doctrina... es... la sustentada por la de contraste, que invoca la doctrina unificada de esta Sala plasmada en la sentencia de 8 de julio de 2003 (rec 2885/02 ), que resume así: "Es cierto que el tenor del art. 43.3 ET EDL 1995/13475 obliga a entender que la acción de fijeza electiva que el precepto reconoce al trabajador ilegalmente cedido, con los derechos y obligaciones que precisa la norma, ha de ejercitarse necesariamente "mientras subsista la cesión "; y así lo reconoció la antigua jurisprudencia de esta Sala (sentencias de 22 de septiembre y 21 de diciembre de 1977 y 11 de septiembre de 1.986 ). De modo que, concluida la cesión, no cabe el ejercicio de esa acción de fijeza, aunque aquella haya sido ilegal. Pero ello no es obstáculo para que cuando el despido se produce mientras subsiste la cesión, pueda el trabajador al accionar frente a aquel, alegar la ilegalidad de la cesión para conseguir la condena solidaria de las empresas cedente y cesionaria a responder de las consecuencias del despido; ni tampoco para que en el proceso de despido deban extraerse las consecuencias inherentes a esa clase de cesión , siempre que ésta quede acreditada en juicio, pues como señaló la ya citada sentencia de 11 de septiembre de 1.986 , la aplicación del art. 43 "requiere, como requisito "sine qua non", que haya quedado establecido el hecho que suponga el préstamo o cesión del trabajador por una empresa a otra (es lo que resulta de las sentencias de 19 de diciembre de 1980 , 19 de enero y 16 de noviembre de 1982 )". La anterior conclusión es consecuencia obligada de que no cabe ignorar la conexión inmediata y la manifiesta interdependencia que puede existir entre el despido y la cesión ilegal, cuando el trabajador es despedido mientras dicha cesión está vigente. En tales casos es evidente que la única acción ejercitada es la de despido, si bien el debate sobre la cesión ilegal deviene imprescindible, sin que ello suponga el ejercicio conjunto de dos acciones en contra del mandato del art. 27.2 LPL ."

Es decir, cabe plantear como cuestión previa o "prejudicial interna", con el fin de determinar quién es el empresario real y efectivo del despido, la alegación de cesión ilegal dada la íntima conexión existente entre ambas cuestiones y sobre la que es necesario decidir por mandato del art. 4.2 L.R.J.S . para establecer las consecuencias del despido en los términos que autorizan los arts. 43 y 56 ET ( STS 14 de septiembre de 2009 -rrec. 4232/2008 );

**CUARTO.-** En relación con la excepción de indebida acumulación de acciones esgrimida por la mercantil UNISONO es cierto que la alegada infracción del art. 44 ET , que habría supuesto la subrogación de la nueva contratista o del banco en los contratos de los trabajadores afectados, pretende acumular indebidamente a una acción por despido colectivo otra de sucesión de empresa, lo que escapa al objeto propio de aquel procedimiento ex arts. 124.2 y 26 de la LRJS .

Recuerda en tal sentido la STS de 12 de julio de 2017 (rec. 20/2017 ) que se "pretende acumular indebidamente a una acción por despido colectivo otra de sucesión de empresa que escapa al objeto propio de este procedimiento. En efecto, resulta que el proceso de despido colectivo solo puede tener por objeto ( art. 124-2 de la Ley Jurisdicción Social , complementado por el nº 11 del mismo artículo) las cuatro causas de impugnación del despido colectivo que enumera el nº 2 del art. 124, al igual que el fallo de la sentencia se debe limitar, cual señala su número 11, a calificar la decisión extintiva, razón por la que la naturaleza especial y urgente de este proceso (nº 6) impide plantear en el mismo otras cuestiones, como la posible sucesión de empresa producida tras tomarse y notificarse la decisión extintiva, máxime si no ha mediado un contrato mercantil entre cedente y cesionario en ese sentido. Así lo corrobora igualmente, lo dispuesto en el artículo 26 de la LJS que prohíbe la acumulación a las acciones de despido de cualesquiera otras, como la extinción de contratos, modificaciones sustanciales de los mismos y otras con las excepciones que se estudian en él. En este sentido se ha pronunciado esta Sala en su sentencia del Pleno de 20 de Julio de 2016 (Rec. 303/2014 ) dictado en un supuesto en el que, también, se pedía la subrogación empresarial, doctrina que no se puede olvidar".

Ahora bien, también cabe recordar que un supuesto particular de nulidad del despido por fraude de ley es aquel en que resulte acreditado que el despido colectivo pretendió evitar las consecuencias legales de la transmisión de empresas, es decir, cuando el despido colectivo evito la cesión de los trabajadores afectados por la sucesión de empresas.

Advierte en tal sentido la STS de 18 de febrero de 2014 (rec. 108/2013 ) "se produce una transmisión de empresa por un acuerdo entre las dos entidades indicadas a los pocos días de haberse prescindido de todo el personal de donde se desprende la existencia de un pacto interempresarial tendente a evitar las previsiones que el art. 44 ET tiene establecidas en materia de sucesión, o sea, de una actuación consistente en la utilización de las previsiones del art. 51 del Estatuto - norma de cobertura - para evitar la aplicación del art. 44 de la misma, o sea para evitar las consecuencias laborales de una transmisión, en clara incursión en el supuesto fraudulento contemplado en el art. 6.4 del Código Civil , que debe llevar como consecuencia la nulidad del acto llevado a cabo como dispone el indicado precepto, y ha de ser entendido aplicable al caso".

Entiende, en consecuencia, la Sala que cabe examinar la denuncia normativa que se hace en la demanda desde la perspectiva expresada, en el bien entendido que el análisis ha de ceñirse al colectivo de trabajadores afectados por el despido colectivo y teniendo en cuenta que el fraude de ley ha de acreditarse.



#### QUINTO.- Vulneración del deber de negociar de buena fe.

Con relación al deber de buena fe durante el período de consultas, el Tribunal Supremo ha señalado con reiteración que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo, advierte la STS de 26 de marzo de 2014 (rec. 158/2013 ), existe una consolidada doctrina jurisprudencial. "Así: La STS/IV de 16/11/2012 (rco. 236/2011 ) -aunque referida a una modificación sustancial de condiciones de trabajo, resume los criterios jurisprudenciales interpretativos de la exigencia legal de negociar de buena fe en el marco de un periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo señalando que : "Del tenor de los párrafos transcritos se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas previo a la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva,, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe.

Como ya tuvo ocasión de señalar esta Sala en su sentencia de 30 de junio de 2011 (rec. 173/2010 ), aún cuando en el precepto legal no se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas, habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. Un proceso realmente negociador exige una dinámica de propuestas y contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a un acuerdo, lo que obliga a la empresa, como beneficiaria de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de sus empleados e iniciadora del proceso, no sólo a exponer la características concretas de las modificaciones que pretende introducir, su necesidad y justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria, incumbiendo igualmente a la empresa la carga de la prueba de que -como acertadamente señala la resolución de instancia- ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentados los requisitos expuestos, pues de no ser así, se declarará nula la decisión adoptada ( artículo 138 de la Ley procesal laboral )."

Se ha afirmado en tal sentido que la buena fe de la empresa en la negociación ha de valorarse esencialmente por dos principios básicos:

- a) Por el principio de transparencia, esto es, por no ocultar a la representación de los trabajadores datos ni informes que sean relevantes y proporcionar aquellos datos e informes que tenga a su disposición y le sean reclamados durante el periodo de consultas;
- b) Por el principio de razonabilidad, que exige, como demostración de la voluntad de llegar a un acuerdo, tomar en consideración las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores para su análisis y dar contestación a las mismas, en sentido positivo o negativo, de forma razonada.

Son muchos los ejemplos de comportamientos empresariales identificados por la doctrina jurídica como contrarios a la buena fe negociadora durante el periodo de consultas, así se ha afirmado que infringen el deber de negociar de buena fe llevar a cabo negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador del periodo de consultas. Razona en este sentido la SAN de 12 de junio de 2014 (prod. 79/2014 ) "Existen por ello fuertes indicios de que la empresa no buscaba realmente un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, sino una negociación plúrima con los trabajadores afectados mediante ofertas para los voluntarios de una entidad económica ciertamente importante. Si así fuese, esa conducta empresarial, a juicio de esta Sala, no sería compatible con los principios de transparencia y razonabilidad que deben informar la actitud negociadora de la empresa en el periodo de consultas, como manifestación de la buena fe negociadora, debiendo recordar que esa negociación se lleva a cabo con la representación colectiva, esto es, con los sindicatos (dado que en este caso son éstos quienes asumen la negociación) y que su derecho de negociación colectiva es manifestación del derecho constitucional a la libertad sindical ( artículo 28.1 de la Constitución , el cual se vulnera cuando la actuación empresarial implica sustituir dicha negociación colectiva por la contratación individual ( sentencias del Tribunal Constitucional 105/1992 , 208/1993 , 225/2001 ó 238/2005 )".

En el supuesto considerado es cierto que varios trabajadores causaron baja voluntaria en la empresa durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo, en concreto cuatro trabajadores solicitaron la baja durante el periodo de consultas y otros dos mas una vez concluido este, suscribiendo a lo largo del mes de diciembre



sendos contratos de trabajo con UNISONO en los términos reflejados por el ordinal decimoséptimo; de tales datos, sin embargo, sin embargo, no cabe concluir indicios bastantes para soportar la nulidad pretendida, en primer lugar porque no cabe hablar de una situación generalizada con los trabajadores individualmente considerados; en segundo lugar, porque las negociaciones no se desarrollaron con TELECYL, sino con un tercero ajeno a la negociación, la nueva contrata quien, como también queda reflejado en el relato fáctico, a 30 de noviembre de 2017 ya había iniciado la convocatoria para la puesta en práctica del procedimiento previsto en el Art. 18 del convenio colectivo, y por tanto, tampoco se le puede imputar a la primera la pretendida falta de transparencia al limitarse su actuación a acusar recibo de aquellas bajas y reflejarlas en el listado definitivo entregado a los trabajadores y a la Autoridad laboral y, en definitiva, porque de tal proceder no se desprende que la empleadora haya tenido una actitud negociadora durante el periodo de consultas que no busque el acuerdo colectivo sino una negociación individual con los trabajadores afectados, mediante ofertas de entidad importante para que estos se adhieran voluntariamente al acuerdo.

Se alega seguidamente que el proceso de aplicación del Art. 18 del convenio colectivo se habría llevado a cabo de forma irregular, de espaldas a los representantes de los trabajadores y con la intervención mediatizadora de la factoría FK2.

En esencia, el Art. 18 del II Convenio Colectivo para las empresas de Contact Center (antes Telemárketing) no prevé una obligación de subrogación estándar. En primer lugar y en lo que ahora importa, lo que el precepto contempla es la obligación de la nueva adjudicataria del servicio de convocar al 100% de la plantilla de la anterior adjudicataria a un proceso de selección y, en segundo lugar, la obligación de configurar la plantilla del nuevo call center con al menos el 90% de los trabajadores de la anterior adjudicataria. Es decir, se trata básicamente de dos obligaciones que conciernen a la nueva adjudicataria del servicio, limitándose en este proceso los deberes de la contrata saliente, en el caso de autos TELECYL S.A., a "proporcionar a la nueva empresa contratista una relación de trabajadores adscritos a la campaña o servicio finalizado incluyendo el nombre, apellidos, tipo de contrato, antigüedad en la empresa y en la campaña, turno de trabajo, retribuciones no modificadas en los 6 meses anteriores, dirección y teléfono de contacto". Esta misma información deberá ser entregada de manera simultánea a la representación legal de los trabajadores.

Pues bien, en el presente caso ninguna tacha se formula a la contrata saliente en relación con el cumplimiento de sus deberes de solicitar la previa conformidad de los trabajadores para la cesión de sus datos personales o de entregar a UNISONO la documentación requerida en el convenio o bien sobre la falta de información al comité de tales particulares, resultando en lo demás ajeno al presente procedimiento el proceso selectivo desarrollado por la contrata entrante y, en consecuencia, tampoco puede afirmarse vulnerada la obligación de negociar de buena fe por la forma en la que se desarrollo un proceso en el que ningún protagonismo tuvo reservado la empleadora autora del despido colectivo litigioso.

La doctrina judicial viene afirmando que la buena fe supone que el período de consultas ha de abordarse bajo una verdadera voluntad de diálogo y la realización de un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones, y que no cabe entender existente una verdadera negociación si no se aprecia el juego de propuestas y contrapropuestas, puesto que negociar implica estar dispuesto a ceder. Se ha considerado en tal sentido que la existencia de ofertas y contraofertas sobre la cuantía de las indemnizaciones, y otras de mejora de la formación y para facilitar recolocación muestran que hubo negociación de buena fe, pues ésta no versa sólo sobre la simple reducción de las extinciones contractuales ( STS de 23 de septiembre de 14, rec. 52/2014 ).

En el supuesto que se está considerando la lectura de las actas de las cuatro reuniones celebradas durante del periodo de consultas pone de manifiesto que la codemandada TELECYL S.A. mantuvo una actitud que en manera alguna cabe calificar de rígida o inflexible pues, dentro del marco de su obligación de negociar de buena fe, facilitó de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesarias, y así los significaron estos cuando en la reunión celebrada el día 23 de noviembre de 2017 manifestaron que consideraban que tanto el contenido de la memoria explicativa como la documentación entregada eran acordes con las exigencias normativas, manteniendo en las sucesivas reuniones una postura negociadora en forma hábil y suficiente para entender cumplimentados los requisitos expuestos, al formular propuestas concretas sobre las cuestiones planteadas por los trabajadores, así a la petición de aquellos de que se aplicara una indemnización uniforme de 20 días por año de servicio para toda la plantilla -incluidos los trabajadores con contratos temporales- por parte de la empleadora se contesto que, pese a no hallarse afectados por el ERE, se valoraba la posibilidad de mejorar la indemnización por finalización del contrato hasta los 12 días por año a la par que estaba trabajando en el plan de recolocación externo para aquellos trabajadores que no fueran contratados por UNISONO en virtud de lo previsto en el Art. 18 del convenio.

Dicha oferta fue mejorada en sucesivas reuniones hasta la definitiva de que se hace merito en el ordinal décimo cuarto. Por otra parte, también se aprecia una reducción del alcance del despido, al disminuir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo al pasar de la cifra inicial de 73 trabajadores a los 64



definitivos, merced a la recolocación de 6 de trabajadores en el centro de trabajo del Entrego y todo ello sin que concurrieran causas distintas a las inicialmente consideradas.

En otras palabras no hubo un rechazo a las peticiones o alternativas ofrecidas por el banco social en vistas a llegar a un acuerdo, no puede merecer tal calificación el hecho de la empleadora vinculara las mejoras ofertadas en la cuantía de las indemnizaciones al desistimiento de los actores de las acciones por cesión ilegal frente a ella entabladas, pues la transacción es un medio de terminación del proceso previsto legalmente y versaba sobre una materia que entra dentro el poder de disposición de las partes.

En fin, el rechazo a las propuestas del banco social sobre la aplicación del Art. 44 del ET y a la integración de los trabajadores temporales en el proceso de despido colectivo no puede calificarse de irrazonables o falta de motivación, habida cuenta de la postura mantenida por UNISONO en el procedimiento de mediación celebrado en el SASEC el 16 de noviembre de 2017 sobre esta materia (folio 398); en dicho acto las dos empleadoras aquí demandadas TELECYL S.A. y UNISONO, fueron conformes al afirmar que el traspaso de los trabajadores de una a otra empresa debía seguir la vía convencional trazada por el Art. 18 del convenio colectivo de aplicación.

El distinto tratamiento otorgado a la extinción de los contratos de los trabajadores vinculados con contratos temporales será objeto de análisis en el siguiente fundamento de derecho.

#### **SEXO.- Vulneración del principio de igualdad.-**

El segundo vicio que se imputa por la parte actora al proceso de despido colectivo es la vulneración de los principios de igualdad y no discriminación previstos en el Art. 14 CE en relación con el Art. 15.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , Texto Refundido aprobado por RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo ed duración determinada, tal y como ha resultado interpretada por la STJUE de 14 de diciembre de 2016, asunto C-596/14 , de Diego Porras.

La denuncia se ciñe al distinto trato dispensado a la extinción de los contratos de trabajo de la plantilla adscrita al centro de trabajo de al C/ San Francisco 15 en razón a la naturaleza temporal o indefinida del vinculo laboral y ello tanto a la hora de seleccionar a los trabajadores que habían de resultar afectados por el despido colectivo, expediente en el que no se incluyeron los 152 trabajadores vinculados con contratos temporales, como por el diferente alcance de las indemnizaciones que en definitiva les fueron abonadas.

Por otra parte, sigue diciendo, de conformidad con lo previsto tanto en el Art. 15.1.a) del ET resulta que al menos unos 46 trabajadores -provenientes de la anterior adjudicataria -GESTION C- y que fueron contratados por TELECYL S.A. en el año 2009, ostentan la condición de trabajadores indefinidos y, sin embargo no resultaron incluidos en el expediente, y lo propio cabe decir de la regla recogida en el Art. 14.a) del convenio colectivo relativa a que a la entrada en vigor del convenio al menos el 40% de la plantilla del personal de operaciones debería estar contratado bajo al modalidad de contrato indefinido.

La cuestión suscitada en el presente alegato ha sido abordada por la STS de 13 de julio de 2017 (rec. 25/2017 ) en cuyo fundamento de derecho cuarto puede leerse:

"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".

A la vista de la doctrina expuesta habrá que convenir que el criterio utilizado por TELECYL S.A. para determinar los trabajadores que habrían de quedar incluidos en el expediente de despido colectivo y para segregar a los que deberían excluirse del mismo, fue un criterio obediente a una motivación objetiva, justificada, proporcional y razonable. En primer lugar porque el criterio o el patrón cuya dudosa constitucionalidad se denuncia en la demanda cuenta con un aval legal y en el propio convenio colectivo del sector de Contact Center, al disponerse en el artículo 14. b) del mismo que, sin perjuicio de la regla general de que los contratos para obra o servicio determinado del personal de operaciones, es decir, del personal que realiza su trabajo en campañas o servicios concertados con terceros, tengan una duración atemperada a la de la campaña o el servicio contratado, los contratos de esa tipología que se concierten a partir de junio de 2010 tendrán una duración máxima de cuatro años, previsión convencional la citada que incorporó las previsiones sobre duración máxima de los contratos temporales para obra o servicio determinado contenidas en la ley 35/2010, de 17 septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, a partir de la pauta sobre carga de la prueba que se contempla en los Art. 96.1 y 181.2 de la L.R.J.S., lo cierto es que la parte actora no identificó a lo largo del debate desarrollado en el acto de la vista un solo caso de un trabajador en el que no se hubiera respetado aquella regla, y los dos supuestos identificados por la Inspección de Trabajo resultaron incluidos en la relación definitiva de afectados tal como se informa en el decimoquinto de los ordinales.



Pero es que, además, la STS de 25 de junio de 2014 (rec.198/2013 ) ya señaló que "no es materia propia del conflicto colectivo, y la demanda de despido colectivo participa de la misma condición o naturaleza, la exigencia de un examen pormenorizado e individualizado de la situación de cada uno de los afectados integrantes del grupo genérico de los trabajadores, pues esa discusión sería ya de los sustanciables en el proceso de despido individual ex art. 124.13 de la LRJS".

En segundo lugar, siempre con la salvedad de lo que pueda resolverse judicialmente con ocasión del enjuiciamiento de las eventuales impugnaciones de los despidos y de las extinciones de contrato individuales, ya en relación con aquel colectivo de 46 trabajadores procedente GESTION C y que fueron contratados por TELECYL S.A. en el año 2009, habrá que recordar que la Disposición Transitoria Primera. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio , de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, contempla el régimen aplicable a los contratos por obra o servicios determinados, vigentes a la sazón, disponiendo que: Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Lo previsto en la redacción dada por este real decreto-ley al artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél.

Precepto este reiterado y reproducido en Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, vigente en desde el 19 de septiembre 2010 y en la Disposición Transitoria Primera del Estatuto de los Trabajadores .

Como señala la STS de 14 de marzo de 2014 esta solución es acorde con lo dispuesto en el artículo 9-3 de la Constitución en relación con el artículo 2.3 del Código Civil y con la Transitoria segunda también del CC, preceptos que imponen la irretroactividad de las leyes que no dispusieren lo contrario y que los contratos celebrados conforme a la normativa anterior y que sean válidos conforme a ella sigan surtiendo todos sus efectos con las limitaciones que la nueva norma imponga a partir de esta.

No existe, por tanto, razón alguna para aplicar a la contratación del colectivo de trabajadores referido aquel precepto legal alegado, al regirse su relación laboral por la normativa legal o convencional vigente al tiempo de su celebración y que, en nuestro criterio, no es tampoco la del vigente convenio cuya infracción se denuncia.

En fin, la segregación del expediente de despido colectivo de los trabajadores vinculados a la empresa con único contrato para obra o servicio determinado, cuenta con apoyo asimismo en la conocida doctrina jurisdiccional que ha versado sobre la validez del recurso a ese tipo de contratación para la prestación de servicios externalizados por segundas empresas, validez argumentada en la existencia en tales casos de una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, conocida por las partes en el momento de la contratación laboral y que opera como un límite temporal previsible, en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras el mismo se mantenga (doctrina contenida, por todas, en la STS de 8 de noviembre de 2010 ).

Por otra parte y ya en sede de la indemnización abonada a los trabajadores con contratos temporales cuestión que, como se ha visto fue prácticamente la única que se planteó por la representación social durante el periodo de consultas y que en principio y por lo dicho debería resultar ajena al presente procedimiento al no encontrarse afectados por el mismo los trabajadores a los que se circunscribe la denuncia, habrá de traerse a colación el criterio de esta Sala de 2 de noviembre de 2016 ( Rec. 1904/2016); dicha sentencia tras reproducir la jurisprudencia comunitaria más reciente, recuerda que ya el ATJUE de 11 diciembre 2014 imponía una compensación dineraria al uso abusivo de contratos temporales sucesivos en el sector público. Esta compensación se había concretado en la jurisprudencia del TS en la indemnización reconocida a la extinción de contratos temporales por vencimiento, pero, al entender de la Sala, la misma no alcanzaba para cubrir las exigencias resultantes de la doctrina de Diego Porras, que impone la indemnización por despido objetivo; ahora bien tal aplicación se hace conforme al juego de las obligaciones asumidas por el Estado español al incorporarse a la Unión Europea, esto es: primacía del Derecho de la Unión y de su jurisprudencia (art. 234 Tratado) y efecto directo vertical de las Directivas.

Como es sabido ese principio de primacía del Derecho de la Unión y de su jurisprudencia se manifiesta igualmente en la obligada interpretación de la normativa interna a la luz de la legislación y jurisprudencia comunitarias, que es la llamada «interpretación conforme»; ahora bien el sujeto pasivo de la eficacia vertical de las Directivas es el Estado, sea cual sea la condición en la que actúa, como empleador o como autoridad pública, y también cabe su invocación frente a las entidades públicas, cualquiera que sea su forma jurídica, pero «aun cuando un particular esté comprendido en el ámbito de aplicación subjetivo de una Directiva, las disposiciones de ésta no pueden invocarse como tales en su contra ante los tribunales nacionales» (SSTJUE





24/01/2012, asunto C-282/10 , Domínguez», aps. 38 y 39; y 12/12/13, asunto C425/12,«Portgás», aps. 23, 24 y 25).

Es decir, el privilegio de eficacia «horizontal» no beneficia a las Directivas, respecto de las que el art. 288 TFUE sostiene que "obligará[n] al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios". Es cierto que en algún supuesto el TJUE ha admitido la aplicación directa del derecho «regulado» por la Directiva 2000/78, con posible invocación entre particulares, pero no cabe olvidar que propiamente no se consagra la «eficacia horizontal» de la Directiva, sino la «eficacia directa» del derecho que la misma regula y en tanto que el mismo está dotado de cualidad de derecho fundamental de la Unión Europea como es el de no discriminación por razón de edad, consagrado por el art. 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (SSTJUE 19/01/2010, asunto C-144/04 , «Mangold», y 19/04/2016, asunto C-441/14 - Dansk Industri, aps. 22 y 23)., que, como se sabe, adquirió por el Tratado de Lisboa, fuerza de Derecho originario -esto es: directamente aplicable a los particulares; pero dicho precepto no alude en modo alguno a la temporalidad en el contrato como causa de discriminación, lo que obliga, en su caso, a la incardinación de esta circunstancia en el art. 20 del mismo cuerpo normativo, que se limita a reconocer, sin más precisión ni contenido, que todas las personas son iguales ante la Ley.

#### **SÉPTIMO.- Cesión ilegal de mano de obra.**

El empresario puede recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva. Ello supone que, con carácter general, la denominada descentralización productiva es lícita y se da cuando un empresario contrata con otro la ejecución de una obra o servicio. En estos casos, la empresa principal se limita a recibir el resultado de la ejecución por la contratista de ese servicio. Para ello, esta última, aporta sus medios personales y materiales y hace uso de su poder de organización y dirección. Si la contrata se desnaturaliza y trastoca en simple provisión de mano de obra, estaríamos ante una cesión ilícita de trabajadores.

Conforme al Art. 43.2 del Estatuto de los Trabajadores , se incurre en cesión ilegal de trabajadores cuando se da alguna de las siguientes circunstancias ( TS 2-11-16 , EDJ 215611; 26-10-16 , EDJ 202737):

1. La empresa cedente no ejerce las funciones inherentes a su condición de empresario; es decir, no pone al servicio de la cesionaria la organización empresarial que posee.
2. La empresa cedente carece de una actividad o de una organización propia y estable, no cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.
3. La empresa cedente no cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de la actividad).
4. que el objeto del contrato de servicios se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente, sin contribuir con los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial.

En lo que atañe a la problemática de la cesión ilegal, la doctrina unificada es unánime cuando sostiene la necesidad de ceñirse al caso concreto, pues suelen ser muy distintas las situaciones que pueden darse en la práctica. Destaca en este sentido la STS de 26 de octubre de 2016, rec. 2913/2014 ( con cita de las de las de 17 de febrero de 2010 y 26 de junio 2011 y 11 de julio de 2012 ) que " ante la dificultad de precisar el alcance del fenómeno interpositorio frente a las formas lícitas de descentralización productiva, la práctica judicial ha recurrido tradicionalmente a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador, pudiendo citarse, entre ellos, la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios, el ejercicio efectivo de los poderes empresariales y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto a través de datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva). Pero esto no significa que sólo en el caso de empresas aparentes, sin patrimonio ni estructura productiva relevantes, pueda darse la cesión. Como fenómeno interpositorio de carácter jurídico, la cesión puede actuar completamente al margen de la realidad o solvencia de las empresas implicadas, aunque en la práctica sea frecuente la utilización de testaferros que suelen carecer de esa realidad empresarial", y añade el Alto Tribunal, "El ámbito de la cesión del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores es más amplio que el de las cesiones fraudulentas o especulativas, pues lo que contempla el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores es -como dice la 14 de septiembre de 2001- un supuesto de interposición en el contrato de trabajo y la interposición es un fenómeno complejo, en virtud del cual el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y ejerce efectivamente el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por un empresario formal".



Es de traer a colación asimismo la STS de 28 de junio de 2017 (rec. 45/2017 ), en la que analizando el fenómeno del contact center en un supuesto de banca telefónica análogo al aquí debatido, llegaba la razonable conclusión de que no cabía apreciar la también allí denunciada cesión ilegal.

Pues bien, no otra conclusión cabe alcanzar en el supuesto debatido. Comenzando por el último de los apartados analizados, tal como se desgrana en el noveno de los ordinales, fue TELECYL la que concertó los contratos de trabajo con los trabajadores despedidos y quien ha ejercido las facultades de dirección ordenando la jornada laboral, estableciendo horarios, turnos de trabajo y de vacaciones, distribuyendo las tareas y controlando su cumplimiento, hasta el punto de que los representantes de los trabajadores convocaron una huelga frente a la empresa para protestar "por el control del trabajo" y porque la "empresa exige un ritmo de trabajo inasumible para los trabajadores que deriva en una situación de estrés y de malestar" (sic) (folio 363). Pero no es solo que la empresa viniera ejerciendo sus facultades directivas y disciplinarias, impartiendo formación o vigilando la salud de sus trabajadores tal como allí se indica, sino que intervenía como interlocutor de los representantes legales de los trabajadores en las relaciones colectivas de trabajo; baste recordar que como resultado de la huelga a que se acaba de hacer mérito, empresa y comité de empresa constituyeron un grupo de trabajo en el SASEC (ordinal décimo), rol que asimismo asumió en los conflictos colectivos suscitados.

En segundo lugar tampoco se puede hablar de confusión de plantillas, sino que TELECYL contaba con un centro de trabajo aparte en el que operaban exclusivamente sus operadores y gestores telefónicos y aun cuando contaban o tenían asignada una dirección de correo electrónico de **LIBERBANK**, pero ello lo era con una extensión específica como "externos". Por otra parte, la actividad de banca a distancia o de Contact Center de **LIBERBANK** se desarrollaba exclusivamente por aquellos operarios con arreglo a la estructura organizativa o cuadro de mandos que se deja descrito en el sexto de los ordinales y con una distribución de los recursos humanos que en cada caso se estimó necesario para la ejecución de los programas o de las campañas diseñadas por el cliente, y así se desprende de los correos cruzados entre el Sr. Blas y el responsable de FK2 en el mes de junio de 2017 que la parte actora adjunta a su ramo de prueba (folios 361 y ss.).

No empaña la anterior conclusión el hecho de que la entidad bancaria tuviera destinados tres empleados para el seguimiento de la actividad desarrollada en el servicio de contact center que tenía contratado pues, a partir del reconocimiento de que la titularidad del servicio que se prestaba por TELECYL S.A. era de la entidad bancaria y que el ámbito de los usuarios o receptores de ese servicio estaba esencialmente constituido por clientes del banco, no es revelador ni manifestación alguna de cesión prohibida el hecho de que existiera alguna supervisión del titular del servicio sobre el modo de materialización del mismo, puesto que era la entidad bancaria quien había establecido el contenido y el alcance del servicio, o que se formularan en algunas ocasiones indicaciones sobre el perfil que habrían de ofrecer los trabajadores de nueva contratación, todo lo cual justificaba en términos de razonabilidad la presencia en el centro de trabajo en el que se desarrollaba la banca telefónica de aquellos responsables de ese servicio pertenecientes a la plantilla de **LIBERBANK**, en el bien entendido de que las relaciones comerciales y de trabajo entre estos directivos del banco se entendían con los directivos de TELECYL ya lo fuera en las reuniones semanales programadas ya lo fuera vía correo electrónico pues, aunque en el mismo inmueble, ambos colectivos ocupaban espacios separados.

En tercer lugar y tal como queda reflejado en el relato histórico ni todas las sedes que de forma sucesiva ha venido utilizando TELECYL para la ubicación de su centro de trabajo eran propiedad del banco, ni el disfrute de los inmuebles de los que si era titular **LIBERBANK** lo han sido a título gratuito y lo propio cabe decir del mobiliario: mesas, sillas, mamparas, persianas..., la mayor parte de las cuales aparecen soportadas con las correspondientes facturas aportadas por la contrata. Es cierto que los ordenadores y el resto del instrumental de la plataforma de banca telefónica era de la propiedad del titular del servicio, pero entonces no cabe perder de vista el hecho de que el sistema de banca a distancia de CajAstur ya había sido creado en el año 2004 y que incluso ya había sido objeto de una previa externalización antes de la contratación de ese servicio con TELECYL razón por la que la puesta a disposición y utilización por la contrata de aquel equipamiento concebido y preordenado por su titular a aquella finalidad, tampoco es un dato decisivo y excluyente de la puesta en juego de una realidad empresarial. Hay que tener presente, por otra parte, que junto con la atención a los clientes, la contrata también había asumido el servicio de atención al empleado (SÁE) lo que justifica el acceso de los empleados de la contrata a los sistemas informáticos de la entidad financiera.

En fin, la externalización o contratación de servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa cedente no es jurídicamente anómalo o ilegal, sino que integra el objeto mismo del supuesto de hecho de la subcontratación ( STS de 15 de abril de 2010 ).

En el concreto caso de las entidades de crédito es un fenómeno expresamente previsto en la normativa bancaria que contempla y disciplina la delegación de la prestación de servicios o funciones en el Art. 22 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero , dictado en desarrollo de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación,



Supervisión y Solvencia de las Entidades de Crédito. En consecuencia, el hecho de que TELECYL haya asumido de la ejecución o materialización el servicio de contact center en los términos previstos en el Art. 2 del convenio colectivo de aplicación, es un dato que tampoco milita en pro de un supuesto de cesión ilícita; habida cuenta que tal servicio cuenta con una autonomía y un régimen de horario específico (las 24 horas del día y los 365 días del año), como distintos son los servicios que a través del mismo se proporcionan: la banca online o banca a distancia de suerte que, como gráficamente lo expreso alguna de las testigos, ella "tanto podía estar en Candas como en Albacete".

En suma, descartado el hecho de que en ningún momento se puso en duda la realidad empresarial de TELECYL S.A., cuyo volumen de negocio en el año 2016 se cifraba en 33,7 millones de euros, que contaba con una plantilla global de 1.150 empleados y con unos departamentos centrales en Valladolid, dos de cuyas plataformas operan en Asturias bajo la dirección de una Responsable de operaciones de la zona norte, la Sra. Guadalupe , a juicio de este Tribunal la empresa ejerció efectivamente las funciones inherentes a la posición jurídica y material de empresario en el contexto de la prestación del servicio de contact center, estableciendo un cuadro de mandos específico, responsabilizándose de llevar a cabo el encargo efectuado por **LIBERBANK** con el personal adscrito al centro de trabajo de la c/ San Francisco 15, asumiendo el riesgo y la obligación de rendir cuentas sobre los resultados alcanzados y la calidad de las campañas desarrolladas a cambio de una contraprestación económica del servicio ligada a los resultados obtenidos.

#### **OCTAVO.- Prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores.**

El objeto de esta modalidad procesal, según el Art. 124.1 de la L.R.J.S ., es la decisión empresarial sobre el despido colectivo. Sin embargo, esta decisión empresarial contendrá además de la decisión extintiva otros contenidos, algunos de ellos necesarios y otros voluntariamente adoptados de forma unilateral por el empresario o de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, como pueden ser los criterios de selección de los trabajadores afectados, el plan de recolocación externa o las medidas de acompañamiento.

Ahora bien, el Art. 124.2 L.R.J.S . se refiere específicamente a los motivos impugnatorios de la demanda, precisando que aquella podrá fundarse en los siguientes: a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita; b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ; c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o, d) que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

Finalmente el Art. 124.2 L.R.J.S . dispone que en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el Art. 124.13 L.R.J.S .

En otras palabras, el de despido colectivo es un procedimiento de cognición limitada, congruente con su naturaleza de procedimiento especial de tramitación urgente, con exclusión expresa por el legislador de los motivos impugnatorios sobre cuestiones individuales, como la relativa a la prioridad de permanencia, como expresamente señala la STS de 25 de junio de 2014 (rec. 198/2013 ) al advertir que: "la valoración y enjuiciamiento sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, que, obviamente, es una decisión con efectos directa y primordialmente colectivos, como lo evidencia la propia naturaleza del proceso judicial que puede revisarla, no puede referirse al análisis concreto y minucioso de cada una de las situaciones particulares de los trabajadores individualmente afectados, posiblemente incluso aunque en alguna de ellas (y no es el caso: lo descarta con contundencia la propia sentencia impugnada ) pudiera apreciarse algún indicio de discriminación o de un trato desigual prohibido por el ordenamiento, a salvo, claro está, si esos indicios pudieran llegar a implicar una lesión con proyección general sobre un derecho fundamental o el trato desigual real afectara a todo un grupo indiscriminado de trabajadores (tampoco es el caso). Es doctrina de la Sala, que por reiterada y uniforme nos excusa de cita concreta, que no es materia propia del conflicto colectivo, y la demanda de despido colectivo participa de la misma condición o naturaleza, la exigencia de un examen pormenorizado e individualizado de la situación de cada uno de los afectados integrantes del grupo genérico de trabajadores, pues esa discusión sería ya de las sustanciables en el proceso de despido individual ex art. 124.13 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social ".

En todo caso, se ha de recordar a la parte que la garantía establecida en el Art. 68.b) del Estatuto de los Trabajadores no es una garantía absoluta que asegure la permanencia del representante en su puesto de trabajo, sino únicamente una prioridad frente al resto de trabajadores del mismo grupo profesional. Si el despido colectivo se extiende a la totalidad de los puestos de trabajo existentes similares a los del



representante, la razón de su prioridad de permanencia desaparece, sin que pueda válidamente sostenerse que quepa ejercerla frente a trabajadores de distinta cualificación cuya permanencia resulte conveniente para la subsistencia de la empresa. En otras palabras, se trata de una garantía relativa, de suerte que si el ámbito de la representación del trabajador desaparece, la garantía no puede actuar.

#### **NOVENO.- Sucesión de empresas.**

Se pretende, por último, que se declare la existencia de sucesión de empresas, en su modalidad de sucesión de plantillas, al proceder al menos el 90% de los trabajadores de la nueva contrata, UNISONO, de TELECYL S.A., debiendo prevalecer la regulación legal sobre la previsión del Art. 18 de convenio colectivo del sector.

El cambio de adjudicataria en los contratos de atención telefónica en el marco del sector del contact center ha sido abordado por las SSTs de de 15 de julio de 2015 (rec. 1377/2012 ) y 27 de enero de 2015 (rec. 15/2014 ). En la primera de las citadas el TS declara que no ha existido una sucesión de empresa, y sí una sucesión de contratas al no haber existido transmisión de los activos materiales con los que desarrollaba la actividad. Razona que ningún acuerdo ha existido sobre la transmisión de la actividad y de los medios materiales e infraestructuras entre la antigua y la nueva contratista que ha puesto por su cuenta los medios materiales de todo tipo necesarios para el desarrollo de una actividad que necesita de inmuebles, teléfonos, aparatos informáticos, que son imprescindibles para su desarrollo. El cambio de contratista en estas condiciones no encaja en el ET ni en la Directiva 2001/23, porque no se ha transmitido un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica y si se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior ha sido para cumplir lo dispuesto en el Convenio.

Con todo, resulta especialmente relevante la motivación de la segunda de las citadas por las razones que esgrime para rechazar el argumento básico de la demanda, esto es, que el coste de la mano de obra es superior al coste de los medios materiales puestos por la empresa, por lo que debe declararse una sucesión de plantillas. Razona la Sala IV que: "Esta doctrina ( *de la sucesión de plantillas* ) no es aplicable a casos como el que nos ocupa porque no se ha transmitido una entidad económica que mantenga su identidad tras el cambio. La nueva contratista no se ha limitado a continuar con la actividad desempeñada por la anterior asumiendo parte de su plantilla, sino que ha puesto sus propias instalaciones (inmuebles que incluso tenía antes), ha puesto en marcha tres plataformas, centros de trabajo desde los que operar, y otros medios materiales como sistemas de telefonía, sistemas de comunicación, medios informáticos y todo lo necesario para la prestación del servicio, hardware y software, número mínimo de líneas telefónicas, teléfonos fijos y móviles, cuentas de correo, impresoras y scanners, entre otros medios que se detallan en pliego de condiciones, elementos todos sin los que la actividad no podría ser desarrollada, porque lo importante no es el coste de las inversiones en medios materiales, sino la necesidad de los mismos, ya que, la importancia de los factores que intervienen en la producción no se mide en términos cuantitativos, sino cualitativos, esto es atendiendo a la necesidad de los mismos para el funcionamiento de la actividad, necesidad que en este caso es evidente porque sin las inversiones hechas por la nueva contratista y demás medios materiales puestos por ella los trabajadores que contrató de la antigua no habrían podido prestar el servicio que requería la actividad por falta de instalaciones y demás medios materiales. Además, ha aportado la organización del servicio y know how (saber hacer como empresa), lo que impide estimar que haya existido sucesión de plantillas, pues las circunstancias concurrentes justifican la inaplicación del art. 44 del E.T ., como se deriva de la doctrina del T.J.C.E., sentada en sus sentencias de 12 de febrero de 2009, caso Klarenberg (Fundamentos 40 y siguientes) y de 20 de enero de 2011 caso Clece (fundamentos 33 a 36)".

Pues bien, aunque el cambio de adjudicataria en el marco del contact center debe ser analizado caso por caso, no cabe duda que en el supuesto analizado resulta plenamente aplicable la doctrina expuesta por cuánto conforme se indica en el decimonoveno de los ordinales, la nueva contrata no solamente dispone de instalaciones propias, un inmueble alquilado en la Avda. de los Campones núm. 75 Gijón, en el que realizó una inversión cercana a los 200.000 euros para su adecuación a contact center; haciéndose cargo asimismo de su amueblamiento y dotación de ordenadores, teléfonos y del resto de las herramientas informáticas necesarias para atender el servicio contratado, junto con su propia estructura de medios humanos y la experiencia surgida de la práctica prolongada de la actividad.

Por todo lo expuesto, entendemos que el despido es ajustado a derecho y así ha de declararse.

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

#### **FALLAMOS**

Que desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS frente a las empresas "TELECYL S.A.", "**LIBERBANK**", "UNISO NO



SOLUCIONES DE NEGOCIO S.A." y "FACTORÍA DE TRANSFORMACION Y OPERACIONES Y SERVICIOS S.L. (FK2)", y, en consecuencia, absolvemos a estos últimos de los pedimentos en ella formulados.

Notifíquese esta sentencia a las partes, uniendo su original el Libro de Sentencias, llevando testimonio al rollo de sala.

#### *Medios de impugnación*

Cabe **recurso de Casación ordinaria** ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, que habrá de prepararse en esta Sala del TSJ Asturias en el plazo de 5 días desde la notificación, mediante comparecencia o escrito de las partes, su abogado o representante, bastando la mera manifestación de los anteriores al ser notificados.

#### *Depósito para recurrir*

Conforme al artículo 229 LRJS, todo condenado que no sea trabajador, o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 ?)**.

#### *Consignación o aseguramiento del importe de la condena*

Asimismo, ( artículo 230 LRJS ), la parte condenada debe justificar, al preparar el recurso, haber **consignado en metálico** : bien la cantidad objeto de condena, bien el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento. Puede sustituirse esa consignación por el aseguramiento mediante **aval** solidario de duración indefinida, emitido por entidad de crédito, y pagadero a primer requerimiento.

#### *Exenciones de los depósitos y consignaciones*

**Están exentos** de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes: el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos; las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica, los órganos constitucionales, los sindicatos, y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

#### *Forma de realizar el depósito o consignación*

a).- Cuando se realicen **directamente en el banco** : se harán en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta correspondiente al **nº del asunto** se conforma rellenando el campo correspondiente con 16 dígitos, que son: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro dígitos que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo. En el formulario o impreso bancario hay indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**" si se trata del depósito, o "**consignación**" si se trata del importe de condena.

b).- Cuando los ingresos se realizan mediante **transferencia bancaria** , se hará constar: el código **IBAN** del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; **también** se rellenarán los campos **concepto** aludido, y observaciones donde constarán los 16 dígitos de la **cuenta** del recurso.

De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se hará uno por cada concepto, aunque obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida y utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACION.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia el día 28 de Febrero de 2018 por el/la Iltrmo/a. Magistrado Ponente **D. JESÚS MARÍA MARTÍN MORILLO** que la suscribe en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.