

Madrid, a dieciocho de diciembre de dos mil doce.

En el procedimiento Núm. 257/12 seguido por demanda de Central Sindical Independiente Y De Funcionarios (CSI-F) (letrada Doña Amanda Grande Troncoso) y Confederación General Del Trabajo (letrado Don Jacinto Morano) contra grupo: Teletech Customer Services S.L.U. Teletech Spain At Home Services S.L.U. y Teletech Global Services Spain S.L.U. (letrado de las empresas D. Vicente Calle Martínez), Sindicato Comisiones Obreras (CCOO) (letrado Don Santiago Sauté), Sindicato Unión General De Trabajadores (U.G.T.) (letrado Don Jose Antonio Mozo Saínz, Gema, Sergio, Francisco, Alejandro, Álvaro, Victoria, María, José María, Inés, Rafael, Pedro José, Pilar, David, Francisco Javier sobre impugnación de despido colectivo.

Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, el día 12-09-2012 se presentó demanda por Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y Confederación General del Trabajo contra 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.), Gema, Sergio, Francisco, Alejandro, Álvaro, Victoria, María, José María, Inés, Rafael, Pedro José, Pilar, David, Francisco Javier en impugnación de despido colectivo.

SEGUNDO.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 17-12-2012 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

TERCERO.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

CUARTO.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: La Confederación General del Trabajo (CGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, pretendiendo se declare la nulidad del despido y subsidiariamente su falta de justificación.

Denunció, a estos efectos, que un grupo empresarial, salvo que se trate de un grupo patológico, no está legitimado para presentar un despido colectivo, por cuanto dicha posibilidad no se contempla ni en el art. 51 ET, ni en el RD 801/2011, que estaba vigente al iniciarse el período de consultas.

Destacó, por otra parte, que las empresas demandadas no aportaron las cuentas anuales de todas las mercantiles, aportando, incluso, las cuentas provisionales de 2011, no aportando, siquiera, las provisionales de 2012.- Denunció, por otra parte, que las empresas no aportaron, durante el período de consultas, la información sobre Vodafone, impidiendo, por consiguiente, que los representantes de los trabajadores dispusieran, durante el período de consultas, de la información necesaria para que alcanzara buen fin.

Mantuvo, en cualquier caso, que no concurrían causas económicas, ni tampoco causas productivas, puesto que el grupo tuvo beneficios en 2011 y aunque sea cierta la pérdida de sus principales clientes, no es menos cierto que fue el propio grupo quien denunció los contratos con la mayoría de sus principales clientes.

Sostuvo, por consiguiente, que la pérdida de clientes se debió a la propia voluntad de las demandadas, quienes denunciaron injustificadamente los contratos, que les unían a dichos clientes.

Señaló, además, que el grupo de empresas refacturó 20 MM euros a su filial en Argentina, habiendo mantenido, en todo caso, la actividad de su filial en Costa Rica, lo que descalifica aun más, si cabe, su supuesta situación económica negativa.

Denunció, en cualquier caso, la desproporción entre el resultado negativo, alegado por la empresa y la masiva extinción de contratos, que consideró peyorativo para los trabajadores con contrato de obra, puesto que los de la plataforma de Madrid se incluyeron en el despido colectivo, a diferencia de los de otras provincias, sin que concurra causa justificativa del trato diferenciado.

CSI-F ratificó su demanda e hizo suyas las alegaciones precedentes, salvo la referida a la concurrencia de grupo de empresas, que defendió en sus alegaciones.

Grupo Teletech (Teletech Customer Services, SLU; Teletech Spain At Home Services, SLU y Teletech Global Services Spain, SLU) se opusieron a las demandas acumuladas, destacando, en primer término, que el período de consultas se ordenó siempre de modo global, sin que ningún sindicato legitimado cuestionara dicha negociación, siendo buena prueba que se negociara globalmente con las secciones sindicales, que acreditaban la mayoría en el grupo como tal, así como en las empresas que lo componen.

Manifestó, por otra parte, que se entregó la totalidad de la documentación exigida legalmente, incluyendo la documentación de los contratos con Vodafone, aunque contenían cláusulas de confidencialidad, sin que hubiera oposición sobre la documentación aportada por ninguno de los sindicatos presentes.- Destacó, que el acuerdo final se suscribió por el 77% de la RLT, acreditando, de este modo, el cumplimiento de las exigencias formales requeridas legalmente.- Subrayó que CGT no propuso nunca alternativas en el período de consultas, a diferencia de CSI-F.

Señaló, además, que la empresa carece de actividad, por lo que ha rescindido alquileres y mantiene únicamente contratos de 18 trabajadores, que forman parte, en su mayoría, de la comisión de seguimiento del acuerdo.- Sostuvo también, que se ha cumplido el plan de recolocación pactado.

Significó que el grupo de empresas demandado lo es a efectos laborales y que la promoción del despido colectivo por parte del grupo solo añade transparencia y seguridad jurídica para los trabajadores.

Subrayó, que la empresa perdió a su principal cliente Orange, quien decidió centralizar la actividad en beneficio de sus principales clientes.- El contrato con Vodafone se extinguió, pese a los intentos de renovación por parte del Grupo, mientras que el contrato con Movistar se denunció, porque producía efectos negativos en la cuenta de explotación, mientras que SERVEF denunció, por su cuenta el contrato.

Destacó también que la empresa había reducido sus ingresos y ventas en un 18% desde 2007 y tenía una importante reducción de ingresos y ventas en los tres últimos trimestres, encontrándose, por tanto, en situación económica negativa, especialmente porque en 2012 sus pérdidas habrían alcanzado 7.700.000 euros y en 2013, 26 MM de euros.

Señaló también que se había quedado prácticamente su actividad, al haber perdido sus clientes principales en un mercado rígido, en el que no había otros clientes a quienes pudiera accederse.

Negó finalmente, que hubiera ningún tipo de trato peyorativo, puesto que los trabajadores con contrato de obra, acomodados a Movistar, se incorporaron al ERE, porque la empresa denunció el contrato, mientras que los demás colectivos, relacionados con Vodafone, cuyo contrato se extinguió a su finalización, no eran equiparables.

CCOO y UGT se opusieron a la demanda.

QUINTO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

-En inicio del período de consultas se defiende por demandadas que se aportó toda la documentación de todas las empresas.

-Se pacta una negociación global a petición de la representación de las secciones sindicales, se pidió negociación a nivel de grupo.

-El periodo de consultas concluye con acuerdo el 14 de Agosto y se comunica a la Autoridad Laboral el 16 y a la representación de los Trabajadores.

-CGT no propuso ninguna propuesta; CSIF si hizo propuestas.

-Se entregó documentación de Vodafone desde el principio.

-Se dan soluciones diferentes para Movistar y el resto de contratos porque se había resuelto por Teletech el contrato de Movistar el resto finaliza por fin de obra.

-Se ha producido una disminución de ingresos o ventas.

En 2008 81,9 millones.

En 2009 72,8 millones.

En 2010 68,9 millones.

En 2011 67,4 millones.

Por tanto un descenso de 18%.

-Los tres Trimestres previos son descendientes. En 2º Trimestre de 2012 ingresó 12,1 millones frente a 18 en 2011; En 1º Trimestre de 2012 14,2 millones frente 19,2 en 2011; En 4º Trimestre de 2011 14,4 millones frente a 18,12 millones en 2010.

-La previsión de pérdidas futuras son para 2012 en el cierre del ejercicio de 7.700.000 Euros; Para 2013 26 millones.

-Parte significativa de esas pérdidas es por la existencia de mensajes gratuitos, tarifas planas etc.

-En Contact Center se contrae el mercado un 1,7% desde 2007 a 2010.

-Orange y Vodafone suponen el 80% de ventas Telefónica ^o13%, suman un 93% de ingresos.

-Orange procuró integrar su servicio y provocó la venta de Oviedo que tenía 800 empleados.

-De Enero a Mayo de 2012 la rentabilidad era de 567.000 Euros de Orange; 268.000 Euros Vodafone.

-El contrato con Vodafone ha ido mal se ha intentado negociar con varias prórrogas.

-Movistar era un servicio deficitario con reducción del 3% del resultado de exportación, lo rescindió Teletech.

-Empresa tenía saneada las cuentas en 6 millones podía optar entre una liquidación ordenada y concurso de acreedores.

-Se ha cerrado la empresa en Argentina.

Hechos Pacíficos:

-El inicio del periodo de consultas es de 16 de Julio, afecta a 671 trabajadores.

-La Comisión estaba formada por 13 miembros 6 miembros de CCOO 4 de UGT.

2 de CGT.

1 de CSI-F.

-Se liberó a integrantes de la mesa y representación unitaria.

-A partir de esa fecha se liquidan los alquileres y sólo quedan 18 trabajadores de nóminas y recursos humanos y de la Comisión de seguimiento.

-No se aceptó que se refrendarán los acuerdos por la representación unitaria.

-En contratos de Vodafone había una cláusula de confidencialidad.

-En 2011 los beneficios del grupo fueron 46.000 Euros.

-Respecto de las causas productivas, el mercado de telecomunicaciones está en Caída libre desde 2007. De 2007 a 2011 se redujo el 16% pasando por caía de 32.826 Euros en 2007 y de 27682 Euros en 2011.

-Acuerdo lo tomó el 77% de la Comisión Negociadora.

-Siempre se prestó Servicios desde Costa Rica a través de una filial de Vodafone.

Resultando y así se declaran, los siguientes hechos probados:

Primero.- 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.

Segundo.- 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.

Tercero.- 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.

Cuarto.- 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.

Quinto.- 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.

SEXTO.- 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. Javier y D. Richard.

- 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.

SÉPTIMO. - 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.

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

Se han cumplido las previsiones legales.

NOVENO.- 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.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a.- El primero no fue controvertido, en lo que se refiere al grupo de empresas, su composición y su dependencia del grupo Teletec Holding Inc, deduciéndose, en cualquier caso, de las cuentas consolidadas del grupo que obran como

documentos 17, 18, 21 y 22 de autos del ramo de CSI-F (descripciones 18, 19, 22 y 23 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

- Se desprende, así mismo, de la prueba pericial de don Gonzalo Hurtado Martín, quien ratificó el documento 6 del ramo de las demandadas (descripción 91 de autos), que fue reconocida de contrario.

b.- El segundo no fue combatido, reputándose conforme, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.

c.- El tercero de los documentos referidos en el apartado anterior, así como de los contratos suscritos entre las demandadas y los clientes citados, que obran como documento 23 de CSI-F (descripción 24 de autos), que fue reconocido de contrario, así como de los documentos 1.1, 1.2 y 2 a 5 del ramo de las demandadas (descripciones 85 a 90 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

d.- El cuarto es pacífico, en lo que se refiere a la relevancia de las empresas citadas en la actividad de las demandadas.

- Los resultados citados se han deducido de las cuentas anuales, así como de la pericial antes dicha.

e.- El quinto de las cuentas anuales y del informe técnico, que acompañó a la memoria explicativa, ratificado por su autor en el acto del juicio, cuyas conclusiones son creíbles, como subraya el informe de la Inspección de Trabajo, como no podría ser de otro modo, puesto que una empresa sin clientes solo está avocada a la producción geométrica de pérdidas.

f.- El sexto de las actas del período de consultas, que obran como documento 13 de CSI-F (descripción 14 de autos), que fue reconocida por los demás litigantes.

- La documentación aportada obra como documentos 2 a 12 de las demandadas (descripciones 113 a 137 de autos) que fue reconocida por los demás litigantes.

g.- El séptimo y octavo del expediente administrativo, que obra en autos.

h.- El noveno no fue controvertido, tratándose, en todo caso, de un hecho notorio.

TERCERO.- CGT denunció, que ni el art. 51 ET, ni el RD 801/2011, de 10 de junio, vigente en el momento de iniciarse el período de consultas, prevén que un grupo de empresas mercantil pueda promover un despido colectivo, entendiéndose que no debía aplicarse la doctrina de nuestra sentencia de 28-09-2012, proced. 152/2012, porque allí concurrió un grupo de empresas a efectos laborales o patológico, lo que no sucedía con el Grupo demandado.

Dicha manifestación fue desmentida por las empresas demandadas, quienes defendieron su condición de grupo de empresas a efectos laborales, asumiéndose sus alegaciones por CCOO y UGT, así como por el propio CSI-F, quien defendió que el grupo demandado era un grupo de empresas a efectos laborales.

Conviene recordar aquí, los criterios, defendidos por la Sala en la sentencia antes dicha, en la que dijimos lo siguiente:

“Cuarto.- La primera cuestión a dilucidar es, sin duda, si un Grupo de empresas está legitimado o no para instar un despido colectivo. Como expusimos en los antecedentes de hecho, la parte demandante lo negó, teniendo en cuenta que no está previsto en la normativa de aplicación, y la parte demandada lo defendió, con apoyo en la doctrina de los tribunales.

Una vez más esta Sala se ve obligada a resolver un conflicto que el legislador no ha contemplado. La regulación del despido colectivo, recientemente revisada, guarda silencio respecto de los grupos de empresas, a pesar de que son una realidad cada vez más generalizada, y a pesar, también, de que el

propio legislador les ha ido dando entrada en las normas laborales en coherencia con dicha generalización.

En efecto, tal como indica la demandante, ni la Directiva 98/59 sobre despidos colectivos, ni el art. 51 ET, ni el hoy vigente RD 801/2011, aluden a los grupos de empresa como entidad legitimada para poner en marcha un despido colectivo, sino a la empresa o al empresario. Esto, en virtud de una interpretación literal que diera al silencio un valor conscientemente negativo, permitiría entender que los grupos empresariales sólo pueden acudir a esta vía extintiva articulándola de modo independiente en cada una de las sociedades que los componen.

La interpretación literal fue mantenida por esta Sala para negar la posibilidad de articular despidos colectivos por centros de trabajo, en sentencia núm. 90/2012, de 25-7-12. En ella mantuvimos que "ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos." Sin embargo, hará mal quien se quede sólo con este argumento para extraer un criterio extrapolable al presente caso. La literalidad no fue sino uno de los puntos de apoyo de la conclusión alcanzada, sustentada igualmente en la descoordinación existente entre un despido negociado centro a centro y su posible calificación judicial con efecto de cosa juzgada. Y, en lo que aquí más interesa, se ponía sobre la mesa que la negociación parcelada disminuía las garantías que a tal efecto concibe la Directiva comunitaria y el Estatuto de los Trabajadores: "Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate".

Pues bien, en este caso, habiéndose probado que la amplia dimensión de la comisión negociadora no impidió, obstaculizó o mermó la negociación efectiva, el único argumento que queda en pie para negar legitimación al grupo es el del silencio de las normas reguladoras; argumento que entendemos insuficiente por sí solo, teniendo en cuenta otros factores en presencia que necesariamente han de ponderarse al no haberse pronunciado el legislador de modo expreso.

QUINTO.- En primer lugar y como consideración absolutamente principal: según reconoció la demandada y admitió como hecho pacífico la parte demandante, estamos ante un grupo de empresas a efectos laborales ("esto es, como realidad empresarial única y centro de imputación de las obligaciones y responsabilidades frente a los trabajadores de las empresas que integran el grupo", según STS 16-9-10), lo que lo acerca notablemente a la noción de empresario que se maneja tanto en la Directiva como en el Estatuto de los Trabajadores y en el Reglamento de despidos colectivos. 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, STS 31-1-91), porque así lo impone "la preeminencia de las realidades económicas sobre las formas jurídicas" (por todas, STS 20-1-03).

"El grupo de empresas cuando existe, como en el caso de autos, opera frente a los trabajadores como empresario real y único" (STS 9-6-95), "porque estamos en realidad ante un solo y único empleador que es el conjunto de sociedades que lo integran" (STSJ Cataluña 24-10-11). Con independencia de las consecuencias que esta afirmación pueda tener en cuanto a la imputación de obligaciones derivadas de los contratos de trabajo, en lo que aquí interesa estamos ante un empresario en los términos del art. 1.2 ET, y como tal está claro que puede instar un despido colectivo. Porque "no es dable soslayar lo dispuesto en el art. 1.2 del ET, que contiene una definición amplia del empresario, considerando como tal todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios que reúna las notas del art. 1.1 del ET, lo que permite afrontar determinados supuestos de empresario complejo, atendiendo a la realidad de la organización laboral" (STSJ Aragón, 7-10-09).

Esta conclusión lógica se deduce también de la STSJ Cataluña 23-5-12, que conoce de un despido colectivo que resulta impugnado, justamente, porque la empresa que lo instó pertenece a un grupo a efectos laborales. La pretensión principal de nulidad de la medida se basa en que "la empresa que ha ejercido la facultad extintiva no es la empresa real, sino exclusivamente una parte de la misma, que estaría integrada en un "grupo de empresas" el cual -en todo caso- es quien debiera haber ejercido tal facultad". El Tribunal entiende acreditada la existencia de un grupo a efectos laborales, lo que, según razona, da lugar a la nulidad del despido por "fraude en la decisión extintiva por cuanto el empresario real, el grupo de empresas en el que está integrada la empleadora demandada, ha escondido fraudulentamente su auténtica dimensión empresarial, viciando con ello irremisiblemente todo el proceso de despido

colectivo desde su momento inicial, al desenvolverse el mismo en un marco mucho más reducido que aquel que correspondía, con la clara y obvia intención de poder acreditar en tal marco la concurrencia de la causa objetiva invocada. El fraude en la necesaria y correcta identificación del empresario al inicio del proceso ha contaminado, indefectible y necesariamente, el acto extintivo ejercido." El razonamiento del Tribunal catalán, que compartimos, conduce a entender que resulta determinante, también en los despidos colectivos, la identificación del empresario real, y tratándose de un grupo de los denominados patológicos, sin duda se identifica con este último. De este modo, la noción de grupo a efectos laborales trasciende la mera consecuencia vinculada a la imputación de responsabilidades, en la línea de lo que ha venido manteniendo el Tribunal Supremo. Así, por ejemplo, en la STS 9-6-95, defendió que la consideración del grupo como empresario real y único "frente a los derechos de los trabajadores, ha sido también aceptada por esta Sala en algunas de las obligaciones de éstos con respecto al empresario y, así la Sentencia de 22 marzo 1991, considera que existe transgresión de la buena fe cuando se trabaja para una tercera empresa cuya actividad coincide con una de las empresas del grupo, aunque no sea concretamente aquella para la que de hecho se está trabajando, es decir, se considera al grupo de empresas como un empresario único. Desde esta perspectiva es claro, que si el grupo de empresas que funciona con caja única, tiene pérdidas en las condiciones exigidas en el convenio, la empresa real las tiene en esas condiciones, pues si toda la construcción del grupo de empresas tiene por objeto adecuar a los términos reales, económicos y organizativos la efectividad del empresario, levantando el velo de la ficción jurídica, es obligado seguir el mismo criterio a la hora de calificar la marcha económica de la empresa" (doctrina recogida últimamente en STSJ Andalucía, Sevilla, 1-12-11. Otro ejemplo lo encontramos en la STS 16-9-10, en la que la consideración de grupo a efectos laborales determina que, "por tratarse en realidad de una empresa (que no de un grupo), en su ámbito podrían constituirse las secciones sindicales y designarse los delegados sindicales, si numéricamente es factible, con todos los derechos que la LOLS les atribuye".

SEXTO.- En segundo lugar, viene en apoyo de considerar legitimado al grupo laboral la doctrina jurisprudencial existente sobre la consideración de la situación económica de la totalidad de sociedades que lo integran en orden a determinar si concurre una situación económica negativa.

Como se explica en la STSJ Cataluña 18-1-10, aplicando doctrina fijada en STS 23-1-07, "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" (véase también STSJ Cantabria 29-7-08).

En definitiva, se tiene en cuenta la situación económica del grupo porque es éste el empresario real. Carece de lógica traerlo a colación para apreciar la concurrencia de causa objetiva, y sin embargo ignorarlo cuando pretende hacerla valer.

SÉPTIMO.- En cuarto lugar, consideramos esencial tomar en consideración 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-.

En otro plano, nótese cómo el despido solicitado a la autoridad canaria exclusivamente para el Grupo Guillermo Rahn implicaba la extinción de 85 contratos de trabajo, mientras que con el despido a nivel de grupo esas mismas empresas, según consta en la demanda, soportan 71 extinciones.

OCTAVO.- En quinto lugar, no puede desatenderse la experiencia que en materia de Expedientes de Regulación de Empleo ha venido teniendo lugar en el ámbito contencioso administrativo, que no ha cerrado la puerta a extinciones tramitadas globalmente para todo un grupo.

Así, por ejemplo, la STSJ Madrid (Contencioso-Administrativo) de 12-4-2012, manifiesta lo siguiente: "De lo expuesto hay que concluir, como hace la Administración demandada, que ambas empresas, aunque formalmente distintas, ya que son entes jurídicos con personalidad propia y diferenciada, forman parte de un Grupo Empresarial, según la doctrina jurisprudencial expuesta, ya que todas ellas operan a todos los efectos como una unidad económica, bajo una propiedad única y teniendo unidad de dirección y apariencia externa unitaria, sin que se exija la concurrencia de todas y cada una de las circunstancias mencionadas, y que, por tanto, el Grupo de Empresas, como tal, se encuentra legitimado activamente para incoar un expediente de despido colectivo respecto de las empresas que integran el Grupo, de tal forma que este viene a funcionar, más allá del ámbito formal de las empresas que lo integran, como un único empresario o empresa, al que se han de referir la concurrencia de las causas alegadas para el despido colectivo, debiendo considerarse los centros de trabajo de las empresas afectadas por el expediente como centros de trabajo del Grupo Empresarial, por lo que la competencia para resolver dicho expediente corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, y no al Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, ya que la plantilla de las empresas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cataluña es inferior al 85% de la plantilla total y el expediente afecta a centros de trabajo situados en varias Comunidades Autónomas." En la STS (Contencioso-Administrativo) 23-11-2011 (rec. 5364/2009), que conoce de un recurso de casación que tiene su origen en la impugnación de la Resolución del Director General de Trabajo que autorizó un ERE en un Grupo, aunque no se cuestiona la legitimidad de este último para solicitarlo, el Tribunal relata con total naturalidad que "obrante en el expediente se desprende que "el Grupoempresarial Ence S.A., solicitó de la Dirección General de Trabajo la apertura de expediente de regulación de empleo por causas organizativas y productivas contempladas en el artículo 51.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo".

En la STS (Contencioso-Administrativo) 4-10-07 (rec. 124/2004), que conoce de un despido colectivo instado por una empresa que se integra en un grupo, se admite expresamente la posibilidad de adoptar este tipo de medidas de modo conjunto: "Sin duda el grupo, económico y puesto que funciona con la

existencia individual de las empresas integrantes con pleno desenvolvimiento en cada una de las relaciones de trabajo individuales y de las colectivas al nivel singular de cada empresa, es opción empresarial escoger la adopción de las medidas que entienda son convenientes para el conjunto de empresa, ya a nivel conjunto y simultáneo o individualizadamente empresa por empresa; mas en derecho, hacerlo de una u otra manera implica que si se opta por tramitación conjunta con intervenciones plurales, el cauce adecuado implica una acumulación de las pretensiones porque se trata de medidas afectantes a diversas colectividades de trabajadores; mientras que si se escoge un tratamiento singularizado por empresa única, sin duda el tratamiento de la cuestión ha de hacerse fundamentalmente en relación a ella y a sus circunstancias sin perjuicio de una real y acreditada consideración conjunta afectante a plurales colectividades con derechos e intereses contrapuestos del entorno económico de la empresa respecto a otras con ella relacionadas”.

En aquella sentencia las empresas demandadas asumieron pacíficamente su condición de grupo de empresas a efectos laborales, al igual que aquí, pero allí se asumió dicha circunstancia por los demandantes, lo que sucede aquí parcialmente, puesto que no lo admitió CGT, a diferencia de CSI-F y los sindicatos codemandados.- Sin embargo, ambos demandantes accedieron negociar globalmente el despido colectivo, aunque CGT mantuvo, en todo momento, que los eventuales acuerdos deberían refrendarse por los representantes unitarios de cada empresa, lo que no se admitió por los restantes negociadores, sin que CGT exigiera, en ningún momento, una negociación empresa por empresa.

Concorre aquí otra circunstancia, que coadyuva, a nuestro juicio, la legitimación del grupo como tal para la promoción del despido colectivo, puesto que se ha probado que las empresas, partícipes en el grupo de empresa, han extinguido la totalidad de sus contratos de trabajo, procediendo, a continuación, al cierre de sus instalaciones, aunque permanezcan algunos trabajadores hasta que se cierren definitivamente los flecos pendientes, por cuanto dicha circunstancia justifica sobradamente que el período de consultas, en empresas obligadas legalmente a consolidar sus cuentas, se negociara conjuntamente, puesto que se trata de un despido colectivo específico, contemplado en el inciso cuarto del art. 51.1 ET, en el que la negociación global constituye, a todas luces, haya o no haya grupo de empresas a efectos laborales, una mayor garantía de defensa de los intereses de los trabajadores, por cuanto no se prevé la pervivencia de alguna de las empresas, en cuyo caso se salvarían algunos puestos de trabajo, sino la extinción ordenada de todos los puestos de trabajo

de todas las empresas del grupo, quienes garantizan mayor solvencia que cualquiera de ellas por separado.

Se ha probado, a estos efectos, que todos los sindicatos presentes, incluida CGT, admitieron la negociación global, por lo que constituyeron una comisión, compuesta por todas las secciones sindicales existentes en las diferentes empresas, que representan a la totalidad de los trabajadores afectados, que no son de una empresa u otra, puesto que la extinción colectiva afectaba a todos los contratos de trabajo de todas las empresas del grupo.- Por lo demás, CGT no ha alegado, ni probado en consecuencia, que dicha comisión no fuera representativa de la mayoría de los trabajadores de alguna de las empresas del grupo en particular, como no podría ser de otro modo, porque nunca exigió que se negociara a nivel de empresas.

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.

CUARTO.- CGT y CSI-F denunciaron, en segundo lugar, que no se les había aportado la documentación, requerida por los arts. 6 y 7 RD 801/2011, de 10 de junio, sin que podamos convenir, de ningún modo, con su denuncia.

En efecto, se ha acreditado que las empresas demandadas aportaron las cuentas anuales y el informe de gestión de la empresa dominante del grupo debidamente auditadas, así como las cuentas anuales e informes de gestión de las otras dos empresas del grupo debidamente auditadas, como resaltó el perito actuante, de los ejercicios 2009, 2010 y 2011, así como las cuentas provisionales del primer semestre de 2012, habiendo aportado, por otra parte,

el informe técnico para acreditar la previsión de pérdidas, como exige el art. 6.3 del RD 801/2011, de 10 de junio.

Se ha probado, del mismo modo, que la empresa demandada aportó un informe técnico, ratificado en el acto del juicio, para acreditar la concurrencia de causas productivas, junto con los contratos mercantiles, suscritos con sus clientes principales, para acreditar las razones de sus extinciones a iniciativa de la empresa o, en su defecto, a iniciativa de los clientes.

Se ha demostrado finalmente, que la empresa demandada aportó una memoria explicativa, cuya lectura permite constatar que no se trata de un documento burocrático, sino un intento serio para acreditar, como exigen los arts. 6.1 y 7.1 RD 801/2011, de 10 de junio, la concurrencia de una situación económica negativa, fundada en la reducción progresiva de ingresos, que provocó una reducción sustancial y millonaria de ingresos y ventas en los tres trimestres anteriores al inicio del período de consultas, así como las razones de la pérdida de sus clientes principales, enmarcada en una importante crisis del sector, que ha supuesto una reordenación de las estrategias de los principales operadores telefónicos, conforme a la cual algunos han internalizados servicios, prestados anteriormente por las demandadas, mientras que otros no han renovado contrato por falta de eficiencia económica y otros eran tan poco rentables, que hacían inviable su continuidad.

Consideramos, por tanto, que las empresas demandadas cumplieron sobrada y escrupulosamente los deberes de información, exigidos por el art. 51 ET, en relación con lo dispuesto en los arts. 6 y 7 RD 801/2011, de 10 de junio, tanto que el acuerdo alcanzó finalmente acuerdo con el 77% de los representantes de los trabajadores, lo que nos permite concluir que era más que suficiente para que el período de consultas alcanzara buen fin, como exigen las normas citadas.

QUINTO.- La simple lectura de las actas, referidas en el hecho probado sexto, permiten concluir que hubo una negociación real, por cuanto las partes cruzaron propuestas y contrapropuestas, como exige la jurisprudencia, por todas STS 30- 06-2011, rec. 173/2010 y 18-01-2012, rec. 139/2011, moviéndose claramente las posiciones, puesto que la empresa ofreció primero 25 días por año, acordándose finalmente 35 días por año e integró, aunque inicialmente se opuso a ello, a parte de los trabajadores con contrato de obra, mejorando significativa y sustancialmente las indemnizaciones de todos los

demás.- Fue también una negociación efectiva, puesto que se alcanzó un acuerdo más que aceptable para empresas que cesan su actividad de modo definitivo, sin afectar, de ningún modo, a recursos públicos.

Descartamos, por tanto, que el período de consultas incumpliera las exigencias del art. 51 ET y negamos, del mismo modo, que haya trato peyorativo entre los trabajadores con contrato de obra, ligados a la plataforma de Telefónica y los demás, aunque se incluyera a los primeros en el despido colectivo, donde se les equiparó a los trabajadores con contrato indefinido, puesto que se ha acreditado que la obra para la que fueron contratados no concluyó, sino que fue denunciada por las empresas demandadas, no concurriendo, por consiguiente, el supuesto extintivo, previsto en el art. 49.1.c ET, mientras que los demás contratos de obra se extinguieron al terminar la obra contratada, bien por finalización del contrato (Vodafone), bien por extinción del contrato (Orange y SERVEF), o por subrogación (CAIXA CATALUNYA), no concurriendo causa para su inclusión en el expediente de despido colectivo.

SEXTO.- El art. 51.1 ET entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, subrayando, a continuación, que se entenderá en todo caso como disminución persistente de su nivel de ingresos si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.- El mismo precepto dispone que concurrirán causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.

Como vemos, han desaparecido las justificaciones finalistas de la regulación precedente, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar su posición competitiva en el mercado, cuando la causa era económica, o contribuir a 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, cuando la causa era técnica, organizativa o de producción.

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. - Por el contrario, deberá acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva.

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, una vez acreditada la concurrencia de la causa económica o productiva, o de ambas a la vez, como sucederá en la mayoría de los supuestos, en tanto que la causa productiva se producirá normalmente en situaciones económicas negativas, el empresario deberá acreditar que el contrato ha devenido superfluo en términos económicos, porque ha perdido su relevancia económica para el empresario, o lo que es lo mismo que el contrato ha perdido su objeto y su causa, que son los presupuestos obligados para su permanencia, conforme a lo dispuesto en el art. 1261 CC, lo que sucederá cuando la prestación de trabajo ha perdido su utilidad económica para el empresario por causas objetivas sobrevenidas, del mismo modo que el trabajador puede extinguir justificadamente su contrato de trabajo cuando el empresario no está en condiciones de proporcionarle trabajo efectivo o de retribuir su trabajo.

La prueba de la pérdida de eficacia económica del contrato de trabajo deberá relacionarse normalmente con el devenir de la actividad de la empresa, cuya evolución podrá comprobarse a través de la cifra de negocios, que forma parte de la cuenta de pérdidas y ganancias de las empresas, cuya finalidad, conforme a lo dispuesto en el art. 35.2 del Código de Comercio, es la identificación de los importes de la venta de los productos y de la prestación de servicios u otros ingresos correspondientes a las actividades ordinarias de la empresa, deducidas las bonificaciones y demás reducciones sobre ventas, así como el IVA y otros impuestos directamente relacionados con la mencionada cifra de negocios, que deban ser objeto de repercusión, puesto que la evolución negativa de la actividad empresarial permitirá comprobar si la extinción de contratos se ajusta razonable y proporcionadamente a la misma.

SÉPTIMO.- Precisada la obligación empresarial de acreditar la concurrencia de relación de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa económica y productiva y las extinciones contractuales, como hicimos en SAN 21- 11-12, proced. 167/2012, debemos despejar, a continuación, si se cumplieron por las empresas demandadas, a lo que anticipamos obligatoriamente una respuesta positiva.

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 Contact 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.

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

FALLAMOS

Desestimamos las demandas acumuladas 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.), Gema, Sergio, Francisco, Alejandro, Álvaro, Victoria, María, José María, Inés, Rafael, Pedro José, Pilar, David, Francisco Javier de los pedimentos de la demanda.

Así, por esta sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Manuel Poves Rojas.- Maria Carolina San Martín Mazzucconi.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el núm. 2419 0000 000257 12.

“Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, con el escrito de interposición del recurso habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra

alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma, ascendiendo su importe fijo con carácter general a 750 euros, salvo en el caso de trabajadores, sean por cuenta ajena o propia, en cuyo caso su montante será de 300 euros, amén de la cuota variable de la citada tasa en atención a la cuantía del recurso a que hace méritos el artículo 7.2 de la misma norma, con una exención, también en este caso, del 60 por 100 si se trata de trabajadores, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, norma reglamentaria en vigor desde el 17 de diciembre de 2012, en el bien entendido de que, caso de no acompañar dicho justificante, no se dará curso al escrito de interposición del recurso hasta que se subsane la omisión producida, debiendo ser requeridos formalmente por el Secretario Judicial para su aportación”.