

Audiencia Nacional (Social), sec. 1ª, S 15-10-2025, nº 140/2025, rec. 238/2025

PTE.: Gallo Llanos, Ramón

ROJ: SAN 4385:2025

ECLI: ES:AN:2025:4385

Procedimiento: Primera instancia

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Según consta en autos, el día 18 de julio de 2025 se presentó demanda por FIST sobre **despido colectivo**. Dicha demanda fue registrada con el número 238/2025.

SEGUNDO.-

Por Decreto de 21 de julio de 2025 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 7 de octubre de 2025.

TERCERO.-

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se procedió a la celebración del juicio.

El letrado de FIST tras afirmarse y ratificarse en su demanda solicitó el dictado de sentencia en la que se declare la nulidad del **despido colectivo** acordado entre empresa y comisión negociadora, condenando a la parte demandada a estar y pasar por dicha declaración y reponer a todos los actores en sus condiciones laborales previas al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión.

Tras referir el proceso de desarrollo del proceso de **despido colectivo** explicó que se impugnaba **el despido colectivo** por las siguientes razones:

-indicó que la empresa había aducido como causa de despido colectivo la pérdida de una serie de contratas y discrepó que las mismas pudiesen operar como tales en la extensión proyectada por las siguientes razones:

a.- se niega la concurrencia de causa productiva en el proyecto WALLAPOPOP porque la empresa emigra a que le preste los servicios una empresa del grupo en Lima;

b.- con relación al proyecto Mango se aduce que DIGITEX, nueva adjudicataria debería haber subrogado a la totalidad de los afectados y no sólo a 88 de 121;

c.- se aduce que el proyecto INDITEX no fue informado suficientemente pues cierra los mercados FRANCÉS y ARABE de la marca Bershka y pone fin al servicio de la marca Stradivarius. En la comunicación de cierre se dice que estos servicios pasarán a llevarse a cabo por otras empresas del sector, pero no se especifica cuáles ni donde están ubicadas que deberían subrogarse en las contratas-

d.- que tampoco Proyecto GE HEALTHCARE fue informado suficientemente, si bien solo se afecta a un trabajador que da servicio al mercado nórdico lo que no se justifica;

e.- que en el proyecto WALLBOX se afecta a cuatro trabajadores. Y que es producto de una carta del cliente donde solicita recortar el servicio, sin que se justifique la reducción de siete trabajadores ni la concreta afectación.

Se cuestiona el crédito que debe darse al informe técnico por cuanto que su autor ya ha realizado otros diez informes para la empresa en anteriores ERES y ERTES, utilizando informaciones recicladas y documentos en inglés.

Se denuncia que no se aportó plan de recolocación interno ni distinta documentación requerida por FIST en el periodo de consultas relativas al organigrama y funcionamiento con empresas del mismo grupo mercantil.

Se considera que el acuerdo con el que finalizó el periodo de consultas todas las extinciones voluntarias con 33 días por año como regla general y 35 días es nulo por fundarse en criterios discriminatorios cuales son la prohibición a afectar por el ERTE a mayores de **55 años**.

Se añade que se incentiva a que salgan colectivos especialmente vulnerables a los que se ofrece una indemnización mayor.

Finalmente se dice que la empresa está procediendo a eludir el **procedimiento de despido colectivo** mediante extinciones objetivas.

La empresa se opuso a la demanda alegando con carácter procesal la excepción de falta de legitimación "ad causam" por cuanto que se niega que el sindicato actúe en beneficio de los trabajadores.

En cuanto al fondo rebatió las alegaciones efectuadas por FIST en el siguiente sentido:

- Se negó que hubiese obligación alguna de subrogar y se defendió el informe técnico.
- Se puso de relieve el valor del acuerdo en cuanto a la existencia de negociación de buena fe, información y documentación, así como que el autor del informe técnico y que se ponía a disposición de los trabajadores la posibilidad de acudir a un sistema de recolocación.
- Se negó la existencia de discriminación alguna.
- Se dijo que no había fraude alguno.

El sindicato FETICO se opone a la demanda y se adhiere a las alegaciones de la empresa. UGT se opone a la demanda y solicita una sentencia desestimatoria. CCOO y USOC se oponen a la demanda y se adhieren a las alegaciones manifestadas.

El Ministerio Fiscal interesó la desestimación tanto de las excepciones procesal como sobre el fondo.

Tras contestarse a la excepción se procedió a la proposición y práctica de la prueba documental tras lo cual las partes elevaron las conclusiones a definitivas.

CUARTO.-

De conformidad con el art. 85.6 los hechos conformes y controvertidos son los siguientes:

Hechos controvertidos:- Hay 33 trabajadores que no había posibilidad de subrogar. - En el proyecto SAGE, esta empresa se opuso a subrogar cualquier trabajador.-En el proyecto DIGITEX las nuevas adjudicatarias que están prestando los servicios son empresas que tienen su sede en Marruecos y en Portugal.-En el proyecto HEALTHCARE solamente se ha visto afectado inicialmente afectado el trabajador que estaba adscrito al departamento nórdico.- A fecha 26 de mayo de 2025 todavía no se contaba con la auditoría de las cuentas anuales de 2024, ni con la aprobación definitiva de las mismas.- FIST publica habitualmente comunicados en inglés. -En la información anual que se dio por la empresa hay un plan de acompañamiento social en el que se hace referencia a que tiene un sistema de recolocación, un acuerdo de colaboración externa a través de los servicios de la empresa CLAVE. - A los trabajadores que se han adscrito al **despido colectivo** se les han ofertado los servicios de la empresa CLAVE para que puedan acceder a un plan de recolocación.-La información relativa al grupo solamente ha sido solicitada en el seno de la comisión negociadora por FIST.- No hay una prohibición expresa a que los mayores de **55 años** se

adscriban **el despido colectivo** .- Que los mayores de **55 años** no sean afectados se ha hecho así desde el año 2020.-FIST ha firmado acuerdos similares al presente.- A lo largo del período de consultas FIST, pese a reconocer la necesidad de tramitar **el despido colectivo** , ha dicho que se va a mantener siempre en contra de cualquier acuerdo.

Hechos pacíficos: - FIST solamente tiene un representante de los 13 miembros del comité de empresa de Valencia. - En el informe técnico se adjuntan los mails dirigidos por WALLAPOP a efectos de reducir el volumen del proyecto en España. - DIGITEX tenía contratado un proyecto que se prestaba en 18 idiomas para diversos departamentos, y se ha subrogado en un total de 88 trabajadores. - En el acta de la segunda reunión compareció el autor del informe técnico y contestó a todas aquellas preguntas que los representantes sindicales tuvieron por conveniente. - El trabajador que estaba adscrito al departamento nórdico se ha adscrito voluntariamente al **despido colectivo** . - No se ha recibido información de la nueva contratista y su disposición a subrogar personal conforme exige el artículo 20 del Convenio Colectivo de Contact Center. - En el proyecto WALLBOX se adjuntan los mails de 5 de mayo de 2025, en que se expresa la voluntad de no seguir con la contrata en el futuro. - Las únicas causas del expediente de regulación de empleo que se invocaron fueron de naturaleza productiva. - CONCENTRIX está integrada en un grupo mercantil cuyas acciones las posee un holding internacional. - El inglés es el idioma corporativo de la empresa CONCENTRIX. - Los mayores de **55 años** no fueron inicialmente afectados. - Existe un correo electrónico de una representante de USO, de 29 de mayo de 2025, en que se dice que debe darse protección a los mayores de **55 años** en el despido. - El despido de Luis, al que se hace referencia en la demanda, no fue impugnado. - FIST tiene una representación del 15,78 por 100 en la comisión negociadora. - Se ha llegado al acuerdo con el resto de las partes, que representan un 84,22 por 100. - FIST dijo en un mail que remitió que, si se daban las circunstancias, habría que promover un **despido colectivo** .

QUINTO.-

En la tramitación de la presente causa se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-

El sindicato FIST ostenta el 30% de la representación unitaria en el centro de trabajo de BARCELONA, así como uno de los 13 miembros del Comité de empresa de la demandada.- conforme-.

SEGUNDO.-

El día 20 de mayo del 2025 la empresa CONCENTRIX BPO informa a los comités de empresa de BARCELONA, MÁLAGA y VALENCIA de la intención de iniciar un proceso de **despido colectivo** que afectará a 122 personas

trabajadoras pertenecientes a esos centros de trabajo. Dicho **despido colectivo** se motiva en causas productivas y organizativas. **El despido colectivo** alcanza a los proyectos MANGO, SAGE por razón de pérdida de la contrata y, además, INDITEX-STRADIVARIUS, GE HEALTHCARE NÓRDICOS, WALLAPOP, BOSE, INDITEX-BERSHKA y WALLBOX por reducción de servicio.-conforme-.

TERCERO.-

La CRT se constituyó el día 28 de mayo de 2025 por secciones sindicales que designaron a los siguientes representantes y se atribuyeron los siguientes porcentajes de representación:

FETICO 56,14% - 7 delegados: Magdalena, Cirilo, Remigio, Verónica, Estefanía, Milagros, Concepción

FIST 15,78% - 2 delegados: Saturnino, Sacramento

UGT 15,78% - 2 delegados: Jose Pedro, Gabriela

CCOO 7,01% - 1 delegados: Cesar.- expediente administrativo, actas del periodo de consultas-.

CUARTO.-

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se le adjuntaba la siguiente documentación:

1. Relación anonimizada de los trabajadores afectados, con indicación de su clasificación profesional.
2. Cuadro indicativo de los trabajadores empleados habitualmente en el centro de trabajo afectado, con indicación de su categoría profesional.
3. Copia de la comunicación dirigida al Comité de empresa por la dirección de su intención de iniciar el procedimiento de extinción de contratos y comprobante de su remisión.
4. Comunicación de las diferentes secciones sindicales indicando los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora.
5. Solicitud al Comité de Empresa de la emisión del informe a que se refiere el [artículo 64.5.a\) del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#) y comprobante de su remisión.
6. Memoria explicativa de las causas de la extinción de contratos.
7. Informe técnico sobre la concurrencia de las causas productivas que justifican la extinción de contratos, así como la documentación anexa a dicho informe, que incluye las comunicaciones de los clientes reduciendo o cerrando los servicios que nos tenían contratados.
8. Medidas de acompañamiento social-

II.- Para designar los trabajadores afectados por la suspensión de contratos se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- WALLAPOP: adscripción al proyecto y a los mercados italiano y portugués, así como antigüedad.
- MANGO: adscripción al proyecto sin posibilidad de subrogación con el nuevo proveedor del servicio (idiomas inglés, español, alemán, francés, italiano, portugués).
- SAGE: adscripción al proyecto.
- INDITEX: adscripción al proyecto Stradivarius y, en el caso de Bershka, a los mercados francés y árabe.
- BOSE: adscripción al proyecto y rendimiento. - WALLBOX: adscripción al proyecto y a los mercados holandés, sueco y francés, según los requerimientos del cliente.
- GE HEALTHCARE: adscripción al proyecto y al mercado nórdico.

Se señalaba que la extinción de los contratos se aplicará paulatinamente en la medida en que los clientes vayan reduciendo o cerrando los servicios contratados, y se iniciará a partir del 27 de Junio de 2025.- expediente administrativo bloque 3-

Toda la documentación obra en el expediente administrativo y la damos por reproducida.

QUINTO.-

Damos por reproducidas las actas del periodo de consultas que obran en el bloque 5.4 del expediente administrativo si bien de tales actas destacamos lo siguiente:

- 1.- que la primera de las reuniones tuvo lugar el día 28 de mayo de 2025 fijándose el siguiente calendario: ? Jueves 5 de junio de 2025 a las 10.00 ? Martes 10 de junio de 2025 a las 15.00 ? Jueves 12 de junio de 2025 a las 10.00 ? Martes 17 de junio de 2025 a las 10.00 ? Viernes 20 de junio de 2025 a las 9.30 ? Viernes 27 de junio de 2025 a las 10.00, y solicitándose por la CRT que la adscripción al despido sea voluntaria e idéntica documentación que en ERES anteriores;

2.- que la segunda de las reuniones fue la de 5 de junio de 2025 en la que FIST solicita voluntariedad e indemnizaciones de 45 días por año, así como que las mujeres en proceso de reproducción asistida sean consideradas colectivo protegido, además a la misma compareció el autor del Informe Técnico al que las diversas representaciones sindicales integradas en la CRT le efectuaron las cuestiones que tuvieron por conveniente, y la empresa efectúa una propuesta que es aceptada por todas las representaciones excepto FIST;

3.- la tercera reunión tuvo lugar el día 10 de junio de 2025 y en ella se valora el número de trabajadores que ya habrían adscrito al **despido colectivo** y las posibilidades de reubicación a los afectados;

4.- que la cuarta de las reuniones se desarrolló el día 12 de junio de 2025 en el acta consta la siguiente:

"FIST denuncia que los demás sindicatos, parecen dispuestos a llegar a la firma de cualquier acuerdo, sin importarles lo más mínimo los aspectos formales y materiales de este **despido colectivo** . Parece que mientras puedan colocarse la medalla de haber conseguido los 33 días por año de indemnización y que las salidas sean voluntarias, todo lo demás se da por bueno o se mira hacia otro lado. FIST recuerda que fue la empresa la que de entrada ya ofrece los 33 días por año y desde entonces ningún sindicato, a parte de FIST, ha puesto en tela de juicio las causas del ere y los aspectos formales del mismo. FIST no comparte esa postura ni va a asumir ese silencio cómplice. Piden subir las indemnizaciones a los voluntarios mínimo y máximo.

Saturnino solicita información sobre su estado de sus horas sindicales en Workday. De nuevo pide que se les remita la transcripción y grabación de las reuniones. Vuelve a solicitar mayor crédito sindical. Solicitan mayor transparencia y comunicación por parte de la empresa. Acaba comentando que las elecciones llevadas a cabo en Málaga se han realizado con infinidad de irregularidades, falseando los datos y despidiendo a representantes sindicales. La empresa ha organizado una mayoría social que le favorece a la que se apela continuamente."..

"FIST denuncia que los demás sindicatos, parecen dispuestos a llegar a la firma de cualquier acuerdo, sin importarles lo más mínimo los aspectos formales y materiales de este **despido colectivo** . Parece que mientras puedan colocarse la medalla de haber conseguido los 33 días por año de indemnización y que las salidas sean voluntarias, todo lo demás se da por bueno o se mira hacia otro lado. FIST recuerda que fue la empresa la que de entrada ya ofrece los 33 días por año y desde entonces ningún sindicato, a parte de FIST, ha puesto en tela de juicio las causas del ere y los aspectos formales del mismo. FIST no comparte esa postura ni va a asumir ese silencio cómplice. Piden subir las indemnizaciones a los voluntarios mínimo y máximo. Rafaele solicita información sobre su estado de sus horas sindicales en Workday. De nuevo pide que se les remita la transcripción y grabación de las reuniones. Vuelve a solicitar mayor crédito sindical. Solicitan mayor transparencia y comunicación por parte de la empresa. Acaba comentando que las elecciones llevadas a cabo en Málaga se han realizado con infinidad de irregularidades, falseando los datos y despidiendo a representantes sindicales. La empresa ha organizado una mayoría social que le favorece a la que se apela continuamente."...;

5.- que la quinta de las reuniones tuvo lugar el día 17 de junio y la sexta el día 20 de junio en la que las partes alcanzan el siguiente acuerdo por lo que ponen fin al periodo de consultas:

"ACUERDO FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL **DESPIDO COLECTIVO** MEJORANDO LAS CONDICIONES PREVISTAS EN LOS ARTICULOS 51 Y 53 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES .

1.- COLECTIVOS PROTEGIDOS: Se consideran colectivos protegidos los siguientes: ? Permiso de nacimiento de hijo a cargo ? Familias Monoparentales previa acreditación documental de la aceptación del estatus de familia monoparental ? Personas de una misma unidad familiar: en este caso, solo se podrá afectar a una persona. Se considerará protegida la persona trabajadora con mayor antigüedad, excepto que los interesados indiquen lo contrario. ? Cuidado de menor afectado por enfermedad grave ? Personas con certificado de discapacidad comunicado a la empresa antes del 24 de junio de 2025 ? Permiso de lactancia ? Víctimas de violencia de género ? Reducción de jornada por guarda legal ? Embarazadas.

Dichas personas trabajadoras, en el supuesto de presentarse voluntarias al **despido colectivo** , tendrán derecho a una indemnización de 35 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades (queda exenta de impuestos la indemnización máxima de 33 días, tributando los dos días extras). Se garantizará una indemnización mínima de 3.000 euros.

2.- DESPIDOS TOTALES.- El número máximo de personas trabajadoras afectadas será de 122.

3.- CRITERIO DE AFECTACIÓN.- El único criterio de afectación será la adscripción voluntaria, según lo detallado en el punto 4 (Voluntarios). No se afectarán personas trabajadoras de edad igual o superior a **55 años** .

4.- VOLUNTARIOS: Indemnización: Indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Se garantizará una indemnización mínima de 3.000 euros.

Plazo: Las personas trabajadoras de los proyectos y mercados afectados por el **despido colectivo** podrán postularse como voluntarios hasta el 30 de septiembre de 2025, salvo en los casos de reubicación (apartado "reubicación" del acuerdo).

Vinculación: La postulación como voluntario será vinculante para la persona trabajadora. Para la empresa solo será vinculante en el caso de que la persona trabajadora esté adscrita a alguno de los proyectos y/o mercados afectados por el **despido colectivo** y hasta que se cubra el número de afectados necesarios para la reducción de ese proyecto o mercado.

Excepcionalmente, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, ésta podrá retirar su voluntariedad.

Perímetro: La empresa podrá decidir extender la voluntariedad a otros proyectos o mercados no afectados, posteriormente a la firma de este acuerdo. En ese caso, se informará con carácter previo a la comisión de seguimiento.

La empresa podrá denegar la adscripción al **despido colectivo** de aquellas personas trabajadoras adscritas a proyectos o mercados no afectados que se presenten como voluntarias. La indemnización de todas las personas trabajadoras adscritas a proyectos o mercados no afectados que se presenten voluntarias será la misma que las personas trabajadoras adscritas a proyectos afectados, pero con el límite de 15.000 €, siempre que dicho límite supere el mínimo legal de 20 días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad.

4.- REUBICACIÓN: Las personas trabajadoras afectadas que no se hayan presentado voluntarias serán reubicadas en puestos con condiciones iguales o similares.

Se entenderá por condiciones iguales o similares:

? Misma banda horaria

? Mismo turno, según turnos del convenio, salvo acuerdo personal/individual

? Misma retribución fija (la retribución variable del puesto será la del nuevo puesto)

? Misma modalidad contractual

Los criterios de reubicación serán los siguientes:

? Acuerdo tácito de preferencia del empleado

? Coincidencia curricular

? Idioma

? Horario

? Situaciones protegidas (las mismas del apartado 1)

? Antigüedad

Las personas trabajadoras reubicadas dispondrán de un plazo de hasta 8 días hábiles, a partir de la fecha efectiva de reubicación, para presentarse voluntarios en la medida extintiva, en caso de no adaptarse al nuevo proyecto, con la misma indemnización pactada que para el resto de los afectados

En caso de reubicación en sustitución de un voluntario de un proyecto no afectado, la persona trabajadora reubicada dispondrá de un plazo de hasta 2 días hábiles a partir de la fecha efectiva de reubicación, para presentarse voluntaria en la medida extintiva. A las personas trabajadoras inicialmente afectadas y que hayan sido reubicadas en otros puestos se les garantiza, durante un periodo de 6 meses posteriores a la firma del presente acuerdo, que no serán despedidas por causas objetivas económicas, técnicas, organizativas, y productivas, así como el derecho a una indemnización equivalente a la improcedencia en el supuesto de despido disciplinario, excepto en el caso de que, previa demanda de la persona trabajadora, sea judicialmente declarado procedente.

7.- OTRAS CUESTIONES a. PREAVISO.

- De conformidad con la legislación vigente, el preaviso de extinción del contrato (15 días) podrá ser sustituido por el abono de los salarios correspondientes al periodo no preavisado.

b. EJECUCIÓN.- Las extinciones se llevarán a cabo desde el 28 de junio de 2025. El plazo máximo para la aplicación de las extinciones será hasta el 30 de septiembre de 2025. Excepcionalmente, para las personas trabajadoras reubicadas a partir del día 18 de septiembre de 2025 y que opten por la adscripción voluntaria, las extinciones podrán producirse hasta el día 10 de octubre de 2025.

c. LIQUIDACIÓN. - El documento de saldo y finiquito solo tendrá valor liberatorio con respecto a los conceptos incluidos en dicho documento.

d. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN: i. Controlará el cumplimiento e interpretará lo pactado en el presente acuerdo. ii. Se reunirá cuando cualquiera de las partes la convoque. iii. La comisión estará formada por al menos un miembro de cada sindicato firmante de este acuerdo, a designar por el mismo, y la organización de las reuniones y de las actas se consensuará en el seno de la comisión.

Firmantes por la parte social, con un porcentaje total de representación de 84,22%".

SEXTO.-

Damos por reproducido y consideramos acreditados los hechos que se consignan en el informe técnico si bien a efectos de esta resolución destacamos lo siguiente:

"La actividad de Concentrix Spain Business Process Outsourcing, S.L.U. (en adelante, "CONCENTRIX BPO" o "la Sociedad") es muy intensiva en personal. Según las cuentas anuales de dicho ejercicio, la plantilla media en 2023 fue de 4.193 trabajadores, la mayoría de los cuales asignados a las diferentes oficinas de las que dispone la compañía en Barcelona, Valencia, Las Rozas (Madrid) y Benalmádena (Málaga). Desde España, CONCENTRIX BPO ofrece servicio para toda Europa y tiene contratadas a personas que provienen de todos los países europeos con el objetivo de cubrir hasta 29 idiomas distintos. Las oficinas de CONCENTRIX BPO en Barcelona están ubicadas en la calle Selva de Mar, número 129, las de Valencia en la Avenida d'Aragó, número 30, las de Las Rozas (Madrid) en la calle Gabriel García Márquez, número 4, y las de Benalmádena (Málaga) en la Plaza Solymar, sin número. La Sociedad tienen empleados que teletrabajan desde otras provincias, pero todos están íntegramente adscritos a uno de los centros físicos descritos anteriormente. La Sociedad se dedica a atender los servicios que externalizan sus clientes. A veces se trata de servicios de atención al consumidor, otras de soporte técnico, soporte informático, ventas o servicios administrativos...

Los clientes a los que ofrece servicio pertenecen a todo tipo de sectores: moda, alimentación, tecnología, informática, bancos, turismo, laboratorios farmacéuticos, deporte, ocio, distribución y educación. Sus marcas son de reconocido prestigio y muchas de ellas están entre las cien más grandes del mundo. CONCENTRIX BPO se organiza por proyectos. A cada uno se le asocia un equipo dedicado en exclusiva. Pueden existir varios proyectos enfocados a distintos servicios para un mismo cliente o grupo de empresas. Las colaboraciones se gestionan a través de contratos de larga duración y el personal recibe formación específica para poder prestar el servicio a dicho cliente, particularmente cuando dicho servicio está vinculado a tareas de soporte técnico o informático. Los servicios también se clasifican por el grado de complejidad de las consultas resueltas a los usuarios. Siendo el Nivel 1 el más básico, los niveles más habituales son el 1 y 2. Casos más complejos suelen ser asumidos internamente por los clientes. Los proyectos se suelen organizar de forma jerárquica, con líderes de equipo y supervisores que dependen de cargos corporativos superiores, así como por mercados, con equipos específicos por cada idioma cubierto."

"Durante las últimas semanas, la Sociedad ha recibido notificaciones de varios clientes que han decidido terminar o reducir su demanda en distintos proyectos. Dado el volumen de despidos previsto, la Sociedad los ha agrupado en un expediente de regulación de empleo que afectará a los siguientes proyectos.

WALLAPOPOP (centros de trabajo, Barcelona, Málaga) (15 trabajadores)

Servicios contratados por el cliente El servicio consiste en gestionar las solicitudes de los usuarios de la aplicación Wallapop en los mercados indicados, resolviendo las incidencias que puedan producirse en el proceso de compra y venta, así como gestionar los conflictos entre compradores y vendedores. El servicio se proporciona a través de los canales teléfono, chat, tique

Motivos de la reducción.

En fecha 18 de febrero de 2025, WALLAPOP comunicó a CONCENTRIX BPO la necesidad de reducir los equipos de Italia y Portugal debido a una disminución de contactos. Posteriormente, el 26 de marzo de 2025, el cliente notificó una reducción adicional para el mercado italiano, debido al ajuste de las previsiones de volumen de contactos. Las previsiones del número de contactos son realizadas por WALLAPOP y, en base a estas, CONCENTRIX BPO hace la propuesta de los recursos necesarios, basándose en una ratio de contactos por agente y de puestos de estructura (supervisores, analistas de calidad, etc...) por agente

MANGO (centros de trabajo, Barcelona, Málaga, Valencia): 33 trabajadores de 121

Descripción del servicio Desde 2009, CONCENTRIX BPO es uno de los dos proveedores de servicios en atención al cliente y "retail" para el sector "e-commerce" de MANGO, una conocida multinacional dedicada al diseño, producción y comercialización de prendas de vestir y complementos. El servicio se presta desde las empresas del grupo CONCENTRIX BPO en España y Perú.

El servicio que proporciona consiste en la atención multicanal y multilingüe para los clientes particulares de la tienda "online" de MANGO, así como servicios de atención para las tiendas y redes sociales de la marca.

El servicio se proporciona en 18 idiomas diferentes, para los principales mercados de Europa y Norteamérica, una parte desde las oficinas de Barcelona, y otra parte en modalidad de teletrabajo con personal adscrito a otros centros de trabajo.

Servicios contratados por el cliente El servicio consiste en atender las consultas que los clientes finales y las tiendas físicas remiten a través de los siguientes canales: teléfono, email, chat y redes sociales.

Motivos de la reducción

En fecha 13 de marzo de 2025, el cliente comunicó a CONCENTRIX BPO la finalización de los servicios contratados, con fecha de efecto a 15 de junio de 2025, después de un proceso de licitación que no fue exitoso para la Sociedad.

Los servicios "social media", "back office" y los idiomas polacos, griego, holandés, checo y húngaro se subrogarán al proveedor Digitex Informática Internacional, quedando así 33 puestos por amortizar.

INDITEX (centros de trabajo, Barcelona, Málaga, Valencia):44 trabajadores

Descripción del servicio Desde 2011, CONCENTRIX BPO es proveedor de servicios en atención al cliente y tiendas para el sector "e-commerce" de INDITEX, una conocida multinacional dedicada al diseño, producción y comercialización de prendas de vestir y complementos.

El servicio que proporciona consiste en la atención multicanal y multilingüe para los clientes particulares de la tienda online de INDITEX, así como servicios de atención para las tiendas y redes sociales de las marcas del grupo.

También se proporciona atención de Nivel 2, solucionando casos más complejos mediante gestiones con otros departamentos internos del cliente para aportar las soluciones necesarias. La Sociedad calcula una ratio de contactos para medir la evolución de la demanda.

El servicio se proporciona en 18 idiomas diferentes, para los principales mercados de Europa y del mundo, una parte desde las oficinas de Barcelona, y otra parte en modalidad de teletrabajo. También se incluye una parte de personal con el español como idioma único.

Servicios contratados por el cliente El servicio consiste en atender las consultas que los clientes finales y las tiendas físicas remiten a través de los siguientes canales: teléfono, correo electrónico, chat, whatsapp y redes sociales.

Motivos de la reducción.

En fecha 14 de febrero de 2025, la marca Stradivarius comunicó a CONCENTRIX BPO la finalización de los servicios contratados, con fecha de efectos a 13 de junio de 2025, realizando una reducción escalonada por equipos e idiomas hasta llegar al cierre completo.

La Sociedad entiende que parte del servicio se trasladará a otros países a proveedores ajenos al grupo CONCENTRIX BPO. El 16 de abril de 2025, la marca Bershka comunicó a CONCENTRIX BPO la finalización del servicio contratado para los idiomas francés y árabe, que se realizará de forma escalonada hasta llegar al cierre completo el 31 de julio de 2025

GE HEALTHCARE TS (Barcelona): 1 trabajador de 40

Descripción del servicio Desde noviembre 2023, CONCENTRIX BPO es proveedor de servicios para cliente GE HEALTHCARE, una compañía que produce herramientas tecnológicas para la atención sanitaria. El servicio que se proporciona consiste en gestionar la agenda de los técnicos de GE HEALTHCARE para la planificación de las intervenciones en hospitales y centros médicos. El servicio se proporciona en 9 idiomas diferentes, para los mercados nórdicos, la zona del Benelux, España y Portugal, una parte desde las oficinas de Barcelona, otra parte desde las oficinas del cliente en Madrid y otras partes en modalidad de teletrabajo. Servicios contratados por el cliente El servicio consiste en la gestión "back office" de la agenda de los técnicos del cliente, para el servicio técnico remoto o de campo.

Se planifican las intervenciones periódicas de las máquinas y se notifica a los hospitales y centros médicos. La planificación se realiza a través de llamadas y correos electrónicos.

Motivos de la reducción

En fecha 30 de enero de 2025, el cliente comunicó a CONCENTRIX BPO la finalización de los servicios contratados para el mercado nórdico, con fecha de efectos a 30 de abril de 2025. Este mercado incluye Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia.

La Sociedad nos ha facilitado el organigrama del proyecto afectado, en el que hemos podido comprobar la existencia de un agente destinado al mercado nórdico.

BOSE (centros de trabajo, Barcelona, Málaga, Valencia) 7 ytabajadores de 89

Descripción del servicio

Desde julio 2014 CONCENTRIX BPO es proveedor de servicios en atención al cliente y servicio técnico para BOSE, una multinacional que ofrece soluciones de audio y componentes HIFI, altavoces y amplificadores. Aunque el servicio tiene un componente técnico, el grado de conocimientos técnicos exigido no es elevado, siendo el idioma nativo un elemento clave para ocupar las posiciones demandadas por el servicio.

El servicio consiste en la resolución de solicitudes, consultas, incidencias técnicas de los consumidores finales de la marca. La demanda tiene una cierta estacionalidad durante el año, con un incremento por la campaña navideña y el llamado "black friday" y un descenso a partir de marzo. El nivel de contactos ha mostrado una tendencia interanual a la baja en los últimos meses.

El servicio se proporciona en ocho idiomas diferentes, para países de todo el mundo, desde nuestras oficinas del centro de trabajo de Barcelona. Servicios contratados por el cliente-

El servicio consiste en atender las consultas de Nivel 1 (las menos complejas) que los clientes finales remiten a través de los canales teléfono y email. Es por ello por lo que el nivel de conocimientos técnicos requeridos a los trabajadores no es muy elevado y, como suele ser habitual en los proyectos de la Sociedad, el idioma nativo es un elemento clave.

Motivos de la reducción En fecha 5 de mayo de 2025 el cliente comunicó la previsión de una bajada de volumen de contactos para los próximos meses, lo que requiere la reducción de siete miembros del proyecto.

BOSE proporciona a la Sociedad la previsión de contactos que se adjunta. Hemos comprobado que existe una caída intermensual e interanual en el mes de julio.

A partir de las previsiones proporcionadas por BOSE la Sociedad planifica en una reunión con BOSE los recursos necesarios(a partir de los promedios de contactos por agente, que dependerán también de cada mercado) y se prepara un resumen escrito de las conclusiones.

WALLBOX 4 trabajadores de 12

Descripción del servicio

Desde febrero 2025, CONCENTRIX BPO es proveedor de servicios en soporte técnico para el cliente WALLBOX, una empresa productora de cargadores inteligentes para coches eléctricos.

Una de las "start ups" de capital español más prometedoras de los últimos ejercicios, recientemente se ha visto obligada por la lenta adopción de los vehículos eléctricos a refinanciar su deuda y retrasar la fecha prevista en la que empezará a obtener beneficios después de las pérdidas recurrentes desde su constitución (como suele ser habitual en este tipo de empresas). En este contexto, WALLBOX busca reducir el coste de los servicios que le presta la Sociedad y está apostando por una automatización del servicio.

El servicio se proporciona en cuatro idiomas diferentes, para los principales mercados de Europa, desde las oficinas de Barcelona.

Servicios contratados por el cliente

El servicio consiste en la proporcionar soporte técnico de Nivel 1 (consultas técnicas del nivel más básico) y gestión "back office" de las visitas de los técnicos instaladores del cliente.

El servicio se proporciona a través de llamadas y tiques.

Tipo de reducción Reducción de volumen Plantilla Actual 12 Plantilla afectada 4 % de empleados afectados 30% Fecha efectividad 31 de mayo de 2025 PROYECTO WALLBOX

Motivos de la reducción

En fecha 20 de mayo de 2025, el cliente comunicó a CONCENTRIX BPO la necesidad de reducir dos puestos en el mercado holandés, uno en el mercado sueco, y uno en el mercado francés, solicitando realizar dicha reducción a la mayor brevedad posible".

SÉPTIMO.-

Obra en el descriptor 98 correo electrónico del sindicato FIST a la empresa en los siguientes términos:

"Me dirijo a vosotras como representante de los trabajadores de FIST, con el consentimiento de las compañeras del proyecto Mango (en copia), así como CCOO y UGT, que también han solicitado y esperan aclaraciones.

El día 10 de abril 2025, nos comunicásteis la ? nalización del proyecto Mango con Concentrix para el próximo 15 de junio de 2025. Desde entonces, seguimos a la espera de:

? La documentación contractual firmada relativa a este proyecto.

? La información obligatoria prevista en el [artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#) , que lleváis meses sin facilitar.

? Una explicación clara sobre los criterios de subrogación y la situación de las personas trabajadoras ante los cambios de proyecto.

Consideramos imprescindible recibir toda esta información antes de cualquier modificación de la estructura de empleo. Estos cambios se están gestionando sin haber informado ni consultado previamente con la representación legal de los trabajadores, lo cual contraviene vuestras obligaciones legales.

Lleváis meses de retraso en la entrega de documentación obligatoria.

En caso de que se den las condiciones previstas en el [artículo 51 del ET \(EDL 2015/182832\)](#) - especí? camente, el umbral de treinta personas trabajadoras afectadas en empresas con más de 300 empleados- exigimos la apertura inmediata de un **procedimiento de despido colectivo** (ERE) y la suspensión de cualquier cambio o despido hasta que se inicie dicha negociación.".

OCTAVO.-

Damos por reproducidos los comunicados de FIST obrantes:

- al descriptor 97 donde se expresan por este sindicato las razones de impugnación del **Despido colectivo** ante esta Sala;
- a los descriptores 125 y ss donde se dirige a la plantilla en lengua inglesa;

NOVENO.-

Obran en los descriptores 136 a 138 el plan Outplacement- sistema de inserción laboral para personas desempleadas- y correos electrónicos remitidos por la empresa a los afectados por el ERE poniendo a su disposición dicho sistema.

DÉCIMO.-

Damos por reproducidos las actas de periodos de consultas de fecha 9-8-2024 y 25-3-2024 - descriptores 141 y 142- donde se recogen acuerdos suscritos por la empresa y la representación social de **despido colectivo** .

UNDÉCIMO.-

Damos por reproducida la carta de despido objetivo de fecha 28 de febrero de 2025 comunicada al trabajador Sr. Luis adscrito al proyecto Wallapop fundada en causas objetivas y de producción.- descriptor 143-. Dicho despido no ha sido impugnado.- conforme-.

DUODÉCIMO.-

Existe un correo electrónico de una representante de USO, de 29 de mayo de 2025, en que se dice que debe darse protección a los mayores de **55 años** en el despido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 2 g\) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social](#).

SEGUNDO. -

De conformidad con lo prevenido en [el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre \(EDL 2011/222121\)](#), la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO .-

Frente a la demanda de impugnación de **despido colectivo** interpuesta por FIST se cuestiona por la empresa la falta de legitimación "ad causam" de dicha organización, por cuanto que se dice que el sindicato expresamente reconoce en la demanda que actúa en contra de los intereses de los trabajadores, ya que el propio sindicato reconoce en su demanda que todos los afectados por el **despido colectivo** impugnado se han adscrito al mismo con carácter voluntario estimando beneficiosas las condiciones ofrecidas por la demandada, lo que de prosperar su pretensión se perjudicarían los derechos de los mismos.

Para resolver la cuestión hemos de señalar lo siguiente:

1.- Con carácter general y acerca del concepto de legitimación ad causam hemos de traer a colación lo que se razona en la [STS de 22-5-2.024- rec 159/2022 \(EDJ 2024/571591\)](#)- que al efecto razona que:

" en nuestra [STS de 14 de octubre de 1992 \(rec. núm. 2500/1991 \(EDJ 1992/9989\)\)](#) dictada en Sala General, dijimos que: "la legitimación ad causam o legitimación en sentido estricto se ha definido como una aptitud específica determinada, mediante la justificación necesaria para intervenir en una litis especial y concreta por obra de una relación en que las partes se encuentran respecto a la cosa objeto del litigio (sentencia de 20 de diciembre de 1989 de la Sala Civil de este Tribunal , con cita de la sentencia de la misma Sala de 18 de mayo de 1962)". Por ello, señalamos asimismo en dicha sentencia que: "la legitimación se configura como la cualidad de un sujeto consistente en encontrarse dentro de la relación jurídica material deducida en el juicio en la situación activa o pasiva que justifica la asunción de la correspondiente posición procesal".

2.- En el plano colectivo, tanto desde el punto de vista de las normas generales ([art. 17.2 de la LRJS \(EDL 2011/222121\)](#)) como del específico del **despido colectivo** , la legitimación ad causam de los sindicatos se condiciona a lo que se ha venido a denominar principio de correspondencia que no es otra cosa que el ámbito de actuación del promovente de la acción ha de ser superior al del conflicto y ha de existir una mínima vinculación de éste en el conflicto que se manifiesta en la implantación del sindicato en el mismo (por todas [STS 11-6-2.024- rec. 340/2021 \(EDJ 2024/595829\)](#))

3- Y dicho lo cual, hemos de señalar que en nada incide en la legitimación de un sindicato para impugnar un determinado **despido colectivo** el hecho de que puedan resultar perjudicados los intereses de unos determinados trabajadores concretos, si como sucede en el presente caso, y tal como se deduce del relato de la demanda y de los comunicados que emitió el sindicato actor justificando la interposición de la misma, con ello se pretende erradicar unas prácticas de empresa a su juicio ilícitas, y, por lo tanto, defender el interés abstracto de la clase trabajadora en general.

Consideramos, pues, que la interposición de la presente demanda por parte de FIST es una manifestación del ejercicio de su derecho a la libertad sindical en su vertiente colectiva que incluye el libre ejercicio de la acción sindical en la empresa, debiendo ser el sindicato en cuestión, y no esta Sala ni la empresa o el resto de sindicatos con presencia en la misma, el que pondere las consecuencias de la misma y hasta qué punto es conveniente la defensa de un interés colectivo en abstracto cuando la defensa del mismo pueda lesionar intereses concretos de trabajadores determinados.

Por ello rechazaremos la excepción.

CUARTO.-

En primer lugar se considera que **el despido colectivo** que se impugna resulta nulo por incurrir en una discriminación por razón de edad ya que se impide la adscripción al mismo a los mayores de **55 años** .

Al respecto hemos de señalar que la discriminación por razón de edad en **procedimientos de despido colectivo** ha sido objeto de amplio estudio en la [STS de 24-1-2.023- rcud 2785/2021- \(EDJ 2023/508206\)](#) en la que aplicando la doctrina de la [STC 66/2015 de 13 de abril \(EDJ 2015/74223\)](#) razona:

"En lo que se refiere concretamente a la edad como factor de discriminación, señala de forma expresa "que este Tribunal ha considerado que se trata de una de las condiciones o circunstancias incluidas en la fórmula abierta con la que se cierra la regla de prohibición de discriminación establecida en el [art. 14 CE \(EDL 1978/3879\) \(EDL 1978/3879\)](#), con la consecuencia de someter su utilización como factor de diferenciación al canon de constitucionalidad más estricto . . . "; para precisar a continuación que "la edad, como factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, sólo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad".

Entiende que el acuerdo en litigio no vulnera esos principios, porque concurren razones que acreditan la justificación y proporcionalidad del criterio pactado para incluir en el **despido colectivo** a los trabajadores con edad más cercana a la jubilación, los mayores de **55 años** en ese asunto.

A tal efecto niega que "pueda considerarse justificación suficiente del despido la mera proximidad de la edad de jubilación", pero acepta en cambio que constituye un factor adecuado, proporcionado y justificado el del menor perjuicio que el despido supone para los trabajadores de más edad, porque esa circunstancia sí puede convertir la edad próxima a la jubilación en un elemento objetivo y no arbitrario de selección, siempre que, además, se cumplan determinadas exigencias y esa decisión vaya acompañada de medidas efectivas que atenúen los efectos negativos generados por la situación de desempleo.

Para acabar indicando que la edad "es un criterio adecuado y proporcionado siempre que se adopten medidas efectivas para evitar o minimizar los daños que la extinción de los contratos de trabajo produce en los afectados, de acuerdo con lo exigido por la propia legislación laboral".

En tal sentido destaca que la empresa estableció determinadas mejoras voluntarias para los trabajadores de mayor edad, que incrementaban su duración en cuanto mayor fuera la edad del trabajador, por lo que definitivamente concluye que "la existencia de medidas efectivas llamadas a minimizar el perjuicio ocasionado al trabajador próximo a la edad de jubilación hace que el criterio de la edad resulte en el presente caso proporcionado, lo que nos conduce a concluir que la utilización de dicho criterio no vulneró el [art. 14 CE \(EDL 1978/3879\)](#) al no constituir una discriminación por razón de edad".

4.- Solución conforme con lo dispuesto en la [Directiva 2000/78 \(EDL 2000/90175\)](#), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que asimismo admite la legalidad de las diferencias de trato por razones de edad que se encuentren objetiva y razonablemente justificadas.

Comienza por indicar en su art. 1, que "La presente directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de... edad ...en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique la igualdad de trato".

Mientras que en el art. 4.1 establece, con carácter general respecto a todas las causas de discriminación, que "No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del art. 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el art. 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado".

Y al regular singularmente la justificación de las diferencias de trato por motivos de edad en su art. 6, señala que: "No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios".

En nuestro caso tanto la empresa como los sindicatos que suscribieron el acuerdo han puesto de manifiesto que se ha pretendido excluir de los efectos del mismo a los trabajadores mayores de **55 años**, al considerar que los mismos son un colectivo especialmente vulnerable ya que existe riesgo de que de verse afectados por el mismo, si quiera voluntariamente, se conviertan en parados de larga duración dada su más dificultosa empleabilidad.

Consideramos que tal motivación resulta legítima, y enerva cualquier atisbo de trato discriminatorio proscrito, a lo que se añade que la finalidad de todo **despido colectivo**, no es otra, que mejorar la viabilidad del proyecto empresarial, finalidad que en cierto modo y desde un punto de vista abstracto pudiera comprometerse parcialmente, si se aumentan los costes del mismo al generarse en el empleador la obligatoriedad de suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social.

QUINTO.-

Se considera en segundo lugar que el establecimiento de una indemnización superior para los colectivos protegidos (Permiso de nacimiento de hijo a cargo; familias monoparentales; personas de una misma unidad familiar; personas con certificado de discapacidad comunicado a la empresa antes del 24 de junio de 2025; permiso de lactancia; víctimas de violencia de género; reducción de jornada por guarda legal y embarazadas"), resulta por un lado una discriminación indirecta proscrita por la ley (por razón de sexo, o enfermedad), así como por asociación vinculada por estos motivos, y por otro, y un abuso de derecho o fraude al hacer inducir a trabajadores a renunciar a sus derechos civiles, cambio de una superior indemnización.

No se comparte por la Sala la denuncia que se hace por parte de FIST por las siguientes razones:

1ª.- Todo tipo discriminación proscrita ha de implicar un trato peyorativo para el colectivo considerado como vulnerable, ya sea por la aplicación de criterios expresamente discriminatorios- discriminación directa-, ya por la aplicación de criterios neutros- discriminación indirecta-, y en nuestro caso resulta que el colectivo vulnerable que voluntariamente desee acogerse al **despido colectivo** se encuentra en mejor situación respecto del colectivo no vulnerable que se adscriba al cese ya que las personas consideradas como vulnerables percibirán una indemnización superior al resto, y dicha diferencia de trato obedece una elemental razón de justicia material, es mayor el daño ocasionado por la pérdida del empleo a un vulnerable que al resto de los trabajadores.

2ª.- Moviéndonos en el terreno de las discriminaciones indirectas y aún desde la óptica del sindicato FIST- que no se comparte por la Sala- según la cual se establece una mayor indemnización para los trabajadores vulnerables como forma para que la empresa se desprenda de los mismos- debería haberse acreditado si quiera indiciariamente que a las medidas extintivas se han acogido un número considerable de las personas que se encuentren en las situaciones protegidas que proporcionalmente resulte mayor al resto de acogidos y nada se acredita al respecto más allá de meras especulaciones. En este sentido, señala la [STS de 10-9-2024- rec 87/2022 \(EDJ 2024/682795\)](#)- que:

"las [SSTS 14 mayo 2014 \(rcud. 2328/2013 \) \(EDJ 2014/76955\)](#); [79/2020 de 29 enero \(rcud. 3097/2017\) \(EDJ 2020/510355\)](#); [645/2021 de 23 junio \(rec. 161/2019\) \(EDJ 2021/618981\)](#); [570/2022 de 22 junio \(rec. 73/2020\) \(EDJ 2022/629116\)](#), entre otras, han admitido la aportación de estadísticas como medio revelador de la existencia de discriminación indirecta, siguiendo la doctrina consagrada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha señalado que la discriminación indirecta puede ser demostrada por cualquier medio, incluidos los datos estadísticos, siempre que éstos no se refieran a fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y, además, de manera general, resulten significativos (sentencias del TJUE de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97 ; 8 de mayo de 2019, Villar Laiz, C- 161/18 ; y 3 de octubre de 2019, Schuch-Ghannadan, C- 274/18 ; entre otras). Asimismo, el TC sostiene que para abordar el análisis de la discriminación indirecta hay que ir "necesariamente a los datos revelados por la estadística" ([sentencias del TC nº 128/1987 \(EDJ 1987/128\)](#) , [253/2004 \(EDJ 2004/196997\)](#) y [91/2019 \(EDJ 2019/631677\)](#) , entre otras).".

3.- Finalmente, hemos de descartar que exista el fraude o abuso de derecho en este caso que se denuncia según el cual mediante el establecimiento de unas indemnizaciones altas para los colectivos vulnerables se estaría eludiendo el cumplimiento de las normas que tienden a su protección.

Y ello que de ser cierto constituiría un fraude de [ley \(art. 6, 4 Cc \(EDL 1889/1\)\)](#), y no un abuso de derecho del [art. 7, 2 Cc \(EDL 1889/1\)](#), no es compartido por la Sala, pues consideramos que la diferencia indemnizatoria fijada para el colectivo general y para el colectivo vulnerable (33 días de salario por año trabajado frente a 35) no es especialmente significativa, y más allá de obedecer a la finalidad antedicha, no ha de suponer un acicate para que todo aquel sujeto que se encuentre en las situaciones especialmente protegidas se acoja al **despido colectivo** dada la nimiedad de la diferencia y máxime cuando se trata de indemnizaciones topadas en 15.000 euros para los no adscritos a proyectos no afectados por el **despido colectivo** .

SEXTO.-

En el siguiente motivo de impugnación se denuncia que no se entregó información suficiente en el periodo de consultas lo que ha de llevar a la nulidad del mismo-

Dado el carácter finalista del periodo de consultas propio del **despido colectivo** que se entiende encaminado al logro de un acuerdo como se deduce del art. 51-2 E.T, la jurisprudencia viene señalando que en caso de haber concluido tal periodo de consultas con acuerdo a quién sostenga que no se proporcionó suficiente información o no se entregó la documentación necesaria le incumbe acreditar tales circunstancias. En este sentido la [STS de 15-12-2021 - rec. 195/2021 \(EDJ 2021/815151\)](#)- recuerda que:

"la doctrina de la [Sala \(STS 20.12.2016, rec. 128/2016 \(EDJ 2016/245891\)\)](#) sobre "la necesidad de aportar la documentación requerida que puede resumirse diciendo que la buena fe en el periodo de consultas requiere aportar la documentación suficiente para dar completa información de la situación que funda los despidos, pues esa obligación es finalística y se cumple si se logra el fin perseguido por la norma que establece un requisito "ad probationem" y no "ad solemnitatem", deber que se entiende cumplido cuando la negociación termina con acuerdo por lo antes dicho." (...) "a fin de considerar cumplidos los requisitos legales durante el periodo de consultas y acreditadas las causas que justifican el despido colectivo, como para acreditar la concurrencia de las causas declaró esta Sala en sus sentencias de 25 de junio de 2014 (RC. 165/2013) , 24 de febrero de 2015 (RC. 165/2014) y 24 de noviembre de 2015 (RC. 154/2015) entre otras. Esta doctrina obliga a quien discrepe a probar la insuficiencia de la documentación aportada y la importancia de la que no se aportó."

Se aduce por el sindicato FIST que en el periodo de consultas se solicitó en varias ocasiones durante el proceso de consulta información detallada sobre el grupo empresarial: empresas que lo componen, actividades, proyectos que operan y organigrama organizativo y ello por dos motivos: el primero para entender la capacidad de recolocación del grupo empresarial con la intención de mitigar los **efectos del despido colectivo** mediante recolocaciones de trabajadores afectados, y seguidamente para comprobar si estábamos frente a un grupo de empresas patológico.

A nuestro juicio no se ha acreditado la necesidad de la información solicitada: -en primer lugar, consideramos que desde el momento en que la totalidad de las extinciones requieren del consenso de los afectados desaparece o al menos se mitiga la necesidad de recolocación en terceras empresas pues existe una garantía tácita de reubicación en la misma empresa;

- en segundo lugar, amén de no aportarse indicio alguno que haga al menos sospechar de que la empresa forma grupo laboral patológico con sociedades de su grupo mercantil, que resulta cuando menos sorprendente que esta cuestión se suscite en el presente **procedimiento de despido colectivo**, cuando las partes en el acto de la vista han reconocido haber desarrollado al menos 10 periodos de consultas referentes a la adopción de medidas de flexibilidad externa e interna desde el año 2.020.

También se aduce que la empresa no aportó plan de recolocación, pero lo cierto es que dicha falta de aportación no impidió que se llegase a un acuerdo, y en todo caso, consta que la empresa a posteriori ha facilitado medidas de recolocación a los trabajadores afectados a través de una empresa.

Por ello y aplicando la doctrina jurisprudencial expuesta rechazaremos este motivo de nulidad.

SÉPTIMO.-

En el siguiente motivo se cuestiona la concurrencia de las causas objetivas justificativas del cese viniendo a señalar que la totalidad de los afectados deberían haberse subrogado en terceras empresas al socaire del art. 20 del Convenio colectivo del Contact center.

De cara a valorar la concurrencia de la causa hemos de partir de una serie de consideraciones que seguidamente procedemos a exponer.

1.- Por la empresa se invocan causas productivas y organizativas que consisten en la pérdida y reducción de contratas (proyectos en la denominación empresarial) con terceras empresas, y tal pérdida no ha sido siquiera cuestionada y en todo caso, se anejan al Informe Técnico los correos electrónicos que evidencian la intención de las empresas contratistas de reducir o eliminar servicios contratados a la demandada. Al efecto hemos de recordar como hace la la [STS de 20-4-2.022 rec. 206/2021 \(EDJ 2022/569560\)](#), con cita de precedentes [SSTS 14-1-2.020, rec. 126/19 \(EDJ 2020/507392\)](#) y [18-11-20, rec 62/20 \(EDJ 2020/739586\)](#), que "la pérdida de contrata por la empresa constituye causa productiva, toda vez que comporta objetivamente un desajuste estructural entre la mano de obra existente y la carga de trabajo disminuida por dicha pérdida. También dijimos que la pérdida de una contrata puede constituir causa productiva y justificar la extinción de los contratos de trabajo a ella adscritos, si la medida es razonable y proporcionada (por todas [STS 247/2022, 22 de marzo de 2022, rcud 51/2021 \(EDJ 2022/533936\)](#), y a las allí citadas)."

2.- Habiendo concluido el periodo de consultas con acuerdo, debemos hacer referencia a la que la [STS de 6-5-2.025- rec 11/2025 \(EDJ 2025/574506\)](#)- como "conocida y reiterada la doctrina de esta [Sala IV - STS 1164/2023, de 14 de diciembre \(rec. 125/2023 \(EDJ 2023/828159\)\)](#), con cita de la sentencia del Pleno 866/2017, de 8 de noviembre (rec. 40/2017)-, acerca del especial valor reforzado del acuerdo alcanzado por la empresa y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas: «cuando el **procedimiento de despido colectivo** finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado de manera claramente mayoritaria por las representaciones sindicales, debe reconocerse a lo pactado un especial valor reforzado a la hora de resolver la impugnación que pudieren haber formulado, legítimamente, los representantes sindicales minoritarios que no lo suscribieron, en lo que no es sino garantía y protección de la negociación colectiva en favor del reconocimiento de su eficacia vinculante». Precisamos que la existencia de este acuerdo no implica una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse, pero 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».".

3.- Finalmente, y habiéndose invocado el deber de subrogar y encontrándose la demandada bajo el ámbito de aplicación del III Convenio colectivo del Contact Center debemos reproducir el art. 20 de dicha norma colectiva sectorial.

"1. Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa o Administración principal volviera a adjudicar y/o sacar a concurso la misma campaña, o servicio o de características similares, a la finalizada, será de aplicación los efectos del [artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#) sobre subrogación de empresas con los derechos y responsabilidades que ello implica.

Igualmente, se presumirá que existe un supuesto subrogatorio con los efectos del párrafo anterior, cuando la empresa principal o Administración extinga el contrato mercantil y adjudique la campaña o servicio de forma parcial a varias empresas cesionarias, o cuando el cliente principal extinga el contrato mercantil de la campaña o servicio para internalizar el objeto principal de dicha campaña.

2. Sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal y a los efectos de un ordenado y efectivo traspaso de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, la empresa que sea nueva adjudicataria de la campaña o servicio se lo notificará de manera fehaciente a la empresa cesionaria en un plazo de cinco días hábiles desde la notificación por la empresa principal de la concesión de la campaña o servicio.

Con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha efectiva del traspaso de la plantilla a subrogar, salvo que ello no sea posible por causa de la fecha de adjudicación de la nueva campaña o servicio por la empresa principal, la empresa cedente trasladará a la empresa cesionaria la siguiente información en soporte informático que permita su tratamiento:

a) Número de personas trabajadoras asignadas a la campaña o al servicio que constituyen la unidad productiva autónoma a subrogar. A estos efectos la unidad productiva autónoma estará conformada por el personal, y en su caso los medios, susceptibles de poder disgregarse de la empresa y de actuar de modo autónomo para la campaña o servicio objeto de traspaso, aunque haya de dotársele de aquellos soportes, complementarios de la actividad autónoma y complementaria, que recibía de la empresa en la que estaba incorporada.

b) Se entenderá que el personal que conforma la unidad productiva autónoma es aquel que lleve adscrito a la campaña o servicio y realice sus funciones en la misma al menos durante los seis meses anteriores a la finalización de la campaña o servicio, así como las personas de nuevo ingreso que hayan sido contratadas para dicha campaña o servicio y hayan trabajado exclusivamente para ella.

c) Asimismo, formarán parte de la unidad autónoma a subrogar las personas trabajadoras que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por cualquier tipo de excedencia, incapacidad temporal o cualquier otras causas suspensiva del contrato de trabajo siempre que las mencionadas personas trabajadoras estén adscritas a la campaña o servicio o hayan realizado su actividad efectiva en la misma durante al menos los seis meses anteriores a la finalización de la campaña o servicio, computándose a éstos efectos los períodos que hayan permanecido en los supuestos suspensivos de la relación laboral.

d) La documentación a facilitar por la empresa cedente a la empresa cesionaria en los plazos indicados anteriormente, será la siguiente:

1. Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago tanto a la Seguridad Social como a la Agencia Tributaria.

2. Copia de las doce últimas nóminas mensuales del personal afectado y resumen en formato editable de los resúmenes de nómina de ese período.

3. Boletines de cotización a la Seguridad Social correspondientes a la relación nominal de las personas afectadas correspondiente a los seis últimos meses.

4. Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:

- Nombre y apellidos.

- Número del DNI.

- Domicilio de la persona y datos de contacto.

- Copia de su contrato de trabajo y antigüedad en la empresa, si la reconocida es anterior.

- Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral y su acreditación.

- Si posee la condición de representante legal o sindical y fecha de su nombramiento y finalización del cargo si lo ha sido en el último año.

- Percepciones anuales de la persona por todos los conceptos.
- Número de afiliación a la Seguridad Social.
- Estado civil y número de hijos a su cargo.
- Calendario de vacaciones especificado por personas y referente al año en curso.
- Condiciones ad personam, en el caso de su existencia, o pactos colectivos que afecten al personal a traspasar.
- Información sobre la situación derivada de la protección a la maternidad, paternidad, incapacidad temporal y excedencias.

A estos efectos durante los seis primeros meses de vigencia del Convenio se elaborará un formato estandarizado con los datos anteriores para que sea utilizado en los supuestos de subrogación de plantilla.

3. La empresa saliente extenderá un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias, y en su caso de los haberes de las personas trabajadoras al momento de producirse la sucesión de las empresas, incluido el artículo 52 del Convenio firmando la misma al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.

Respecto a las vacaciones, la empresa cedente y cesionaria liquidarán las mismas entre ellas, teniendo las personas trabajadoras derecho al disfrute y retribución de las mismas en la nueva adjudicataria, manteniendo el calendario de vacaciones acordadas.

4. Las obligaciones formales para facilitar la subrogación de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, atendiendo a las particularidades y el número de personas que son objeto de traspaso de la campaña o servicio a subrogar y con la finalidad del ordenado traspaso, serán realizadas por las empresas, aun cuando la empresa cesionaria no tenga como actividad principal el ámbito funcional del Convenio.

5. La representación legal de las personas trabajadoras del centro o de los centros de trabajo al que estén afectos las personas a subrogar serán informadas por la empresa cedente y cesionaria del traspaso de las personas trabajadoras en los términos previstos en el [artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#).

Asimismo, la empresa cedente remitirá a su representación legal de las personas trabajadoras un listado nominativo de las personas a traspasar con al menos quince días de antelación a la fecha de efectos de la transmisión, o en plazo inferior si ello no sea posible por causa de la fecha de adjudicación de la nueva campaña o servicio.

6. Los representantes legales de las personas trabajadoras de las campañas o servicios afectados por la subrogación, a los efectos del mantenimiento de su cargo representativo, podrán optar, en el plazo de siete días naturales desde la comunicación fehaciente de la subrogación, por su traspaso a la empresa cesionaria con mantenimiento de su condición de representante hasta la finalización de su mandato, salvo que se celebren elecciones a representante de personas trabajadoras con anterioridad o permanecer en la empresa cedente con el mantenimiento de su cargo representativo.

Asimismo, si la representación legal de las personas trabajadoras de un centro de trabajo cuya plantilla va a ser traspasada por subrogación en su totalidad, optara por permanecer en la empresa cedente serán trasladados por la empresa a otro centro de trabajo; en caso de no aceptar el traslado la persona representante legal de las personas trabajadoras, en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la comunicación fehaciente de la subrogación, tendrá que formar parte necesariamente de la plantilla a subrogar."

Y el examen del relato fáctico de esta sentencia desde el punto de vista de lo expuesto nos ha de llevar a concluir que la empresa ha acreditado en el acto de la vista la concurrencia de la causa productiva y que la misma resulta proporcional sin que ello quede enervado por una eventual obligación de subrogar de terceras expresas máxime: cuando no es que no hayan sido demandadas sino que ni siquiera han sido identificadas, ni se acredita la pervivencia de los servicios contratados, salvo aquellos en los hubo una efectiva subrogación- Proyecto de Mango con la empresa DIGITEX-, sin que haya atisbo de que en caso de existir se hayan colmado con las obligaciones documentales que impone la subrogación convencional.

OCTAVO.-

Como último motivo de impugnación se refiere en la demanda "Nulidad, subsidiaria declaración de no ajustarse a Derecho el despido por concurrencia de fraude y ejercicio antisocial y abusivo de derecho en la identificación de la causa y en la concertación del acuerdo extintivo con la representación de los trabajadores.- [Artículos 6.3, 6.4, 7.1 del Código Civil, 122, 124.2.c LRJS](#). Periodo de consultas viciado por la decisión de cierre patronal que coaccionó negativamente a los trabajadores. (sic)", cuando lo cierto es que ni en el cuerpo de la demanda ni en el acto del juicio se ha dicho cosa alguna referente a cierre patronal alguno, por lo que Sala no puede sino rechazar este motivo de impugnación.

NOVENO.-

Habiéndose desarrollado un periodo de consultas y habiéndose acreditado la causa justificativa del cese procede dictar sentencia desestimando la demanda y declarando ajustada a derecho la decisión extintiva ([art. 124.11, párrafo 2º de la LRJS](#) ([EDL 2011/222121](#))).

Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Prevía desestimación de la excepción de falta de legitimación ad causam y con desestimación de la demanda interpuesta por FIST contra CONCENTRIX SPAIN BUSINESS PROCESS OUTSOURCING S.L.U., UGT, CCOO, FETICO, USOC, absolvemos a los demandados de los pedimentos contenidos en la misma declarando ajustada a derecho la decisión extintiva impugnada.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 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 [art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(EDL 2011/222121\)](#), y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0238 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0238 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079240012025100141