



Roj: **STS 3449/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3449**

Id Cendoj: **28079140012014100413**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/06/2014**

Nº de Recurso: **165/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5332/2012,**
STS 3449/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Junio de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Jacinto Morano González, en nombre y representación de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 18 de diciembre de 2012, dictada en autos número 257/12, en virtud de demanda formulada por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra GRUPO TELETECH (TELETECH CUSTOMER SERVICES S.L.U., TELETECH SPAIN AT HOME SERVICES S.L.U. y TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN S.L.U.); SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CC.OO.); SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT); y todos los firmantes del Acuerdo del Expediente de Regulación de Empleo, D^a Julia, D. Bernardo, D. Clemente, D. Efrain, D. Ezequiel, D^a Paula, D^a Santiago, D. Herminio, D^a Zaira, D. José, D. Marcelino, D^a Amparo, D. Ovidio y D. Roque, sobre IMPUGNACIÓN DESPIDO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurridos el Letrado D. Armando García López en nombre y representación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO); la Letrada D^a Amanda Grande Troncoso en nombre y representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F); el Letrado D. Vicente Calle Martínez en nombre y representación de TELETECH CUSTOMER SERVICES S.L.U., TELETECH SPAIN AT HOME SERVICES S.L.U. y TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN S.L.U.; y el Letrado D. José Antonio Mozo Saiz en nombre y representación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-UGT).

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), se presentaron sendas demandas de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO, de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En la demanda de CSI-F, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare la nulidad del despido colectivo llevado a cabo por el Grupo TeleTech en España o subsidiariamente no ajustado a derecho con las consecuencias derivadas de la declaración resultante y, en consecuencia se requiera por el secretario judicial, para que aporte toda la documentación obligatoria al despido colectivo establecida en la normativa y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo".



En la demanda de CGT, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare la NULIDAD de la extinción de los contratos de trabajo, condenando a la empresa a la readmisión de los mismos y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma y subsidiariamente, los declare NO AJUSTADOS A DERECHO y por tanto, IMPROCEDENTES, condenando a la empresa a optar entre la readmisión de los trabajadores con abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma o a indemnizar a los mismos en la cuantía que resulte de aplicación por despido improcedente, a determinar, en su caso, en fase de ejecución".

SEGUNDO.- Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio, en el que las demandantes se afirmaron y ratificaron en las mismas, oponiéndose las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 18 de diciembre de 2012 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos las demandas de despido colectivo, promovidas por CGT y CSI-F y absolvemos a GRUPO: TELETECH CUSTOMER SERVICES S.L.U., TELETECH SPAIN AT HOME SERVICES S.L.U. y TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN S.L.U., SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO), SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), Julia , Bernardo , Clemente , Efrain , Ezequiel , Paula , Santiago , Herminio , Zaira , José , Marcelino , Amparo , Ovidio , Roque de los pedimentos de la demanda".

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

" 1º.- TELETECH CUSTOMER SERVICES SPAIN S.L.U es la sociedad dominante del grupo de sociedades, denominado TELETECH ESPAÑA, formado por ella misma y por dos sociedades dependientes: TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN SLU y por TELETECH SPAIN AT HOME SERVICES S .L.U. Por ello, y de acuerdo con el contenido del artículo 43 del código de comercio , la compañía está obligada a formular cuentas anuales consolidadas. - Dicho grupo de empresas pertenece al grupo TELETEC HOLDING INC.

Dichas mercantiles tenían centros de trabajo en Barcelona; Madrid; Oviedo; Valencia y Toledo. - TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN, SLU tiene una filial en Costa Rica, dependiente de una filial de la misma, que siempre ha prestado servicios para VODAFONE. - La mercantil reiterada tiene una filial en Argentina, cuya facturación creció en los últimos años por el incremento de pedidos, así como por el incremento de las retribuciones salariales. - Dicha mercantil está cerrada en la actualidad.

2º.- CGT y CSI-F son sindicatos presentes en Grupo TELETECH ESPAÑA, donde acreditan un 15,3% y un 7,6% respectivamente de los representantes de los trabajadores.

3º.- Los clientes principales de las demandadas eran ORANGE; SERVEF; LOGITECH; TELEFÓNICA; VODAFONE y CAIXA CATALUNYA. - Desde finales de 2011 a mediados de 2012 se han producido las situaciones siguientes:

· Orange: Este cliente se ha perdido en el ejercicio 2012, ya que el centro de trabajo de Oviedo, en el que prestaban servicio 800 trabajadores, fue vendido a Orange. Esta cuenta era la segunda más importante en ingresos y la más importante en resultados a nivel de EBIT. - Así, en los tres primeros meses de 2012 facturó 567.600 euros.

· Servef: Ante los recortes de gasto público puestos en marcha por el gobierno para reducir el gasto público, Servef se vio obligado a cancelar, a finales de mayo de 2012, el servicio con la Compañía por falta de presupuesto.

· Logitech: Los ingresos de este cliente desaparecieron a lo largo de mayo de 2012, extinguiéndose el contrato por las demandadas.

· Telefónica: Debido a la cancelación por parte de Telefónica del servicio de atención y fidelización de clientes, que suponía aproximadamente la mitad de los ingresos provenientes de Telefónica en 2011, la cuenta ya no resultaba rentable y aportó unas pérdidas del 3% en la cuenta de explotación de 2011. Por ello, la Compañía intentó traspasar el servicio a un competidor, sin éxito, por lo que se vio obligada a abandonar este servicio deficitario a principios de julio de 2012.

· Vodafone: El servicio prestado desde España es muy deficitario, habiendo producido, sólo en los 3 primeros meses del año 2011, unas pérdidas antes de intereses e impuestos de 268.000 euros que, a ese ritmo, llevaría a la compañía a unas pérdidas de más de 1.000.0000 de euros. Por ello, la relación contractual con VODAFONE terminó el 31 de julio de 2012, al finalizar la última prórroga del contrato suscrito por ambas mercantiles.

· Caixa Catalunya: Sus operaciones en España se habrían limitado en esta cuenta, cuyos ingresos en 2011 representaron menos del 1% de los ingresos de la compañía. La estructura del Grupo no tendría sentido para un volumen de operación tan pequeño. Por tanto, la Compañía optó por no renovar el contrato con este cliente,



yendo a parar esta cuenta a un competidor, si bien la Compañía ha conseguido que el personal de este servicio pase al competidor que obtuvo la cuenta.

4º.- El 80% de las ventas de las empresas demandadas se centralizaban por ORANGE y VODAFONE, mientras que TELEFÓNICA asumía el 13% de las mismas.

No obstante, en los meses de enero a marzo de 2012 la facturación de ORANGE ascendió a 567.700 euros, mientras que VODAFONE produjo un resultado negativo de -268.200 euros.

5º.- La evolución de las ventas de la empresa demandada desde 2008 a 2011 es la siguiente:

81.9 MM euros (2008); 72.8 MM euros (2009); 72.8 MM euros (2010) y 67.4 MM euros (2011), lo que comporta un resultado negativo del - 18% en el período citado.

Los ingresos de los últimos tres trimestres, en relación con los tres últimos trimestres precedentes, han sido los siguientes:

12.1 MM euros (segundo trimestre 2012)/18MM euros (segundo trimestre 2011)

14.2 MM euros (primer trimestre 2012)/19.2 MM euros (primer trimestre 2011).

14.4 MM euros (cuarto trimestre 2011)/18.2 MM euros (cuarto trimestre 2010).

En el ejercicio 2011 la empresa tuvo unos beneficios de 46.000 euros.

Las previsiones de pérdidas para 2012 ascienden a 7.700.000 euros y 26.000.000 euros para el ejercicio 2013.

6º.- El 16-07-2012 la empresa demandada inició el período de consultas para la extinción de todos sus contratos de trabajo, notificándose el mismo día a la Autoridad Laboral. - Aportaron los documentos que siguen:

- Poderes del representante legal de la Sociedad.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Listado de trabajadores afectados, indicando su clasificación profesional.
- Criterios de designación de los afectados.
- Período previsto para la extinción de los contratos de trabajo.
- Información sobre la composición de los representantes de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del despido colectivo. Fotocopia de las actas de las elecciones sindicales e información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- Plan de recolocación externa en los términos señalados en el artículo 5 L10 del Estatuto de los Trabajadores
- Memoria Explicativa que incluye el Informe Técnico relativo a las causas productivas que fundamentan el despido colectivo.
- Memoria Legal (criterios legales y jurisprudenciales)
- Cuentas provisionales del Grupo a 30 de junio de 2012, firmadas por D. Dimas y D. Federico .
- Cuentas anuales del ejercicio 2009, 2010 y 2011 de las Sociedades TELETECH CUSTOMER SERVICES SPAIN, S.L.U., TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN, S.L.U. y TELETECH SPAIN AT HOME SERVICES, SLU, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, así como las cuentas anuales consolidadas de la empresa dominante.
- Listado de trabajadores mayores.

En la citada reunión se acordó negociar globalmente con las secciones sindicales presentes en las diferentes empresas del grupo demandado, conformándose la comisión negociadora por 6 representantes de CCOO; 4 representantes de UGT; 2 representantes de CGT y 1 representante de CSI-F, aunque CGT insistió que los eventuales acuerdos deberían refrendarse por la representación unitaria de cada empresa.

Se celebraron reuniones los días 19, 27 y 31-07 y 8 y 14-08-2012, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas, alcanzándose finalmente acuerdo con CCOO y UGT, quienes acreditan el 77% de los representantes de los trabajadores. - Las demandadas aportaron, durante la negociación, los contratos de VODAFONE.



Los acuerdos alcanzados obran en autos y se tienen por reproducidos, conviniéndose que los trabajadores con contrato de obra, ligados a la plataforma de TELEFÓNICA, se incluyeran en el despido colectivo, al igual que los trabajadores con contrato indefinido, correspondiéndoles, por consiguiente, 35 días de salario por año de servicio sin límite temporal, mientras que los demás contratados por obra percibirán únicamente 21 días por año de servicio.

7º.- Las empresas demandadas notificaron a la Autoridad Laboral la conclusión del período de consultas con acuerdo, así como a los representantes de los trabajadores. - La empresa procedió, a continuación, a extinguir los contratos de todos los trabajadores de la plantilla, salvo dieciocho, que continúan realizando las funciones burocráticas finales, así como asegurando las funciones de la comisión de seguimiento pactada en el despido colectivo.

8º.- Obra en autos el informe de la Inspección de Trabajo, que se tiene por reproducido.

Se han cumplido las previsiones legales.

9º.- El mercado de la telefonía móvil se encuentra en fase depresiva, produciéndose baja de cientos de líneas móviles en los últimos años, que afectan especialmente a las compañías más punteras del sector".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), basando sus motivos al amparo del artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

SEXTO.- Por providencia de fecha 23 de julio de 2013 se procedió a admitir a trámite el citado recurso y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 29 de abril de 2014. Suspendido dicho trámite, y dada la trascendencia y complejidad del asunto, se acordó que la deliberación, votación y fallo del mismo se hiciera en Sala General, señalándose el día 18 de junio de 2014, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- EL Grupo de Empresas TELETECH ESPAÑA (integrado por tres empresas: TELETECH CUSTOMER SERVICES SPAIN S.L.U., TELETECH SPAIN AT HOME SERVICES S.L.U. y TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN S.L.U.) inició un procedimiento de despido colectivo para la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de su plantilla el día 16/7/2012 mediante comunicación a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral. Ese mismo día se acordó negociar globalmente con las secciones sindicales presentes en las diferentes empresas del grupo, conformándose una Comisión Negociadora con una composición proporcional a la presencia de cada una de esas centrales sindicales en los tres Comités de Empresa, quedando la representación social constituida del siguiente modo: 6 representantes de CCOO, 4 representantes de UGT, 2 representantes de CGT y 1 representante de CSI-F, si bien CGT manifestó que los acuerdos que se alcanzaran deberían ser ratificados por la representación unitaria de cada una de las tres empresas.

SEGUNDO.- La empresa aportó la documentación que figura relacionada en el hecho probado 6º de la sentencia recurrida y se desarrollaron cinco reuniones negociadoras, alcanzándose finalmente el acuerdo de extinguir todos los contratos de trabajo de las tres empresas del grupo -a excepción de los contratos de 18 trabajadores que deberían llevar a cabo determinadas tareas burocráticas finales- indemnizando a los trabajadores indefinidos y a los trabajadores con contrato para obra o servicio en vigor (ligados a la plataforma de TELEFÓNICA) con 35 días de salario por año de antigüedad y sin limitación temporal máxima, mientras que a los demás trabajadores con contrato de obra o servicio a punto de finalizar se acordó indemnizarles con 21 días de salario por año de antigüedad. Dicho acuerdo fue suscrito por CCOO y UGT, que conjuntamente representan al 77 % de los trabajadores, siendo rechazado por CGT y CSI-F que impugnaron -en sendas demandas posteriormente acumuladas- el despido colectivo ante la Audiencia Nacional, solicitando su nulidad o, subsidiariamente, su declaración como no ajustado a derecho. Figuran como codemandados (tras la ampliación de las demandas realizadas a requerimiento de la Audiencia Nacional) el grupo de empresas, cada una de las tres empresas integrantes del mismo, los sindicatos CCOO y UGT y las personas físicas pertenecientes a la empresa y a CCOO y UGT que formaron parte de la Comisión Negociadora y que adoptaron y suscribieron el referido acuerdo. La Audiencia Nacional ha desestimado íntegramente ambas demandas en su sentencia de 18/12/2012 (procedimiento 257/2012), que es ahora objeto de recurso de casación ante esta Sala Cuarta del TS por parte de CGT, recurso al que, en fase de impugnación, se adhiere CSI-F sin aportar ninguna nueva alegación, y que sí es impugnado por CCOO, por UGT y por el grupo empresarial. Asimismo, se ha emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal que estima que el recurso debe ser íntegramente desestimado.



TERCERO.- El recurso de CGT se articula en torno a tres motivos, todos ellos fundamentados en el artículo 207 e) de la LRJS, por presunta infracción de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia. La infracción que se denuncia en el motivo primero es la del artículo 51 del ET, así como del Reglamento de Despidos Colectivos (RD 801/2011, de 10 de junio) aplicable al caso por razones cronológicas, sin especificación de preceptos concretos, si bien en el desarrollo del motivo se alude a los artículos 6.4 y 9.2 del citado Reglamento, así como también se menciona el artículo 2.4 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, referida a los despidos colectivos. La infracción que se denuncia consiste esencialmente en que los grupos de empresa no son contemplados en ninguno de esos textos normativos como sujetos jurídicos con legitimación para iniciar y llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo; y, coherentemente con esa presunta falta de legitimación, tampoco contemplan esas normas que la representación de los trabajadores en la preceptiva comisión negociadora se pueda integrar tomando como referencia ámbitos superiores a la empresa (sólo se habla en el art. 51 ET de Comités de Empresa, de secciones sindicales de empresa o incluso de comisiones "ad hoc" elegidas por los trabajadores de la empresa afectada).

Los grupos de empresa -se arguye- solamente se mencionan en el art. 6.4 del Reglamento para prescribir la obligación de la empresa iniciadora de un procedimiento de despido colectivo, si es integrante de un grupo empresarial, de aportar determinados documentos. Concretamente, dice el citado art. 6.4: "Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante". Y también se vuelve a mencionar al grupo de empresa en el artículo 9.2 del Reglamento cuando dice que es obligación de la empresa que practica un despido colectivo "la recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte". Pero nada de eso autoriza, dice el sindicato recurrente, a que el grupo de empresas pueda ser el sujeto que despide.

Como tampoco le parece al recurrente que pueda deducirse esa posibilidad de estas dos menciones de la Directiva 98/59/CE. La de su Considerando Undécimo, que dice: "Considerando que conviene garantizar que las obligaciones de los empresarios en materia de información, de consulta y de notificación se apliquen con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él". Y la del artículo 2.4, que dice así: "Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él".

La sentencia recurrida se opone a esta argumentación reiterando la doctrina que estableció la propia Audiencia Nacional en su sentencia de 28/9/2012, que contiene, en síntesis, los siguientes argumentos:

a) El silencio -relativo, como acabamos de ver- del legislador no debe necesariamente interpretarse como su oposición a la posibilidad de que el grupo de empresas actúe en el procedimiento colectivo, iniciándolo, desarrollando el período de consultas y decidiendo los despidos.

b) Existiendo un grupo de empresas a efectos laborales, como es el caso que nos ocupa, eso significa que estamos ante "una realidad empresarial única y centro de imputación de las obligaciones y responsabilidades frente a los trabajadores de las empresas (STS 16/9/2010 ". En otras palabras, que el grupo de empresas es, en estos casos, el verdadero empresario a que se refiere el art. 1.2 del ET. Apoyándose en la jurisprudencia de esta Sala Cuarta del TS, afirma la Audiencia Nacional: "Recuérdese que en estos casos el levantamiento del velo descubre al grupo como verdadero empresario unitario, "de acuerdo con el criterio de atenuamiento a la realidad en la identificación de la posición empresarial" (STS 3-5-90, RJ 1990/3946; STS 31-1-91, RJ 1991/200), porque así lo impone "la preeminencia de las realidades económicas sobre las formas jurídicas" (por todas, STS 20-1-03, RJ 2004/1825)".

c) Por lo tanto, no es solo que el grupo de empresas puede instar un procedimiento de despido colectivo sino que, sobre todo, ello es lo más coherente cuando el despido se basa en la situación económica negativa de la empresa. En tal sentido, afirma la sentencia recurrida, aplicando la doctrina fijada en la STS de 23/1/2007, que "para valorar la situación económica negativa como causa para la válida extinción del contrato de trabajo no es necesario tener en cuenta la situación económica y patrimonial de todas las empresas del mismo grupo, excepto cuando se produzca una situación de unidad empresarial. En estos casos, puede aceptarse que habrá



que estar a la situación patrimonial de todas las sociedades que conforman el grupo empresarial, a la hora de determinar la posible existencia de una situación económica negativa, que pueda justificar la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que se considera que el verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial".

d) Observa a continuación la sentencia recurrida que "afectando la causa alegada al grupo en su conjunto, es más garantista que la negociación se lleve a cabo a nivel global y no parcelado empresa por empresa -por supuesto, siempre que esa negociación sea real y efectiva, como ha quedado acreditado en el caso que nos ocupa-. Y ello porque permite tanto el análisis individualizado de cada empresa como el examen de la situación en su conjunto, evitando, en su caso, posibles situaciones dispares injustificadas.

Por otro lado, en la negociación grupal se produce un claro incremento de la información de que se dispone en el período de consultas, ya que se examinan las cuentas de cada una de las sociedades en todo caso y no solo si concurren los requisitos que a tal efecto exige el art. 6.4 RD 801/2011 -empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector, con saldos deudores o acreedores entre ellas-".

e) Y concluye: "Por consiguiente, si las empresas demandadas admiten pacíficamente su condición de grupo de empresas a efectos laborales, admitiéndose expresamente por todas las secciones sindicales presentes, salvo CGT, quien lo admitió tácitamente al aceptar la negociación global con el grupo de empresas como tal, ya que participó, sin protesta alguna, en una comisión sindical elegida conforme a la representatividad sindical de todas las empresas del grupo, teniéndose presente, por otra parte, que la medida empresarial pretendía la extinción de todos los contratos de trabajo con el cierre consiguiente, de todos sus centros de trabajo, debemos descartar que el grupo como tal no esté legitimado para promover el despido colectivo, por cuanto asume, con sus propios actos, refrendados por los propios actos de los sindicatos actuantes, que el grupo como tal era el auténtico empleador de los trabajadores despedidos".

Es jurídicamente acertada la argumentación y la decisión adoptada por la Audiencia Nacional que coincide, además, con la doctrina de esta Sala (STS de 18/03/2014, Rec. 114/13, FD Tercero *in fine*), por lo que no ha incurrido en la infracción que se le imputa en este primer motivo, que rechazamos.

CUARTO. - El segundo motivo denuncia de nuevo infracción del art. 51 ET pero, esta vez, en relación con el art. 4 del Convenio 158 de la OIT, que exige causa justificada para proceder a cualquier tipo de despido de un trabajador.

Antes de entrar en la consideración de este motivo, debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario -que ya hemos dicho que es el grupo empresarial- cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente -lo que no se ha hecho en este caso- el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos.

Dicho lo cual, podemos pasar a analizar si las causas económicas y productivas concurrían y si los despidos producidos están o no justificados. En relación con esto, llevan razón los recurrentes cuando afirman que la exigencia del artículo 4 del Convenio 158 de la OIT -al exigir que para cualquier despido siempre debe existir una causa justificada- implica que el control judicial no se puede limitar a comprobar si concurren las circunstancias definidoras de una situación económica negativa sino que se debe enjuiciar también si concurre -dicho con las palabras de los recurrentes "un nexo de razonabilidad entre lo pretendido (un determinado número de despidos) y la causa desencadenante (una circunstancia económica y productiva)".

Sucede, sin embargo, que la sentencia recurrida, lejos de combatir o desconocer ese planteamiento, parte precisamente de su explícita aceptación. Reflexionando sobre el alcance de la reforma operada en la materia por la reforma laboral de 2012, tendente sin duda alguna a flexibilizar este tipo de despidos, dice así la sentencia recurrida en su FD sexto:



"Sin embargo, la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.

Así pues, la justificación del despido económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por consiguiente, la nueva regulación del art. 51.1 ET no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. (.../...).

La prueba, exigida al empresario, requerirá acreditar la concurrencia de la causa económica y productiva, que son las causas más anudadas entre sí, como viene sosteniéndose por la mejor doctrina, así como razonar de modo proporcional, utilizándose como técnica de ponderación la razonabilidad como proporcionalidad, que constituye, en suma, una técnica de ponderación de los sacrificios".

Así pues, la sentencia recurrida no discrepa de la doctrina de esta Sala -a saber, que la decisión sobre si concurren las causas justificadoras de los despidos obliga al juzgador a hacer un juicio de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad (en términos de los sacrificios de las partes en presencia) de las concretas medidas extintivas adoptadas- y, por lo tanto, mal puede haber infringido el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT que los recurrentes invocan. Cosa distinta es si, al aplicar esa técnica de control al caso concreto, el tribunal *a quo* ha tenido más o menos acierto. Pues bien, estimamos que la completa explicación que proporciona el FD Séptimo de la sentencia recurrida sobre la concurrencia de esas causas justificadoras (porque existe la situación económica negativa y porque las medidas extintivas son adecuadas, razonables y proporcionadas) de los despidos producidos es plenamente convincente. Dice así: "La respuesta ha de ser necesariamente positiva, aunque el grupo consolidara unos beneficios de 46.000 euros en el ejercicio 2011, puesto que se ha acreditado cumplidamente, a nuestro juicio, que ha tenido reducciones millonarias de ingresos o ventas ordinarias en el período 1-10-2011 a 30-06-2012, en relación con el período 1-10-2010 a 30-06-2011 (hecho probado quinto), acreditando, así mismo, unas pérdidas previsibles de 7.600.000 euros en 2012 y de 26.000.000 en el ejercicio 2013, como no podría ser de otro modo, puesto que ha perdido a sus principales clientes.

Es cierto, que una parte de esos clientes se han perdido a iniciativa de las demandadas, como LOGITECH, TELEFÓNICA y CAIXA CATALUNYA, pero no es menos cierto que los resultados de explotación de esas cuentas, debido a la fuerte depresión del mercado de telefonía, que se proyecta sustancialmente sobre la actividad de Contact Center, eran claramente negativos (LOGITECH y TELEFÓNICA), o irrelevantes en el caso de CAIXA CATALUNYA (1% en el ejercicio 2011), lo cual justifica sobradamente la extinción de dichos contratos mercantiles por las demandadas, a quienes no se puede condenar a multiplicar sus pérdidas.

Se ha probado, por otra parte, que el 93% del negocio de las demandadas correspondía a sus contratos con ORANGE y VODAFONE, perdiéndose el primero a iniciativa del cliente y el segundo por conclusión de un contrato, cuyos resultados de explotación ya fueron negativos en el ejercicio 2011 (- 268.200 euros), lo que demuestra, a nuestro juicio, teniéndose presente que no hay otros operadores posibles en el mercado de Contac Center, que la empresa tenía dos opciones: la liquidación ordenada o el incremento geométrico de pérdidas a la búsqueda de clientes quiméricos, cuya existencia ni se ha probado, ni se ha intentado probar por los demandantes.

Por consiguiente, logrado un acuerdo muy favorable en las actuales condiciones de mercado entre la mayoría sindical y el grupo demandado, debemos concluir que la extinción de todos los puestos de trabajo, indemnizada con 35 días por año de servicio sin límite, incluyendo a algunos contratados de obra y mejorando



la indemnización de los demás, era la única salida razonable, puesto que concurría causa económica y causa productiva, lo que nos obliga a desestimar íntegramente las demandas acumuladas de despido colectivo, promovidas por CGT y CSI-F"

Este segundo motivo del recurso debe también ser rechazado.

QUINTO.- El tercer y último motivo denuncia una presunta infracción de jurisprudencia, citando al efecto una única sentencia - que, como es bien sabido, no constituye jurisprudencia- de la Sala Tercera del Tribunal Supremo. Al margen de esta deficiencia procesal, que bastaría para rechazar este motivo, lo que afirma esa sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de fecha 26/5/2003 , (esto es, cuando la competencia sobre el control judicial de los expedientes de regulación de empleo pertenecía a dicho orden jurisdiccional), es sin duda acertado: "para que la autoridad laboral autorice la extinción de las relaciones laborales no basta sólo con la concurrencia de la causa económica o productiva, sino que es preciso, además, que constituya un hecho no previsto ni buscado intencionadamente por el empresario". Sostienen los recurrentes que las causas económicas y productivas que han llevado al grupo de empresas en el caso de autos al cierre total han sido buscadas de propósito para proceder a los despidos. Se basan, concretamente, en el hecho de que algunos de los contratos de prestación de servicios fueron rescindidos por el grupo y no por sus clientes. Pero ya hemos visto en el FD anterior que la sentencia recurrida explica con todo detalle las razones de esas rescisiones de contratos por sus resultados negativos, así como la irrelevancia de alguno de ellos (el 1% del volumen de negocios en el caso de CAIXA CATALUÑA), mientras que los contratos de ORANGE y VODAFONE, que representaban el 93 % del negocio, se perdieron el primero por iniciativa del cliente y el segundo por conclusión del contrato, cuyos resultados, en cualquier caso, habían sido negativos. Debemos, pues, rechazar también este tercer motivo.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Jacinto Morano González, en nombre y representación de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 18 de diciembre de 2012, dictada en autos número 257/12 , en virtud de demanda formulada por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra GRUPO TELETECH (TELETECH CUSTOMER SERVICES S.L.U., TELETECH SPAIN AT HOME SERVICES S.L.U. y TELETECH GLOBAL SERVICES SPAIN S.L.U); SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CC.OO.); SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT); y todos los firmantes del Acuerdo del Expediente de Regulación de Empleo, D^a Julia , D. Bernardo , D. Clemente , D. Efrain , D. Ezequiel , D^a Paula , D^a Santiago , D. Herminio , D^a Zaira , D. José , D. Marcelino , D^a Amparo , D. Ovidio y D. Roque , sobre IMPUGNACIÓN DESPIDO COLECTIVO. Confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.