



Roj: **SAN 670/2021 - ECLI:ES:AN:2021:670**

Id Cendoj: **28079240012021100038**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/03/2021**

Nº de Recurso: **515/2020**

Nº de Resolución: **39/2021**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **AUDIENCIA NACIONAL**

### **Sala de lo Social**

#### **Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup> : 39/2021**

**Fecha de Juicio:** 25/2/2021

**Fecha Sentencia:** 16/3/2021

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento:** DESPIDO COLECTIVO 0000515 /2020

**Proc. Acumulados:** 517/20; 522/20

**Ponente:** D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: RED SINDICAL TIC (RSTIC), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA

Demandado/s: **INDRA** SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION, SLU, SERVICIO DE EMPLEO PUBLICO ESTATAL, ASIT, PROGRESA, COMISIONES OBRERAS, COMISIONES DE BASE, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, MINISTERIO FISCAL, CIG, ELA, SINDICATO INDEPENDIENTE DEL GRUPO **INDRA** (SIG-I)

**Resolución de la Sentencia:** DESESTIMATORIA

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: BLM

**NIG:** 28079 24 4 2020 0000523

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**DCO DESPIDO COLECTIVO 0000515 /2020**

Procedimiento de origen: /

Sobre: DESPIDO COLECTIVO



Ponente Ilmo. Sr: D. RAMÓN GALLO LLANOS

### SENTENCIA 39/2021

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D<sup>a</sup> MARIA ISABEL CAMPOS TORRES

En MADRID, a dieciséis de marzo de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

### EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento DESPIDO COLECTIVO 0000515 /2020 seguido por demanda de RED SINDICAL TIC (letrada Esther Comas), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrada M<sup>a</sup> Coral Gimeno), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (letrado José Manuel Castaño), contra **INDRA** SOLUCIONES TECNOLÓGÍAS DE LA INFORMACION, SLU (letrado Martín Godino), SERVICIO DE EMPLEO PUBLICO ESTATAL (abogado del Estado), SINDICATO ASIT (Eugenio Gil), PROGRESA (no comparece), COMISIONES OBRERAS (letrado Armando García), COMISIONES DE BASE (letrado Juan Carlos Villalón) , UNION GENERAL DE TRABAJADORES (Félix Pinilla), CIG (letrado Carlos Arroyo), ELA (no comparece), SINDICATO INDEPENDIENTE DEL GRUPO **INDRA** (letrada Lourdes Torres), estando citado el MINISTERIO FISCAL, sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**- Según consta en autos, el día 17 de diciembre de 2020 se presentó demanda sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 515/2.019.

Por Decreto de 22 de diciembre de 2020 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 25 de febrero de 2.020.

**Segundo.**- El día 18 de diciembre de 2.020 se presentó demanda por CGT sobre despido colectivo que fue registrada con el número 517/2.020.

El día 22 de diciembre de 2.020 se presentó demanda por RSTIC sobre despido colectivo que fue registrada con el número 522/2.020.

Por Auto de fecha 22-12-2.020 se acordó acumular a la demanda 515/2020 las demandas 517 y 522/2.020 manteniéndose las fechas para la celebración de los actos de conciliación y juicio.

**Tercero.**- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

- El letrado de USO se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de las extinciones realizadas en base al Acuerdo de Expediente de Despido Colectivo de **Indra** Soluciones de Tecnologías de la Información, SLU, de fecha 19 de noviembre de 2020.

En sustento de su pretensión alegó que el día 2-10-2020 la demandada comunicó a las secciones sindicales su intención de iniciar un periodo de consultas a fin de abordar un despido colectivo, conformándose la comisión social el día 8-10-2.020 e iniciándose el referido periodo de consultas el día 20-10-2.020, el cual tras celebrarse reuniones más concluyó con acuerdo fecha 19-11-2.020 en el que se creaba una comisión de seguimiento formada por las secciones sindicales firmantes y la empresa.

Denunció que habiendo comenzado la empresa a notificar las extinciones el día 30-11-2.020 a los delegados sindicales de centro y no a los estatales USO denunció tal proceder a la empresa; que la empresa intentó demorar la constitución de la comisión de seguimiento y que ha omitido a la misma la información que refiere en su demandada, lo que implica que los despidos se han realizado en fraude de ley y con vulneración del derecho de libertad sindical.



-La letrado de CGT se afirmó y ratificó en su demanda y en su escrito de ampliación y solicitó se dictase sentencia por la que estimando la demanda se declare NULAS las decisiones adoptadas por la empresa derivadas del acuerdo alcanzado el 19 de octubre de 2020, así como el ACUERDO de que traen causa , o, subsidiariamente NO AJUSTADAS A DERECHO las decisiones y medidas adoptadas por la empresa igualmente derivadas del referido acuerdo, y con todos los efectos inherentes a dicha declaración , tanto en lo que se refiere a las decisiones extintivas como a las de flexibilidad interna de MSCT consistente en reducción salarial, y, las del ERTE , así como al pago de la indemnización de 6.251 euros al sindicato actuante por vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

Tras referir el desarrollo de la negociación y el acuerdo alcanzado consideró que el despido colectivo impugnado debía ser considerado nulo por los siguientes motivos:

1.- abuso de derecho y fraude de ley pues el una medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo, consistente en la reducción salarial a 100 trabajadores de los incluidos en el criterio de afectación de alta desviación salarial , sin que se concreten ni la unidad vertical u horizontal en el que tales trabajadores se incardinan , ni el grupo profesional al que pertenezcan, al mismo tiempo que no se prevé en el acuerdo la exclusión de los trabajadores que se encuentren, dentro del colectivo de afectación, por debajo de las tablas de convenio , lo que puede encubrir de forma fraudulenta bajo la apariencia de MSCT un descuelgue o modificación de convenio, que además de conllevar un cauce procedimental diferente, el del artículo 82 y ss del ET , es una medida temporal a diferencia de la MSCT, pues se suspenden por un año los contratos de estos trabajadores que se ven obligados a encontrarse en situación de suspensión contractual recibiendo formación y sino superan un curso se ven abocados a la extinción contractual y derivado de lo anterior se otorgan funciones negociadoras a la Comisión de seguimiento, lesionándose la libertad sindical de los sindicatos no firmantes;

2.- ausencia de negociación de buena fe, falta de información y documentación, refiere que si bien se ha entregado formalmente toda la documentación que exige la ley la misma es manifiestamente incompleta pues no acredita la causa y artificiosamente reduce el número de los afectados;

3.- lesión del derecho a la libertad sindical al afectar más a los delegados sindicales y discriminación indirecta por razón de género en atención al número de trabajadores afectados

4.- ausencia de causa y de proporcionalidad de la misma.

5.- se declare vulnerado el derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho a la información y vulnerada la garantía de prioridad de permanencia de los delegados sindicales.

6.- se declare la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de género (discriminación indirecta )

La letrada de RSTiC se afirmó y ratificó en su escrito de demanda, desistió del SEPE, y solicitó se dictase sentencia en la que:

1.- Se Declare la NULIDAD de la DECISIÓN EMPRESARIAL EXTINTIVA (PACTO IV Y V del Acuerdo de Despido Colectivo) así como LA DECISIÓN EMPRESARIAL derivada de la MEDIDA SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO consistente en aplicar EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA REQUALIFICACIÓN PROFESIONAL (PACTO VII A) del Acuerdo de Despido Colectivo) por cuanto dichas decisiones VULNERAN EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO (DISCRIMINACIÓN INDIRECTA), RECOGIDO EN EL ART. 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

2.- Subsidiariamente, se Declare la la NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO IMPUGNADO, como consecuencia de la NULIDAD de la medida social de acompañamiento contenida en el PACTO VII A) del Acuerdo de Despido Colectivo, consistente en un EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA REQUALIFICACIÓN PROFESIONAL por los motivos expuestos en el ordinal TERCERO.

3.- Subsidiariamente, se declare la NULIDAD de la medida social de acompañamiento contenida en el PACTO VII A) del Acuerdo de Despido Colectivo, consistente en un EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA REQUALIFICACIÓN PROFESIONAL por los motivos expuestos en el ordinal TERCERO.

4.- Subsidiariamente, en relación a la formación obligatoria prevista en el Pacto VI A) del Acuerdo de Despido Colectivo, se DECLARE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS por dicha medida a que el tiempo que dediquen a la citada FORMACIÓN sea considerada JORNADA DE TRABAJO, con el consiguiente DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO DE DICHA JORNADA, con la consiguiente desafectación del ERTE.

Consideró el ERTE discriminatorio por cuanto que solamente un 29,09% de la plantilla son mujeres y que la plantilla de la empresa es un 70,91% hombres mientras que el ERTE que se adopta como medida de



acompañamiento afecta a un porcentaje de mujeres del 39,20% y de hombres del 60,8% y que, cuando tan sólo quedan 175 extinciones de contrato que comunicar por parte de la empresa, la afectación sobre las mujeres es del 33,8%.

Consideró nula la medida social de acompañamiento consistente en un ERTE durante el cual las personas afectadas deben recibir formación y se la rehúsan o no la superan a su finalización se extinguen los contratos por considerar que la misma suponía una causa disciplinaria distinta de las previstas en el art. 54 del E.T.

Por otro lado, defendió el derecho de las personas que reciben la formación a percibir el salario íntegro mientras reciben la misma.

Refirió que la empresa tiene un total de 302 delegados, por lo que los 64 despedidos suponen un 21,2% de los delegados de toda la plantilla, teniendo en cuenta que el despido afecta a 580 trabajadores de una plantilla de 13.049 trabajadores (4,4% de la plantilla), también se antoja un porcentaje desproporcionado de afectación a la RLT, que no puede ser otra cosa que absolutamente consciente y voluntario por parte de la empresa, y con un ánimo claro de vulnerar los derechos de la RLT en su globalidad.

A las anteriores demandadas se adhirieron el resto de organizaciones sindicales comparecientes excepto CCOO, UGT Y ASIT.

El letrado de la demandada tras señalar que la demandada es una de las 40 empresas del Grupo **Indra**, y efectuar una exposición sobre el desarrollo del periodo de consultas y el acuerdo alcanzado en el que las partes reconocieron la concurrencia de las causas, así como que la información y documentación permitió una negociación de buena fe que a raíz de las propuestas sindicales se redujo el número de afectados de 1036 trabajadores a 580. Destacó que los criterios de selección fueron producto de la negociación colectiva siendo precisos y objetivos: desasignación durante un periodo largo de tiempo antes de marzo de 2.020; profesionales que carecen de empleabilidad por trabajar con tecnologías obsoletas, y la pérdida de actividad reiterada, concurriendo además de causas organizativas y productivas causas económicas consistentes en pérdidas durante tres ejercicios consecutivos, destacó que el propio acuerdo respetó la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores y que las medidas de acompañamiento son protectoras- prejubilación e indemnización a los menores de 57 años igual a la de un despido improcedente.

Pasando a contestar expresamente a la demanda de USO, mostró su conformidad con los hechos 1º a 5º de la demanda de USO; refirió que la constitución de la comisión de seguimiento se pospuso para el día 4-12-2.020 a las 17: 30 horas, refirió que en la reunión de 17-12-2.020 se trataron los temas fijados por las partes, y aceptando el contenido de los diversos correos, señaló que la empresa había informado a la comisión de seguimiento de las diversas extinciones realizadas.

Refirió expresamente que el 25-11-2.020 se efectuó la comunicación a la Autoridad Laboral fecha a partir de la cual se habilita para despedir, sin que ni la ley ni el acuerdo supediten la previa comunicación a la referida Comisión la notificación de los despidos y que a la fechase han celebrado cinco reuniones de la comisión.

Con relación a esta demanda esgrimió las excepciones siguientes:

- Falta de legitimación activa "ad causam" del sindicato USO por cuanto que fue parte firmante del acuerdo y no alega vicio del consentimiento;
- Inadecuación del procedimiento por cuanto que no se impugna el acuerdo alcanzado sino su ejecución individual, lo que se pretendió por USO ante el SIMA limitado a la fecha de constitución de la Comisión de seguimiento.

En cuanto al fondo vino a defender la legalidad del proceder empresarial a la hora de comenzar las extinciones, amparado por el art. 51.7 E.T.

Seguidamente pasó a contestar la demanda de RSTIC oponiéndose a todos y cada uno de los motivos de nulidad de la forma siguiente:

- negó con sustento en doctrina jurisprudencial que citó al efecto la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, señaló que los datos son correctos consideró que en este punto concurría, además, **la excepción de inadecuación de procedimiento**, salvo que se hubiera alegado que los criterios son discriminatorios, pues lo que se impugna a la aplicación del despido colectivo ;
- defendió la legalidad de las medidas de acompañamiento fruto de la negociación - así hay 125 afectados que mediante la suspensión del contrato con la oportuna formación pueden quedar desafectados conforme al art. 8 del RD 1482/2012- se consideró que respecto de este punto de impugnación concurría la excepción de la inadecuación de procedimiento;



- respecto de la cuarta de las pretensiones consideró que la misma no era propia de la acción de impugnación de despido colectivo alegando al respecto la excepción de inadecuación de procedimiento y que en todo caso, el desarrollo de tales acciones formativas está amparada por el art. 47.4 E.T;

- igualmente invocó la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la pretensión ejercitada en el escrito de ampliación relativa a la prioridad de permanencia de los delegados sindicales, refiriendo que RSTIC no ha impugnado los criterios de selección concurriendo las causas del despido colectivo, dijo que afectaba únicamente al 4 por ciento de los representantes legales de los trabajadores.

Finalmente, se opuso a la demanda de CGT, y tras puntualizar los hechos de la misma en el sentido de que el previo ERTE del que se desistió la empresa era por causas productivas, coyunturales y de mayor ámbito que el posterior ERE:

- negó la existencia de fraude de ley pues las medidas sociales de acompañamiento tienen su amparo en el art. 8 del RD 1482/2012;

- defendió la legalidad del periodo de consultas y la suficiencia de la información facilitada,

- entendió justificada y proporcionada la información facilitada dando la empresa respuesta justificada y puntualizada a la información solicitada por la parte social, como consta en las actas 3 y 4;

- en cuanto a la causa señaló que CGT no negó la existencias de las causas, limitándose a cuestionar el deterioro de activos intangibles que se realizado conforme a la NIC 36 como consta en el informe técnico y que en caso de que no se hubiesen contabilizado igualmente arrojarían pérdidas;

- negó la supuesta vulneración del derecho a la libertad sindical pues la comisión de seguimiento carece de competencias negociadoras;

CCOO se opuso a la demanda adhiriéndose a la contestación de la empresa puntualizó su disconformidad con los puntos 11 º y 12º de la demanda de USO, remitiéndose a las actas de la Comisión de Seguimiento, negando la concurrencia de fraude de ley.

En cuanto a la demanda de CGT defendió la existencia de una auténtica negociación.

UGT se opuso a la demanda adhiriéndose a lo argumentado por la empresa y CCOO, defendiendo la legalidad del proceso negociador y del fondo.

USO respecto de las demandadas de CGT y RSTIC solicitó el dictado de una sentencia ajustada a a derecho.

ASTIC se adhirió a la contestación de quienes le precedieron en el uso de la palabra.

Seguidamente se contestaron las excepciones, solicitando el Ministerio Fiscal la estimación de las mismas, tras lo cual se procedió a la proposición y práctica de la prueba y las partes valorando la prueba practicada elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal emitió su informe en el sentido de que de no cogerse las excepciones se apreciase discriminación indirecta por razón de género.

**Cuarto.** - De conformidad con el art.85.6 de la LRJS los hechos pacíficos controvertidos son los siguientes:

- Respecto de RSTIC no está de acuerdo con los porcentajes aportados por **Indra**. - El despido colectivo se debe a causas estructurales, pérdidas en tres años, organizativas, trabajadores que no han podido ser asignados a proyectos. - La empresa no incluye propuestas de CGT. - Que la empresa no justifica en base a qué criterios se incluye el deterioro de activos intangibles, solo en 2020. - La empresa no establece criterio de selección para 400 trabajadores despedidos de profesión de baja empleabilidad. - Se ha despedido 64 RLT, de ellos 14 de CGT. - CCOO respecto de demanda de CGT, hubo negociación no apariencia; hubo reducción de despidos, la formación se analiza dentro de la comisión de seguimiento, no ha habido fraude de ley, no se acredita que hay negociación en comisión de seguimiento.

Hechos conformes:

- En relación a demanda de USO el 5.11 se comunica las extinciones. - Hubo reunión de constitución comisión el 4.12, se dio cuenta de los despidos y planes de formación. - Respecto CGT en hecho tercero de la demanda el ERTE es por causa productiva que afectaba en más de 4.000 personas, se desistió del ERTE. - Hubo deterioro de activos, lo cuestionable es su valoración.

**Quinto.** - En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

## HECHOS PROBADOS



**PRIMERO.** - **Indra** Soluciones TI ( ISTI en adelante la Compañía ) pertenece a la sociedad **Indra** Holding TI, de la que es socio único la sociedad **Indra** Sistemas SA, formando en consecuencia parte del Grupo Mercantil **Indra**. El grupo mercantil **Indra** cuenta con 2 unidades de negocio diferenciadas, la unidad de negocio de transporte y defensa y la unidad de negocio de TI (Minsait).

**Indra** Soluciones TI es el resultado de la reorganización societaria del Grupo **Indra**, a favor de la cual la sociedad dominante del Grupo, **Indra** Sistemas S.A, segregó aportándosela, la unidad económica de TI. Posteriormente, **Indra** Sistemas SA aportó varias de sus filiales internacionales que desarrollan el negocio de TI a **Indra** Soluciones TI.

En el marco del referido proyecto de reestructuración societaria, **Indra** Sistemas S.A constituyo asimismo la sociedad **Indra** Holding Tecnologías de la Información SLU, de la que es socio único y a la que aportó , mediante las correspondientes ampliaciones de capital, el 100% del capital social de las siguientes sociedades: **Indra** Soluciones TI o la Compañía, **Indra** BPO SLU, **Indra** Business Consulting SLU y Paradigma Digital SLU y más recientemente Minsait Payments Systems SLU

En consecuencia **Indra** Holding Tecnología de la Información SLU es la sociedad tenedora de todas las sociedades del Grupo **Indra** que desarrollan el negocio de TI, que se estructuran en tres grandes grupos: Grupo **Indra** Soluciones TI (de la que la Compañía - ISTI- es la sociedad cabecera y de la que a su vez dependen 22 sociedades contando a su vez con una sociedad asociada ) , Grupo BPO y Grupo Business Consulting

La sociedad dominante ultima de la Compañía es la sociedad **Indra** Sistemas S.A en su condición de sociedad dominante del Grupo **Indra**, cuyas acciones están admitidas a cotización en las bolsas de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao, incluidas en el índice selectivo IBEX 35

La estructura organizativa de la unidad de negocio de Minsait, en la que **Indra** Soluciones está integrada es una estructura matricial en la cual interaccionan 6 áreas verticales a través de la cuales se realiza el go.to.market de la unidad de negocio organizadas por tipo de mercado y 8 líneas horizontales desde las cuales se desarrollan los diferentes servicios para las diferentes áreas verticales

El objeto social de la compañía de conformidad con el artículo 2 de sus estatutos es el siguiente:

? Diseño, desarrollo, producción, integración, operación, mantenimiento, reparación y comercialización de sistemas, soluciones y productos que hagan uso de las tecnologías de la información (informática, electrónica y comunicaciones), así como de cualquier parte o componente de los mismos y cualquier tipo de servicios relacionados con todo ello, incluyendo la obra civil necesaria para su instalación

? La prestación de servicios en los ámbitos de transformación digital , de consultoría de negocio y de gestión, servicios de consultoría e ingeniería tecnológica y de formación en telecomunicaciones , en informática y en sistemas de la información, incluyendo la ordenación del territorio y el medioambiente; el asesoramiento, comercialización ,implantación y mantenimiento de proyectos en las materias anteriormente indicadas; elaboración y ejecución de toda clase de estudios y proyectos, así como la dirección, asistencia técnica, transferencia de tecnología, comercialización y administración de tales estudios, proyectos y actividades

? La investigación y desarrollo, promoción y aplicación de toda clase de componentes, equipos y sistemas utilizados directa o indirectamente para las telecomunicaciones y sistemas de tecnologías de la información

? La promoción, creación y participación en empresas y sociedades, industriales, comerciales, inmobiliarias, de servicios y de cualquier otro tipo

? La prestación de servicios de externalización de actividades y procesos pertenecientes al campo de las comunicaciones, informática y sistemas de la información.

La Compañía desarrolla pues su actividad a través de la estructuración matricial que hemos señalado para la unidad de negocio de Minsait, en torno a 6 unidades organizativas verticales o mercados (Servicios Financieros, Energía y Utilities, Industria & Consumo, Telecom & Media, Administraciones Públicas & Sanidad y Procesos Electorales y otros ) y 8 unidades organizativas horizontales (Tecnologías Avanzadas, Ciberseguridad, Soluciones de Gestión Empresarial, Opsait, Desarrollo de Soluciones Digitales Propias, Desarrollo de Servicios Minsait, más el área de soporte reportando a la dirección general ) y cuenta con un promedio de 13.049 empleados distribuidos del siguiente modo:

? Unidades organizativas verticales o mercados: 2,236 puestos de trabajo (Servicios Financieros: 623 , Energía y Utilities: 382, Industria & Consumo: 410, Telecom & Media: 136, Administraciones Públicas & Sanidad : 600 y Procesos Electorales y otros: 85 ) y



? Unidades organizativas horizontales: 10813 puestos de trabajo (Tecnologías Avanzadas : 1890, Ciberseguridad: 248, Soluciones de Gestión Empresarial: 802, Opsait: 7519, Desarrollo de Soluciones Digitales Propias: 263, Desarrollo de Servicios Minsait : 33, más el área de soporte reportando a la dirección general , 58 .

Conforme se indica en la memoria de la empresa, los ingresos de ISTI distribuidos por Mercados o áreas verticales, se distribuyen del siguiente modo: 31,2% servicios financieros, 24,3% administraciones publicas & sanidad, 16,6% industria & consumo, 13,2% energía, 11,9% telecom & media y 2,8% procesos La mercantil tiene fijado su domicilio social en Alcobendas (Madrid) en Avenida de Bruselas nº 35 CP 28108

**SEGUNDO.** - La empresa había presentado en marzo de 2020 un ERTE ETOP que contemplaba medidas de reducción de jornada y suspensión de empleo así como de reducción salarial, al amparo del artículo 23 del Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo, con base en causas productivas de carácter coyuntural, que afectaba a todos los centros de trabajo. Finalmente el ERTE fue retirado por la empresa.- **conforme-**.

**TERCERO** - El día 2 de octubre de 2020, la empresa remitió a las Secciones Sindicales de todos los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria si intención de iniciar un proceso de despido colectivo previsto en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre así como otras medidas complementarias incluidas las previstas en el artículo 41 del ET que afectaría a todos los centros de trabajo , emplazando para la designación de la comisión representativa de los trabajadores a efectos de la constitución de la comisión negociadora.- conforme-.

**CUARTO.** - Mediante acta de fecha 8 de octubre de 2020 las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, USO, CGT, COBAS, CIG, ASIT y RSTIC, que ostentan la representación mayoritaria en los comités de empresa y delegados y delegadas de personal de los centros afectados (90,90%), comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo y designaron a los trece miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras en la negociación de dicho periodo de consultas. - descriptor 37.-

Comunicada que fue la constitución de la Comisión representativa a la empresa, ésta les convocó el día 19 de octubre a iniciar periodo de consultas el día siguiente.

**QUINTO.** - El día 20 de octubre de 2020 se procedió a:

1º) la constitución de la Comisión Negociadora. El desglose de la representación y el número de miembros por cada sindicato quedó establecidos del siguiente modo: CCOO: 5 miembros (40,74% ), UGT: 2 miembros ( 13,80%), USO/USOC: 2 miembros ( 13,80 % ), CGT: 1 miembro (8,75%) , CO.BAS: 1 miembro ( 6,06% ), CIG: 1 miembro (4,38% ), AST y RSTIC: 1 miembro compartido ( 3,37% ) . Nominalmente la Comisión negociadora quedó integrada:

Por la empresa:

- ? Rosendo
- ? Eloisa
- ? Paula
- ? Teodora

Por la representación de los trabadores, la comisión representativa (CR):

- ? Pura (CC.OO)
- ? Teodoro ( CCOO )
- ? Teofilo ( CCOO )
- ? Rita (CC.OO)
- ? Victorio (CC.OO)
- ? Sabino ( UGT )
- ? Nicolas ( UGT )
- ? Jose Antonio ( USO )
- ? Sebastián (USO)
- ? Tarsila ( CO.BAS)
- ? Teresa ( CIG)



? Luis Angel (CGT)

? Luis Andrés ( RSTIC)

? Luis Pedro ( ASIT )

Como asesores de la comisión representativa se acordó que cada sección sindical podría asistir acompañado de 2 asesores salvo ASIT y RSTIC que actuarían uno como representante y otro como asesor de forma alternativa en cada reunión :

2º) se entregó la siguiente documentación :

1. Poderes del representante de la empresa
  2. Memoria justificativa de las causas alegadas en el expediente
  3. Informe técnico sobre las causas alegadas
  4. Balance y cuentas anuales auditadas e informes de gestión de:
    - 4.1 cuentas individuales auditadas de los ejercicios 2018 y 2019
    - 4.2 cuentas consolidadas auditadas de los ejercicios 2018 y 2019
  5. cuentas provisionales individuales y consolidadas a 31 de agosto de 2020
  6. impuestos de sociedades de los ejercicios 2018 y 2019
  7. actas de elecciones sindicales
  8. listado de toda la plantilla incluyendo
    - 8.1 desglose por centros y categorías profesionales de la plantilla actual
    - 8.2 desglose por centros y categorías profesionales plantilla potencialmente afectada
    - 8.3 desglose por centros y categorías profesionales de los trabajadores empleados habitualment e durante el último año
  9. convocatorias para el inicio del periodo de consultas de 19 de octubre de 2020
  10. comunicaciones a los representantes legales de los trabajadores de 2 de octubre de 2020, por la que se notificó de manera fehaciente la intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Respecto a la comunicación a la representación de trabajadores se hace preciso constar que no se ha hecho a la RLT de los centros de trabajo , sino a las secciones sindicales
11. acta de 8 de octubre de 2020 de las secciones sindicales atribuyéndose la interlocución en el periodo de consultas
  12. plan de recolocación externa

3º) se solicitó el informe preceptivo a que se refiere el artículo 64.5 ET

La empresa, conforme se hace constar en la memoria, planteaba un proceso de reestructuración consistente en la amortización de 1036 puestos de trabajo con base en causas objetivas, económicas, productiva y organizativas, desglosándose los puestos objeto de amortización del siguiente modo:

- Estructura de dirección y gerencia : 85 puestos de trabajo, Disponibles
- Estructurales: 150 profesionales,
- Profesionales de baja empleabilidad : 404 profesionales,
- Caída demanda servicios financieros: 66
- y Profesionales con alta desviación salarial: 331 .

**SEXTO.-** Se han celebrado dentro del periodo de consultas seis reuniones, los días 28 de octubre y 4,10,16,18 y 19 de noviembre de 2020 .

Damos por reproducido el contenido de las actas del periodo de consultas obrantes en los descriptores 54 a 60 cuyo contenido damos íntegramente por reproducido si bien de las mismas destacamos:

a.- que formulada por la representación social disitintas peticiones de información las mismas son respondidas por la empresa en concreto en las dos primeras reuniones, así en el acta de la reunión de fecha





4-11-2.020 por parte de CCOO y UGT se planteó a la empresa la posibilidad de reducir el número de afectados mediante el planteamiento de otra serie de medidas y que la empresa explicó cómo se habían contabilizado las pérdidas derivadas de la contabilización de los activos intangibles conforme a la NIC 36;

b.- que en el acta de 10-11-2020 la empresa plantea una "PROPUESTA DE MEDIDAS QUE PLANTEA ISTI PARA REDUCIR O ALIVIAR LOS EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO" vinculada a la obtención de acuerdo que es ampliamente debatida entre las partes negociadoras, debate este en el que CCOO efectúa la siguiente alegación:

*"CCOO considera que **Indra** debe rebajar el número de personas afectadas. Querer aplicar el Expediente a 1.036 personas es algo completamente injusto y desproporcionado. CCOO solicita las prejubilaciones voluntarias a partir de los 56 años, complementando hasta los 63 años el 90% del salario bruto. CCOO solicita la inclusión de medidas alternativas al despido, para todas aquellas personas afectadas debido a su baja empleabilidad o por que trabajan con tecnologías obsoletas.*

*En concreto, CCOO solicita su inclusión en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, durante al menos 9 meses, complementando el 100% de salario y dándoles durante este periodo una formación que les permita mejorar su empleabilidad. CCOO solicita formaciones que permitan la obtención de un certificado en Ciberseguridad, en programación en Java, en Administración de*

*Bases de Datos o en otras materias que garanticen la mejora de la empleabilidad de las personas afectadas para evitar de esta forma su despido. CCOO solicita también para estas personas que en el caso de que dispongan de beneficios sociales, los mantengan durante el periodo de inclusión en el ERTE."*

c.- que la medida propuesta por CCOO es asumida parcialmente por la empresa en la reunión de 16-11-2.020 formulando una propuesta al respecto, y debatiéndose las concretas medidas en esta reunión y en la siguiente de 18-11-2020, extendiéndose acta dando finalizado el periodo de consultas con acuerdo el día 19-11-2.020.

d.- que las actas aparecen firmadas electrónicamente por todos los intervinientes.

**SÉPTIMO.** - El texto del acuerdo suscrito obra en el descriptor 2 que damos por reproducido si bien destacamos del mismo:

a.- Que lo suscribe la empresa y las secciones sindicales de CCOO, UGT, USO y ASIT;

b.- que en los antecedentes del mismo las partes manifiestan:

*"Tercero.- Con fecha 20 de octubre de 2020 se inició el periodo de consultas mediante la entrega a la representación de las personas trabajadoras de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 28 de octubre y 4, 10, 16, 18 y 19 de noviembre de 2020, durante las que se ha facilitado documentación e información adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.*

*Cuarto.- Han quedado acreditadas las causas económicas, productivas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran adecuada la adopción de medidas estructurales de reestructuración, con el fin de superar esa situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la empresa.*

*Quinto.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente acuerdo."*

c.- que los acuerdos son los siguientes:

**"I. NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS**

*El número máximo de personas afectadas por las medidas directas de extinción de contratos será de 580 empleados y empleadas, sin perjuicio de lo establecido en los dos párrafos siguientes.*

*El número máximo de personas afectadas por medidas de suspensión de contrato será de 125 personas, aunque en función de lo dispuesto en el apartado A) del Capítulo VII algunas de tales suspensiones podrían convertirse en extinción de contrato.*

*El número máximo de personas afectadas por medida de reducción salarial será de 100 personas, aunque en función de lo dispuesto en el apartado B) del Capítulo VII en algunos casos esa medida podría convertirse en extinción de contrato.*



*El plazo de ejecución de las medidas previstas en los Capítulos IV y V del presente acuerdo se extenderá hasta el 31 de enero de 2021. De manera excepcional, y en un número no superior a un 5 % de las personas afectadas, se podrá extender el periodo de aplicación de las medidas hasta el 31 de agosto de 2021.*

*El plazo de ejecución de las medidas previstas en el Capítulo VII será el establecido en la regulación del mismo.*

## **II. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS**

*Los criterios de selección de las personas afectadas por el despido colectivo serán los siguientes:*

*1. Profesionales en posiciones de dirección y gerencia para reducir el ámbito de la capa de gestión y los costes de mano de obra indirecta, en función de criterios de idoneidad, capacidades y competencias, valoración del desempeño y adecuación al perfil profesional exigible para el desempeño del puesto.*

*2. Profesionales disponibles (desasignados y desasignadas) estructurales, entendiendo por tales los profesionales que llevan elevados periodos de tiempo sin asignación a proyectos facturables a clientes o que se encuentran desasignados o desasignadas (o con asignaciones circunstanciales de corta duración) desde antes del mes de marzo de 2020 y que, debido a la obsolescencia o falta de demanda de las tecnologías o las capacidades en las que desarrollan su actividad, resulta imposible su reasignación a otros procesos.*

*3. Profesionales de baja empleabilidad, no incluidos en el supuesto anterior, entendiendo por tales los y las profesionales de tecnologías obsoletas, con conocimientos y/o capacidades de demanda decreciente, que encuentran dificultades para desempeñar sus tareas en nuevos entornos fuera de esas tecnologías que carecen de demanda actualmente.*

*4. Profesionales que prestan su trabajo en el ámbito de servicios financieros, afectados y afectadas por un progresivo descenso de demanda y que desarrollan su actividad en entornos legacy del sector bancario.*

*5. Profesionales con alta desviación salarial, con una desviación igual o superior al 25% entre su retribución fija, tal y como se repercute en la tasa facturable al cliente, y la media del rol que refleja el valor de mercado de la actividad que desarrollan, de manera que su asignación a proyectos únicamente es posible introduciendo una reducción del margen que provoca pérdida o sensible reducción de la rentabilidad de los mismos y además tengan un salario total anual igual o superior a 41.000 euros. En este caso habrá de estarse a lo establecido en el Capítulo VII, apartado B) del presente acuerdo.*

## **III. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO**

*Primero.- Estarán excluidos y excluidas de la aplicación de las medidas de extinción del contrato, salvo solicitud voluntaria de quienes se encuentren en tal situación y estén afectados o afectadas por los criterios de selección señalados en el Capítulo anterior, las personas que pertenezcan a los siguientes colectivos:*

*a) Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33 por 100, declarada antes de la fecha de extinción del contrato.*

*b) Quienes tengan hijos o hijas que padezcan discapacidad igual o superior al 33 por 100, declarada antes de la fecha de extinción del contrato.*

*c) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.*

*d) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada y legalmente reconocida como tal sean empleados o empleadas de la empresa, uno (o una) de los dos, siempre en ambos casos que la formalización o reconocimiento del vínculo sea anterior al 20 de octubre de 2020.*

*e) Quienes tengan menores a cargo con una enfermedad grave de las que permiten la reducción de jornada de hasta el 99%.*

*Segundo.- No será causa de exclusión el encontrarse en reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, pero el porcentaje de afectación de personas con reducción de jornada deberá guardar razonable proporción con el existente globalmente en la empresa. Se entiende que no se guarda tal proporcionalidad si el porcentaje de personas afectadas es más de tres puntos porcentuales superior al de trabajadores en tal situación actualmente en plantilla.*

*Tercero.- Se respetará igualmente la preferencia legal de permanencia establecida en el artículo 68 b) del Estatuto de los Trabajadores cuando otras personas en la misma situación no hayan sido afectadas por el despido colectivo.*

## **IV. BAJAS INDEMNIZADAS DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS DE MAYOR EDAD**

*Primero.- Lo establecido en el presente Capítulo será aplicable a las personas incluidas en el ámbito de afectación del proceso de despido colectivo que tengan cumplidos 57 o más años de edad a 31 de enero de*



**2021, cualquiera que sea el criterio de selección de los previstos en el Capítulo II en función del cual se produzca la extinción de su contrato.**

**Segundo.- Personas de 63 o más años a la fecha de extinción del contrato**

**Tendrán derecho a percibir una indemnización por la extinción de su contrato de veinte días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad de su salario.**

**Tercero.- Personas de 57 o más años y menos de 63 años a la fecha de extinción de su contrato.**

**a) Tendrán derecho a percibir una renta mensual de carácter temporal desde la fecha de extinción del contrato hasta la fecha en que alcancen la edad de 63 años equivalente al 80% del salario fijo que tengan en ese momento. De la renta señalada se descontará la cantidad estimada que tengan derecho a percibir como prestación por desempleo y, en su caso, la cantidad neta que pudieran percibir efectivamente en concepto de subsidio por desempleo.**

**b) En caso de fallecimiento de la persona con anterioridad a la finalización al período de percepción de rentas, el complemento definido en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos o herederas legales o beneficiarios o beneficiarias por él o ella designados o designadas, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que la persona los hubiera venido percibiendo hasta su finalización.**

**c) En ningún caso el importe de las cantidades percibidas en concepto de renta podrá ser inferior a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad del salario.**

**d) La empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 13ª de la LGSS . Además, abonará el coste del convenio especial con la Seguridad Social que pueda suscribir la persona hasta la edad de 63 años, siempre que se acredite por la misma la suscripción y mantenimiento del convenio hasta dicha fecha. La base de cotización del convenio especial se incrementará en 1% anual.**

**Cuarto.- La renta mensual a que se hace referencia en el apartado anterior será asegurada por la empresa a través de una Compañía de Seguros de reconocida solvencia y prestigio.**

#### **V. BAJAS INDEMNIZADAS DEL RESTO DE PERSONAS TRABAJADORAS**

**Las personas afectadas por el despido colectivo que tengan una edad inferior a los 57 años a 31 de enero de 2021 percibirán una indemnización igual a la que le correspondería en el caso de despido improcedente.**

#### **VI. DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS IV y V**

**Primera.- Se entenderá por salario fijo la retribución fija bruta de la persona trabajadora en el mes anterior a la extinción del contrato, incluidas las cantidades destinadas por la misma a productos del programa de retribución flexible, elevada al año. Cuando la extinción de contrato se derive de lo previsto en el Capítulo VII del presente acuerdo, se tomará como salario el del último mes en el que se haya percibido el salario completo.**

**Segunda.- A efectos del cálculo de indemnización por extinción de contrato no se computará el salario en especie ni los conceptos de naturaleza no salarial.**

**Tercera.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente acuerdo podrá ser inferior a veinte días de salario total por año de servicio con el límite de doce mensualidades.**

#### **VII. MEDIDAS ALTERNATIVAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA PARA REDUCIR EL NÚMERO DE DESPIDOS O SUS EFECTOS**

##### **A) EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Primero.- Como medida alternativa que ha permitido la reducción del número de afectados y afectadas por la extinción del contrato a los señalados en el Capítulo I del presente acuerdo, la empresa incorporará a un ERTE de suspensión de contrato a 125 personas afectadas por los criterios de selección señalado en los puntos 2 y 3 del Capítulo II. No obstante, la persona afectada por esta medida podrá optar por rechazar la misma y ser afectada por la medida de baja indemnizada regulada en los capítulos IV y V del presente acuerdo, en función del colectivo al que pertenezca.**

**Segundo.- El periodo de suspensión del contrato será de seis meses, desde el 1 de enero al 30 de junio de 2021.**

**Tercero.- Durante el citado periodo de suspensión la persona queda obligada a realizar el programa de formación y recualificación profesional elegido y sufragado por la empresa, que permitiera al empleado o empleada obtener una certificación de aptitud en determinadas habilidades relevantes para mejorar su empleabilidad. En caso de que el empleado o empleada rechace la realización del programa o, una vez incluido**



en el mismo, no lo culmine o no supere las pruebas establecidas para obtener la certificación de aptitud y superación del mismo, estaría afectado o afectada por la medida de extinción de contrato prevista en los capítulos IV y V del presente acuerdo, en función de su edad. El periodo máximo de ejecución de esta última medida finalizará el 31 de agosto de 2021. De dicha situación se informará de forma detallada a la Comisión de Seguimiento.

Cuarto.- Durante el periodo de suspensión de contrato el trabajador afectado percibirá un complemento de la prestación de desempleo que tenga derecho a percibir el mismo hasta alcanzar una cantidad equivalente al 90% del salario fijo que viniera percibiendo la persona si su salario total anual es inferior a 30.000 euros, del 80% si su salario total anual está comprendido entre 30.000 y 40.000 euros y del 70% si su salario total anual es superior a 40.000 euros. Además, devengará durante el periodo de suspensión del contrato la parte proporcional de las pagas extraordinarias en el mismo porcentaje antes señalado.

#### **B) REDUCCIÓN SALARIAL COMO MEDIDA DE EMPLEABILIDAD Y COMPETITIVIDAD**

Primero.- Como medida alternativa que ha permitido la reducción del número de personas afectadas por la extinción de contrato a los señalados en el Capítulo I del presente acuerdo, hasta un máximo total de 100 personas que cumplan el criterio al que se hace referencia en el punto 5 del Capítulo II, verán reducida y ajustada su retribución en función del rango salarial y la desviación respecto a la media del rol según el siguiente desglose y detalle:

*% reducción salarial aplicables por rango salarial y desviación respecto media*

Segundo.- El plazo máximo para comunicar y ejecutar esta medida será el 31 de julio de 2021.

Tercero.- Las personas afectadas por la medida de reducción salarial podrán optar, en los 15 días siguientes a la notificación de la medida, por rechazar la misma y ser afectadas por la medida de baja indemnizada regulada en los capítulos IV y V del presente acuerdo, en función del colectivo al que pertenezcan.

Cuarto.- Las personas afectadas por la medida de reducción salarial que no opten por la extinción del contrato tendrán derecho a una compensación equivalente a la indemnización que correspondería por despido improcedente calculada sobre la cuantía de reducción del salario.

#### **VIII. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA**

Primero.- Las personas trabajadoras afectadas por cualquiera de las medidas extintivas de contrato previstas en el presente acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado por la empresa y aportado el día del inicio del periodo de consultas, y cuya duración será de 9 meses.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre .

#### **IX. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación y aplicación del presente acuerdo. Igualmente la Comisión deberá recibir información sobre todos los aspectos contenidos en el mismo.

En particular, la Comisión de Seguimiento será competente para:

- a) Conocer y analizar los supuestos en los que las personas afectadas por la medida de suspensión de contrato no han superado o finalizado el proceso de formación para su recualificación.
- b) Recibir información sobre los programas formativos ofrecidos a las personas trabajadoras afectadas por la medida de suspensión de contrato. La parte social de la Comisión de Seguimiento podrá proponer otros programas distintos que considere idóneos para los fines perseguidos.
- c) Conocer y analizar aquellos supuestos en los que las representaciones sindicales planteen la exclusión de algún empleado o empleada de la afectación de las medidas previstas en el presente acuerdo por situaciones familiares o personales o de salud de extraordinaria gravedad.
- d) Recibir información individualizada de los despidos objetivos al amparo del art. 52.c) ET que pueda realizar la empresa.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento y Empleo estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes, en proporción a su representatividad, y por representantes de la empresa.

Tercero.- Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente acuerdo.



**Cuarto.- Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al mes hasta el mes de julio de 2021.**

#### **X. COMPROMISO DE EMPLEO**

**Hasta el 31 de diciembre de 2021 la empresa se compromete a no realizar despidos colectivos al amparo de los artículos 51 del Estatuto de los Trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción."**

**OCTAVO.-** Obra en las actuaciones el Plan de Formación, así como el listado de las personas afectas a la suspensión contractual- descriptores 62 y 63-.

**NOVENO.-** El día 25 de noviembre la empresa comunicó a la Autoridad Laboral y a la Comisión negociadora.- descriptores 64 y 65-.

**DÉCIMO.-** Habiendo la empresa a comunicar los despidos colectivos, el día 30-11-2.020 USO dirigió correo electrónico a la dirección de la empresa en los siguientes términos:

**"Según el literal del texto del Acuerdo alcanzado el pasado 19 de noviembre, en el Capítulo IX, Comisión de Seguimiento, se recoge que "las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación y aplicación del presente acuerdo".**

**Como bien sabes la fecha prevista para la constitución de la CS es el próximo 4 de diciembre, y ya se están produciendo notificaciones de extinciones con efecto a 1 de diciembre. Como es posible que la CS pueda realizar su labor si estas personas ya no estarán en la compañía el próximo 4 de diciembre ¿?**

**Por otra parte, a partir de las 21.30 de hoy habéis empezado a enviar la información de las extinciones a los LOLS por centro de trabajo. Como recordarás el acuerdo de derechos sindicales que tenemos suscrito actualmente confiere a nuestros delegados LOLS el carácter de ESTATALES y, por tanto, se le debe remitir la información de ámbito estatal. Es por ello que os ruego nos hagáis llegar a la cuenta de la Sección Sindical de la USO seccionsindicaluso@indra.es todas las extinciones realizadas cada día, independientemente de donde se produzcan". -conforme-**

**UNDÉCIMO.-** El 3 de diciembre de 2020, este sindicato recibe comunicación de D<sup>a</sup> Eloisa , del Departamento de RRHH de la empresa, reflejando textualmente lo siguiente:

**"Debido a la convocatoria que hemos recibido todos por parte de la Inspección de Trabajo para mañana día 4/12 a la misma hora, retrasamos la convocatoria para la constitución de la Comisión de Seguimiento al viernes 11/12".**

**Ante esta comunicación, USO contesta en los siguientes términos:**

**"Desde USO consideramos que es URGENTE y NECESARIA la constitución de la Comisión de Seguimiento, dado que la compañía está llevando a cabo la aplicación de las medidas extintivas recogidas en el Acuerdo, sin conocimiento y participación de la Comisión de Seguimiento, algo que, desde el punto de vista de la USO coarta gravemente las funciones otorgadas a la Comisión de Seguimiento en el Acuerdo.**

**Es por ello, que desde la USO proponemos retrasar la reunión únicamente de hora, proponiendo las 13:00 horas.**

**No obstante, si la compañía continua con su propuesta de retrasar la constitución de la Comisión de Seguimiento hasta el día 11, desde la USO SOLICITAMOS, en primera instancia, la paralización de todos los despidos previstos hasta entonces, al margen de otras medidas que vamos a plantear en los órganos correspondientes.**

**A la espera de sus noticias".**

**Dicho correo fue contestado por la empresa en los siguientes términos:**

**"Como Ud. sabe la posposición de la convocatoria de la constitución de la Comisión de seguimiento del Acuerdo se ha producido por la coincidencia de ésta con la citación de la Inspección de Trabajo, relativa al expediente de despido colectivo tramitado, para mañana a esa misma hora, 10 AM, a fin de posibilitar a todas las partes la comparecencia a la misma.**

**De hecho, la empresa puso en conocimiento de la Inspección de Trabajo esta circunstancia, habiéndonos indicado la Inspectora que tratáramos de aplazar nuestra reunión de constitución. Debemos señalarle también que no compartimos sus apreciaciones sobre las funciones y competencias de la Comisión de seguimiento y que, de ninguna manera procede, ni vamos a admitirlo, dejar de aplicar el Acuerdo alcanzado hasta su constitución. No obstante, la empresa no tiene ningún inconveniente en convocar la reunión de constitución de seguimiento mañana viernes en algún momento posterior que pueda cuadrar a todas las partes, por lo que trataremos de gestionarlo para que pueda llevarse a cabo". - conforme-**



**DUODÉCIMO.-** La Comisión de Seguimiento fue constituida el día 4-12-2.020 obrando el acta de la misma en el descriptor 99 que damos por reproducido en dicho acta consta que la empresa dio cuenta de las 194 extinciones efectuadas hasta la fecha, informó sobre el plan formativo que fue considerado correcto por la representación social, y respondió consultas que ésta le formuló.

**DÉCIMOTERCERO.-** Por parte de USO se han remitido los siguientes correos electrónicos a la empresa con posterioridad a la constitución de la Comisión de seguimiento:

- en fecha 9 de diciembre de 2020 con el siguiente tenor:

*"A raíz de la reclamación de una persona afectada oficialmente por el ERTE y a la que la compañía ha procedido a notificar hoy su situación, procedemos a informar a esta Comisión de Seguimiento que entendemos que existe un ERROR de REDACCIÓN en el siguiente párrafo, incluido en la carta que entrega la compañía y de la que la Comisión de Seguimiento no ha tenido conocimiento:*

*No obstante, de conformidad con lo establecido en el subapartado Primero del apartado A del Capítulo VII del Acuerdo suscrito en fecha 19 de noviembre de 2020,*

*Usted puede optar por rechazar esta medida de suspensión del contrato de trabajo y ser Afectada por la medida de baja indemnizada regulada en los capítulos IV y V del referido acuerdo, en función del colectivo al que pertenezca. En este sentido, se le señala que tiene Ud. un plazo de quince días, es decir hasta el 24 de diciembre de 2020 inclusive, para comunicar si rechaza la medida de suspensión temporal y, por lo tanto, que acepta ser Afectada por la medida de baja indemnizada regulada en los capítulos IV y V del Acuerdo, en función del colectivo al que pertenezca, en cuyo caso, la empresa, como máximo antes del 1 de septiembre de 2021, le notificará la extinción de su contrato de trabajo en las condiciones que le correspondan en virtud del Acuerdo de 19 de noviembre de 2020 y en los términos establecidos en el mismo.*

*Suponemos que esa referencia del 1 de septiembre es errónea.*

*Quedamos a la espera de sus aclaraciones.*

*Por otra parte, ya estamos recibiendo RECLAMACIONES por las indemnizaciones mal efectuadas a personas que provenían de TecnoCom, por lo que solicitamos que nos indiquen cual debe ser el procedimiento a seguir para que esas personas reciban TODA su indemnización correctamente. A la espera de sus instrucciones".*

A la presente consulta, el asesor de la empresa D. Felix , contestó en los siguientes términos:

*"En la próxima reunión de la Comisión de Seguimiento se analizarán las cuestiones que plantea"*

*Hay que señalar que la siguiente reunión estaba programada para el día 17 de diciembre de 2020, en principio.*

Contestando USO de la siguiente forma :

*"Estamos hablando del contenido de las cartas que ustedes están entregando a los afectados por el ERTE. Al menos dígnanos si se trata de un error que van a subsanar en las siguientes cartas, como ocurrió con las indemnizaciones del colectivo que proviene de TecnoCom, o si realmente son datos correctos. Debemos poder aclarar estas dudas como integrantes de la Comisión de Seguimiento.*

*Le ruego remitan ustedes contestación lo antes posible para poder aclarar dudas a los afectados. Como ustedes entenderán no tiene sentido esperar hasta el 17 de diciembre teniendo a nuestra disposición un medio tan ágil y directo como es este grupo de destinatarios que componen esta comisión para temas que son urgentes".*

- el día 10-12-2.020 en los siguientes términos:

*"Desde USO, como integrantes de la Comisión de Seguimiento, seguimos sin recibir ninguna información por parte de la compañía sobre:*

*EXTINCIONES y SUSPENSIONES de contratos que se están llevando a cabo hoy mismo y de las que nos están informando algunos de los afectados, a los que, en algunos casos estamos acompañando a los actos de entrega de cartas.*

*La relación de TODAS LAS EXTINCIONES REALIZADAS con el CRITERIO de AFECTACIÓN. La compañía se comprometió a entregarlos el pasado viernes en la constitución de la Comisión de Seguimiento y seguimos sin recibirla.*

*El acta de constitución de la Comisión de Seguimiento.*

*Las personas con reducción de jornada que han sido afectadas por las extinciones o suspensiones de contratos, para saber si se ha respetado el porcentaje de afectación de este colectivo.*



**Así mismo RECLAMAMOS nos sea remitida la relación de personas que van a ser afectadas mañana por extinciones o suspensiones de contratos".;**

- el día 11-12-2.020 con el siguiente tenor:

**"Desde USO, como integrantes de la Comisión de Seguimiento, seguimos sin recibir ninguna información por parte de la compañía sobre:**

**EXTINCIONES y SUSPENSIONES de contratos que se están llevando a cabo hoy mismo y de las que nos están informando algunos de los afectados, a los que, en algunos casos estamos acompañando a los actos de entrega de cartas.**

**\* La relación de TODAS LAS EXTINCIONES REALIZADAS con el CRITERIO de AFECTACIÓN. La compañía se comprometió a entregarlos el pasado viernes en la constitución de la Comisión de Seguimiento y seguimos sin recibirla.**

**\* El acta de constitución de la Comisión de Seguimiento. Ha pasado ya una semana desde la reunión y continuamos sin ninguna propuesta de acta por parte de la compañía que ha sido, durante toda la negociación, quien las ha elaborado.**

**\* Las personas con reducción de jornada que han sido afectadas por las extinciones o suspensiones de contratos, para saber si se ha respetado el porcentaje de afectación de este colectivo.**

**Así mismo RECLAMAMOS nos sea remitida la relación de personas que van a ser afectadas el lunes por extinciones o suspensiones de contratos".**

**DÉCIMO CUARTO.-** La comisión de seguimiento se ha reunido los días 17 de diciembre de 2.020, 15 y 26 de enero de 2.021, las actas de dichas reuniones obran en los descriptores 100 a 102 que damos por reproducidos.

**DÉCIMO QUINTO.-** La empresa demandada tiene una plantilla de 13.049 trabajadores y trabajadoras, repartidos por género del siguiente modo:

Hombres: 9253

Mujeres: 3796

Ello significa que solamente un 29,09% de la plantilla son mujeres y el 71, 91 hombres.

La medida recogida en el Pacto VII del Acuerdo: Expediente de Regulación Temporal de empleo y Formación para la recualificación profesional, afecta a 125 trabajadores/as, de los cuales:

49 son mujeres

76 son hombres.

La medida afecta a un 39,20% de las mujeres y un 60,8% de hombres, algo en absoluto proporcionado la proporción de volumen de hombres y mujeres en la empresa:

b) en las medidas extintivas recogidas en los Pactos IV y V del acuerdo, que afectan a 580 trabajadores, a la fecha de la presentación de la demanda de RSTIV , la empresa ha comunicado la extinción de su contrato a 405 personas:

137 mujeres

268 hombres

Siendo en consecuencia el porcentaje de mujeres afectado por dicha medida del 33,8 por ciento.- conforme.-

**DÉCIMO SEXTO.-** Damos por acreditado cuanto se consigna en el informe técnico obrante al descriptor 46.

## **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 , 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.-** Expuestos los términos del debate en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución, la primera de las cuestiones que consideramos que debe ser abordada consiste en determinar qué motivos de impugnación de los múltiples que invocan las partes es susceptible de canalizarse a través del procedimiento de impugnación de despido colectivo regulado en el art. 124 de la LRJS .

Así por las demandadas se ha cuestionado que este cauce procesal sea el idóneo para ventilar los siguientes motivos de impugnación:

- 1.- los que plantea la demanda de USO en la que no se interesa la nulidad del Acuerdo de despido colectivo suscrito por el propio sindicato demandado, sino que por el contrario lo que se interesa es la nulidad de las extinciones acordadas en aplicación del mismo, por considerar que no se han ajustado a lo estipulado en el referido acuerdo, lo que tilda de fraudulento;
- 2.- la denunciada por RSTIC y CGT discriminación indirecta por razón de sexo, al verse afectado por la decisión extintiva un porcentaje de mujeres superior al porcentaje de empleadas que hay en el conjunto de la empresa;
- 3.- la denunciada lesión derecho a libertad sindical invocada por CGT y RSTIC al verse afectados por el despido colectivo lo que consideran un número elevado de representantes de los trabajadores;
- 4.- la impugnación de la medida de afectar a un número de trabajadores a una suspensión colectiva de contratos de trabajo contenida en la demanda de RSTIC;
- 5.- la pretensión contenida en la demanda de RSTIC en la que se solicita que se declare que la formación obligatoria prevista en el Pacto VI A) del Acuerdo de Despido Colectivo, sea considerada como jornada de trabajo y que en consecuencia, dichas personas queden desafectadas por el ERTE.

Para resolver estas cuestiones hemos de partir del contenido de los apartados 1 a 4 , 11 y 13 del art. 124 de la LRJS :

*"1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.*

*2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:*

- a) *Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.*
- b) *Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal .*
- c) *Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.*
- d) *Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.*

*En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.*

*3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la autoridad laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley.*

*La presentación de la demanda por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.*

*4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.*

...

*11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.*





**Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores , acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.**

**La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.**

**La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley .**

**13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley , con las especialidades que a continuación se señalan.**

**a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:**

**1.ª El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.**

**2.ª Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.**

**3.ª El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal , o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.**

**4.ª También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.**

**b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:**

**1.ª El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.**

**2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.**

**3.ª Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia."**

Del contenido del precepto debemos destacarse que el procedimiento de despido colectivo que se regula en los apartados 1 a 12 del art. 124 de la LRJS se reserva para la impugnación de la decisión extintiva empresarial, ya sea acordada con la RLT ya sea impuesta de forma unilateral por el empresario y lo ha de ser por los motivos que se especifican en el apartado 2 del art. 124 y por los sujetos específicamente señalados en el precepto. Cuando lo que se impugna no es la decisión en sí misma, sino los actos aplicativos de la misma que se concretan en extinciones concretas y determinadas el apartado 13 del art. 124 concede acción de impugnación a los trabajadores afectados a título individual por el mismo.

Por otro lado, la Jurisprudencia ha ampliado el objeto de la modalidad procesal regulada en el art. 124 apartados 1 a 12 de la LRJS para que la misma resulte apta para impugnar aquellas medidas de flexibilidad interna que en el seno de un procedimiento de despido colectivo pudieran acordarse con arreglo al art. 8 del RD 1482/2.012 para reducir los efectos del mismo (por todas SsTS de 17-5-2.017- rec. 221/2.016 -, la de 14 -10- 2015 , rec.8/2015, de 23-9-2.015- rec 7772015 y de 27-1- 2015 - rec 28/2014 )



Partiendo de estos parámetros es claro que la pretensión contenida en la demanda de USO en la que se pretende sea declarada la nulidad de "las extinciones realizadas en base al Acuerdo de Expediente de Despido Colectivo de **Indra Soluciones de Tecnologías de la Información, SLU**, de fecha 19 de noviembre de 2020" y no la nulidad del Acuerdo en sí- que por otro lado fue suscrito por la propia actora- excede del contenido propio de las pretensiones susceptibles de ser ventiladas por la modalidad procesal regulada en los apartados 1 a 12 del art. 124 de la LRJS . Tal pretensión deberá ser efectuada de forma individual y por cada uno de los afectados, sin perjuicio de las de conflicto colectivo que, a USO, en su condición de firmante del acuerdo, le correspondan contra la empresa si considera que no ha dado exacto cumplimiento al contenido del mismo.

De la misma debemos considerar que la pretensión contenida en la demanda de RSTIC relativa a que se declare que la formación obligatoria prevista en el Pacto VI A) del Acuerdo de Despido Colectivo, sea considerada como jornada de trabajo y que en consecuencia, dichas personas queden desafectadas por el ERTE, consideramos que es una petición cuyo contenido excede del objeto de las pretensiones propias de la acción de impugnación de despido colectivo, suponiendo una pretensión propia de conflicto colectivo, que deberá efectuarse en su caso por este cauce procesal, por cuanto que no cabe la acumulación de esta acción a la despido con arreglo al apartado 1 del art. 26 de la LRJS .

Por el contrario, debemos considerar que las denunciadas vulneraciones del derecho a la libertad sindical, o del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, con independencia que puedan o no ser apreciadas en el presente caso, si se son pretensiones propias del procedimiento de despido colectivo, ya que en caso de ser apreciadas abocarían a una sentencia en la que se declarase la nulidad del mismo, por lo que no estimaremos la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de las mismas.

Apreciando la inadecuación de procedimiento respecto de la petición contenida en la demanda de USO, resulta ocioso examinar la denunciada falta de legitimación de esta organización para ejercitar la acción de despido colectivo.

CUARTO.- Despejadas las objeciones de carácter procesal, examinaremos en primer lugar los motivos en los que CGT sostiene su la nulidad del despido colectivo, para posteriormente pasar a analizar aquellos en los que funda la nulidad RSTIC, que no sean coincidentes con los sostenidos por CGT, ya que los que así sea serán examinados conjuntamente.

Dicho lo cual, el primero de los motivos por los que CGT postula la nulidad del despido colectivo es porque considera que se ha lesionado su derecho a la libertad sindical,( art. 28.1 CE ), en su vertiente del derecho a la negociación colectiva ( art. 2.2 d) de la LOLS ) por haber sido excluida de la Comisión de Seguimiento que se crea en el Acuerdo de despido colectivo de 19-1-2.020, sosteniendo que la referida Comisión tiene funciones negociadoras.

La cuestión relativa a si la exclusión de un sindicato no firmante de un acuerdo de la Comisión de seguimiento del mismo supone una vulneración del derecho a la libertad sindical ha sido objeto de examen en múltiples ocasiones por la doctrina jurisprudencial, tal y como expone la STS de 29-9-2.020- rec 36/2.020 -, resolución esta precisamente dictada en materia de despido colectivo, y en la que se recoge la doctrina vigente razonando al respecto lo siguiente:

*"Respecto a las comisiones de seguimiento la sentencia de esta Sala de 5 de octubre de 2010, recurso 227/2009 ha establecido:*

*"Ante ello procede aplicar la doctrina jurisprudencial establecida para supuestos semejantes, pudiendo citar, como más reciente y recogiendo doctrina anterior, la Sentencia de esta Sala de 20 de mayo de 2010 (Recurso de Casación 9/2009 ). En su Fundamento de Derecho Cuarto se dice: "no forma parte del derecho de negociación colectiva la participación en Comisiones que "tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración", ... "Pero, y como se advierte en la STS de 14/11/2006 , EDJ 2006/353370 , no es ésta la doctrina que se ha aplicado cuando el Sindicato que reclama participar en una comisión de aplicación <sí> que participó en la negociación del Convenio, pues en tales casos se ha entendido -por todas SSTS 24/12/1993 (Rec. 1006/92 ) o 16/7/2004 (Rec. 177/2003 )- que el hecho de no dejar participar a este Sindicato en una Comisión de estudio, aunque sea aplicativa o de seguimiento sí constituye un atentado a su derecho a participar en proporción a su representatividad, en actitud considerada contraria a su actividad sindical. En todos estos casos se parte del mismo principio general de igualdad de trato de los Sindicatos fundado en su derecho a la actividad sindical como integrante del derecho a la libertad sindical del art. 28 CE " .*

*La sentencia de 30 de mayo de 2018, recurso 147/2018 , ha recogido sentencias anteriores de la Sala sobre dicha cuestión en los siguientes términos:*

*"En la STS de 14-7-2016 (Rec 270/2015 ), relativa a la tutela de derechos fundamentales cuya vulneración denunció el sindicato que voluntariamente quedó fuera de la suscripción de un Acuerdo de adaptación*



alcanzado entre la empresa y su Comité General.... Es decir, que si como manifestamos en nuestra reiterada resolución, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía que es propia de este ámbito y siempre que no se trate de comisiones con función negociadora -entendiendo por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo -, "pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio", al no haber tenido lugar dicha específica previsión en este caso, se está en el supuesto de que la exclusión del accionante en una labor sindical surgida como consecuencia del pacto o Acuerdo, aunque no lo firmase ni asumiese después por adhesión, llega a constituir lesión del derecho de libertad sindical, porque tiene derecho -independientemente de que se apartase voluntariamente de su posterior suscripción- a ser convocado a las reuniones correspondientes como miembro (sus representantes) del Comité, que es el interlocutor legítimo de la empresa en esas reuniones, incluso si poseen un mero carácter informativo, el cual, por otra parte, no ha tenido la de 7 de mayo de 2015, en que se pasó ya de la información a la decisión y se determinó que la solicitud de adhesión de SFI no podía aceptarse por hallarse fuera de plazo, de manera que se adoptó una resolución sin que pudiera intervenir el sindicato accionante y recurrente".

En la sentencia de 5-6-2011 (Rec 158/2010 ) esta vez en relación con comisiones negociadoras, se razona lo siguiente: "Ello es así, porque la exclusión de un Sindicato de una determinada Comisión Negociadora supone un atentado al derecho de libertad sindical, cuando la decisión es contraria a la Ley o claramente arbitraria e injustificada ( SSTS 06/05/04 -rco 25/03 -; y 26/12/06 -rco 14/06 -); y la no suscripción de un Convenio Colectivo no puede suponer para el Sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo (así, STS 25/06/10 -rco 78/09 -), porque su exclusión de alguna de las comisiones creadas por un pacto que no firmó ni asumió por adhesión, puede integrar lesión del derecho a la libertad sindical si el mismo está legitimado para negociar y se trata de comisión de función negociadora [se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas], pero no cuando se trata de comisión aplicadora [tiene por objeto la aplicación o interpretación de alguna cláusula del Convenio Colectivo], en cuya participación es lícito se limite a los firmantes del acuerdo (entre tantas anteriores y coetáneas, SSTS 10/06/09 -rco 105/08 -; 14/07/09 -rco 124/08 -; 30/11/10 -rco 142/09 -)".

En la STS de 15-3-2018 (Rec. 59/2017 ) se aborda la cuestión del modo siguiente: "2.- Ya en concreto, respecto del derecho de los Sindicatos a participar en esas comisiones de simple administración del Convenio Colectivo, recordemos que esta Sala ha efectuado sobre el tema -entre otras- las siguientes consideraciones: "a) la exclusión de un Sindicato no firmante del Convenio para formar parte de cualquiera de las comisiones de "administración" del mismo, es totalmente legítima y no vulnera la libertad sindical, en tanto no se acredite que tal diferencia contraría un derecho, o bien se presente desproporcionada o irracional; b) son las concretas circunstancias del supuesto [cometido de la comisión; número de miembros integrantes; funcionalidad o disfuncionalidad de una mayor representatividad, etc.] las que en su caso -sobre la base del primordial dato de que el Sindicato no haya querido suscribir el Convenio Colectivo- habrán de evidenciar si la exclusión de la organización que se haya negado a firmar pudiera no ofrecer justificación objetiva y razonable; c) aunque sea indudable que esta doctrina tiene claro fundamento en la potenciación de la negociación colectiva y en la lógica exigibilidad de coherencia en la conducta [no parece congruente que pretenda administrar un pacto quien ni tan siquiera lo ha aceptado], a la par que tampoco puede negarse -por ser doctrina constitucional y reiterado criterio de esta Sala- que la actuación de las comisiones no negociadoras no "hayan de restringirse ... a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo", de todas formas, a la hora de decidir acerca del carácter negociador o no de una determinada comisión, el derecho fundamental de libertad sindical impone que el criterio interpretativo haya de ser necesariamente favorable al ejercicio de aquel derecho; o lo que es igual, en los supuestos de dudosa calificación -tan frecuentes en la rica casuística que la realidad ofrece- la incertidumbre sobre aquella naturaleza [normativa o aplicativa] ha de resolverse a favor de su consideración negociadora, de la que debe hacerse -por ello- una interpretación extensiva, favoreciendo así el derecho de libertad sindical y la participación del Sindicato no suscriptor del Convenio en una comisión que presenta visos negociadores" ( SSTS 21/10/13 -rco 104/12-, asunto "Correos y Telégrafos , SA" ; 03/02/15 -rco 64/14-, asunto "Feve " ; y - Pleno- 22/07/15 -rco 130/14-, asunto Liberbank , SA)".

3.- De otra parte, también en torno a esta espinosa cuestión hemos indicado -y ello comporta una cierta matización a la jurisprudencia que se acaba de citar- que aunque "no forma parte del derecho de negociación colectiva la participación en Comisiones que "tienen atribuidas exclusivamente funciones de interpretación, gestión y administración"... , no es ésta la doctrina que se ha aplicado cuando el Sindicato que reclama participar en una comisión de aplicación "sí" que participó en la negociación del Convenio, pues en tales casos se ha entendido [por todas SSTS 24/12/93 -rco 1006/92 -; y 16/07/04 -rco 177/03 -] que el hecho de no dejar participar a este Sindicato en una Comisión de estudio, aunque sea aplicativa o de seguimiento sí constituye un atentado a su derecho a participar en proporción a su representatividad, en actitud considerada contraria



a su actividad sindical. En todos estos casos se parte del mismo principio general de igualdad de trato de los Sindicatos fundado en su derecho a la actividad sindical como integrante del derecho a la libertad sindical del art. 28 CE "[ STS 14/11/06 -rcud 347/05 -] ( SSTS 20/05/10 -rco 9/09 -; 05/10/10 -rco 227/09 -; 27/09/11 -rco 134/10 -; y la ya citada 21/10/13 -rco 104/12 -).

Por último, la STS de 4-4-2012(R 122/2011 ) en el cuarto de sus fundamentos razona lo siguiente: "Lo dicho hasta ahora basta para desestimar el recurso planteado, puesto que en el mismo no se entra a discutir la validez del artículo 74 del Convenio en relación con el necesario respeto al derecho de libertad sindical. Sin embargo, dado que se trata de una cuestión que ha sido controvertida en la instancia y sobre la que se pronuncia la sentencia recurrida, debemos decir que acierta ésta cuando resuelve aplicando la doctrina de esta Sala, basada además en doctrina constitucional, según la cual los sindicatos no firmantes de un Convenio Colectivo tienen derecho -en principio- a formar parte de las Comisiones Paritarias que tengan una función negociadora pero no necesariamente de aquellas que sean meramente aplicadoras o de vigilancia del cumplimiento del Convenio o que tengan otro tipo de funciones (consultivas, de asuntos sociales, etc.). Así, nuestra STS de 21/12/1994 (Rec. 2734/1993 ) dice en su FD Cuarto: " Este tema ya ha sido resuelto por el Tribunal Constitucional en sus sentencias 73/1984 de 27 de Junio y 184/1991 de 30 de Septiembre , distinguiendo entre Comisiones "negociadoras" y meramente "aplicadoras".- Las primeras son las constituidas para modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas -normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio; en este caso se trata -sigue diciendo- de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se les dé; por lo que deben aplicarse las reglas generales de legitimación y en consecuencia considera el Tribunal Constitucional que todos los Sindicatos que tengan la necesaria representatividad tienen derecho a formar parte de la Comisión "negociadora" y que su exclusión atenta al principio de libertad sindical.- Las comisiones "aplicadoras" son las que tienen por objeto la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados. En tales supuestos entiende el Tribunal Constitucional que solo están legitimadas para integrarse en estas Comisiones las partes firmantes del convenio y que la exclusión del Sindicato no pactante no viola su derecho a la libertad sindical". Y, por su parte, la STC 213/1991, de 11 de noviembre , afirma en su fundamento jurídico nº 1: " La Jurisprudencia de este Tribunal, partiendo de la doctrina establecida en la STC 73/1984 , y continuada por las SSTC 9/1986 ( RTC 1986 ) y 39/1986 , ha reconocido que la exclusión de un Sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que no ha firmado ni al que se ha adherido, puede constituir lesión del derecho a la libertad sindical en cuanto que suponga una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y ello cuando se trata de comisiones "negociadoras", con la función de establecer modificaciones del convenio o nuevas reglas no contenidas en el mismo. Más recientemente la STC 184/1991 ( RTC 199184), ha afirmado que "de esta doctrina constitucional deriva, con toda claridad, que lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de "comisiones cerradas" reservadas a las partes del convenio colectivo, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al Sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite las partes del convenio colectivo pueden crear, en uso de la autonomía colectiva una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones "ad hoc", en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, como parece entender el Sindicato accionante, a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el convenio colectivo" (fundamento jurídico 6.º)".

La sentencia concluye:

"De la doctrina expuesta resulta evidente el distinto tratamiento que recibe la denuncia de vulneración del derecho de libertad sindical cuando se combinan dos elementos, la naturaleza negociadora o meramente aplicativa de las Comisiones o grupos de trabajo de un Convenio Colectivo y de otro lado haber sido firmante del Convenio o no serlo pese a intervenir en la negociación. La unión del factor naturaleza aplicativa de la Comisión o grupo de trabajo con la negativa a la firma del convenio conduce a la solución opuesta a la que propugna el demandante y a la conformidad con lo resuelto en la instancia."

Expuesta la doctrina a seguir, resulta preciso examinar las funciones que las partes firmantes del Acuerdo de fecha 19-11-2.020 otorgaron a la Comisión de Seguimiento del mismo, las cuales aparecen recogidas en el apartado 1 del Capítulo IX del referido Acuerdo de la forma siguiente:



**" Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación y aplicación del presente acuerdo. Igualmente la Comisión deberá recibir información sobre todos los aspectos contenidos en el mismo.**

**En particular, la Comisión de Seguimiento será competente para:**

- a) Conocer y analizar los supuestos en los que las personas afectadas por la medida de suspensión de contrato no han superado o finalizado el proceso de formación para su recualificación.**
- b) Recibir información sobre los programas formativos ofrecidos a las personas trabajadoras afectadas por la medida de suspensión de contrato. La parte social de la Comisión de Seguimiento podrá proponer otros programas distintos que considere idóneos para los fines perseguidos.**
- c) Conocer y analizar aquellos supuestos en los que las representaciones sindicales planteen la exclusión de algún empleado o empleada de la afectación de las medidas previstas en el presente acuerdo por situaciones familiares o personales o de salud de extraordinaria gravedad.**
- d) Recibir información individualizada de los despidos objetivos al amparo del art. 52.c) ET que pueda realizar la empresa."**

En dichas funciones no se atisba en forma o modo alguno que las partes firmantes del acuerdo hayan querido conferir la cuestionada comisión de seguimiento función negociadora, circunscribiéndose todas las que se le otorgan a velar por la correcta aplicación del acuerdo y ello sin perjuicio, del derecho que asiste a CGT de impugnar un eventual acuerdo de la referida comisión en el que excediéndose de las referidas funciones se regulasen materias que la ley considera que son propias de negociación colectiva.

El hecho de que la Comisión de seguimiento haya de verificar los supuestos en los que las personas afectadas por la suspensión de contrato no hayan superado o finalizado el proceso de formación no implica funciones negociadoras ya que se circunscribe a la aplicación del acuerdo en los términos pactados, tal y como desarrollaremos con más extensión en el siguiente fundamento de derecho.

**QUINTO.- Como segundo motivo en el que funda su demanda CGT- coincidente parcialmente con el segundo de los motivos de impugnación contenidos en la demanda de RSTIC- para impugnar el despido colectivo, aduce fraude de ley y abuso de derecho razonando al respecto que en el presente caso bajo la apariencia de medidas para reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias se han introducido:**

**1º) una medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo, consistente en la reducción salarial a 100 trabajadores de los incluidos en el criterio de afectación de alta desviación salarial sin que se concreten ni la unidad vertical u horizontal en el que tales trabajadores se incardinan ni el grupo profesional al que pertenezcan, al mismo tiempo que no se prevé en el acuerdo la exclusión de los trabajadores que se encuentren, dentro del colectivo de afectación, por debajo de las tablas de convenio , lo que puede encubrir de forma fraudulenta bajo la apariencia de MSCT un descuelgue o modificación de convenio, que además de conllevar un cauce procedimental diferente, el del artículo 82 y ss del ET , es una medida temporal a diferencia de la MSCT**

**2º) un ERTE que puede transformarse en una medida extintiva en base a la falta de superación de los cursos formativos, lo cual constituye un fraude de ley por cuanto que un ERTE es una medida de carácter temporal por razones coyunturales. de forma que no se puede aplicar un ERE a trabajadores afectados por un ERTE por la misma causa, salvo que la misma se haya visto agravada considerablemente, y la empresa aplica un ERTE a 125 trabajadores reservándose el derecho a la aplicación del ERE extintivo: para el supuesto de que no realicen la formación o no superen ésta delegando en la Comisión de seguimiento la valoración final respecto de la ausencia de esta falta de superación, reservándose un criterio subjetivo relativo a la formación para aplicar la medida extintiva, obviando la temporalidad de la causa en la que encuentra su fundamento un ERTE y posibilitando , en fraude de ley, la aplicación de una medida extintiva por la misma causa que aquella en la que se basa el ERTE y además la remisión a la comisión de seguimiento de la que se excluye a los no firmantes del acuerdo la aplicación final de la medida extintiva , constituye ante la falta objetiva de criterios determinados en el periodo de consultas, una negociación, y no un mero seguimiento de ejecución , que convierte en discriminatoria a la exclusión de los sindicatos no firmantes**

Por parte de RSTIC se considera que la supeditación de la extinción contractual a la superación o no superación de la formación proporcionada durante la suspensión de contratos, resulta igualmente fraudulenta pues se intenta obviar la aplicación tanto la causa objetiva prevista en el apartado d) del art. 52 E.T, como el régimen disciplinario del despido colectivo.



Para analizar este motivo de nulidad hemos de traer a colación como hicimos en la SAN de 17-4-2.020 - proceso 288/2.019 - que la STS de 13-5-2019- rec 246/2018 - señala que debe distinguirse entre la ausencia de buena fe en la negociación, el fraude de ley y el abuso de derecho:

*"El fraude de ley, tal y como dispone el art. 6.4 del Código Civil , es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma ( SSTS de 04/07/94 -rcud 2513/1993 -, 16/01/1996 -rec. 693/1995 -, y 31/05/07 -rcud 401/2006 -), siendo suficiente la existencia de datos objetivos que pongan de manifiesto el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley ( STS 23/12/2014 -rec. 109/2014 -). El fraude de ley, al igual que el abuso del derecho, no se presume y ha de ser acreditado por el que lo invoca, lo que puede hacerse mediante pruebas directas o indirectas, como la de presunciones ( SSTS de 17-02- 2014 -rec. 142/2013 -, y 26-03-2014 -rec. 158/2013 ).*

*Por su parte, el abuso de derecho, recogido en el art. 7.2 del CC ., que comporta una actuación que sobrepasara el límite normal del ejercicio de un derecho con el exclusivo propósito de dañar a un tercero, lo que implica que su apreciación exige unos hechos probados que pongan de manifiesto tanto las circunstancias objetivas (anormalidad en el ejercicio) como las subjetivas (voluntad de perjudicar o ausencia de interés legítimo)".*

Como consta en los HHPP de esta resolución las medidas de flexibilidad interna que se incluyeron en el acuerdo fueron objeto de negociación en el seno del periodo de consultas a propuesta de las secciones sindicales de CCOO y UGT para reducir el número de afectados por la extinción contractual inicialmente prevista por la empresa demandada y se plasmaron en el acuerdo de la forma siguiente:

#### **" VII. MEDIDAS ALTERNATIVAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA PARA REDUCIR EL NÚMERO DE DESPIDOS O SUS EFECTOS**

##### **A) EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA LA RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL**

*Primero.- Como medida alternativa que ha permitido la reducción del número de afectados y afectadas por la extinción del contrato a los señalados en el Capítulo I del presente acuerdo, la empresa incorporará a un ERTE de suspensión de contrato a 125 personas afectadas por los criterios de selección señalado en los puntos 2 y 3 del Capítulo II. No obstante, la persona afectada por esta medida podrá optar por rechazar la misma y ser afectada por la medida de baja indemnizada regulada en los capítulos IV y V del presente acuerdo, en función del colectivo al que pertenezca.*

*Segundo.- El periodo de suspensión del contrato será de seis meses, desde el 1 de enero al 30 de junio de 2021.*

*Tercero.- Durante el citado periodo de suspensión la persona queda obligada a realizar el programa de formación y recualificación profesional elegido y sufragado por la empresa, que permitiera al empleado o empleada obtener una certificación de aptitud en determinadas habilidades relevantes para mejorar su empleabilidad. En caso de que el empleado o empleada rechace la realización del programa o, una vez incluido en el mismo, no lo culmine o no supere las pruebas establecidas para obtener la certificación de aptitud y superación del mismo, estaría afectado o afectada por la medida de extinción de contrato prevista en los capítulos IV y V del presente acuerdo, en función de su edad. El periodo máximo de ejecución de esta última medida finalizará el 31 de agosto de 2021. De dicha situación se informará de forma detallada a la Comisión de Seguimiento.*

*Cuarto.- Durante el periodo de suspensión de contrato el trabajador afectado percibirá un complemento de la prestación de desempleo que tenga derecho a percibir el mismo hasta alcanzar una cantidad equivalente al 90% del salario fijo que viniera percibiendo la persona si su salario total anual es inferior a 30.000 euros, del 80% si su salario total anual está comprendido entre 30.000 y 40.000 euros y del 70% si su salario total anual es superior a 40.000 euros. Además, devengará durante el periodo de suspensión del contrato la parte proporcional de las pagas extraordinarias en el mismo porcentaje antes señalado.*

##### **B) REDUCCIÓN SALARIAL COMO MEDIDA DE EMPLEABILIDAD Y COMPETITIVIDAD**

*Primero.- Como medida alternativa que ha permitido la reducción del número de personas afectadas por la extinción de contrato a los señalados en el Capítulo I del presente acuerdo, hasta un máximo total de 100 personas que cumplan el criterio al que se hace referencia en el punto 5 del Capítulo II, verán reducida y ajustada su retribución en función del rango salarial y la desviación respecto a la media del rol según el siguiente desglose y detalle:*

*% reducción salarial aplicables por rango salarial y desviación respecto media*



**Segundo.- El plazo máximo para comunicar y ejecutar esta medida será el 31 de julio de 2021.**

**Tercero.- Las personas afectadas por la medida de reducción salarial podrán optar, en los 15 días siguientes a la notificación de la medida, por rechazar la misma y ser afectadas por la medida de baja indemnizada regulada en los capítulos IV y V del presente acuerdo, en función del colectivo al que pertenezcan.**

**Cuarto.- Las personas afectadas por la medida de reducción salarial que no opten por la extinción del contrato tendrán derecho a una compensación equivalente a la indemnización que correspondería por despido improcedente calculada sobre la cuantía de reducción del salario.**

Siendo estas las medidas que se reputan fraudulentas y abusivas, la Sala discrepa de lo argumentado por los demandantes y considera que las mismas, se ciñen al estricto cumplimiento por las partes negociadoras de lo previsto en el apartado 2 del art. 51 desarrollado por los arts. 7 y 8 del RD 1483/2.012 .

El objeto mínimo de la negociación que debe seguirse en el periodo de consultas de un despido colectivo, como dispone el apartado 2 del art. 51 deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias", mención esta que se reitera en el apartado 1 del art. 7 del Rd 1483/2.012 , señalándose en el art. 8 del mismo que:

**1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:**

**a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.**

**b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores .**

**c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores .**

**d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .**

**e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores .**

**f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.**

**g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.**

**2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:**

**a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.**

**b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.**

**c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.**

**d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.**

**e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.**

**f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo."**

Como se deduce de la lectura de la Memoria explicativa del despido colectivo, así como del informe técnico que a la misma se adjunta nos encontramos con dos colectivos inicialmente afectados por el despido colectivo por las siguientes razones:

**a.- aquellos profesionales que presentan una desviación superior al 20% entre su retribución fija (tal como se repercute en la tasa facturable al cliente) y la media del rol, que refleja el valor de mercado de la actividad que**



desarrollan, de manera que su asignación a proyectos únicamente es posible introduciendo una reducción del margen que provoca pérdida o sensible reducción de la rentabilidad en los mismos;

b.- profesionales en tecnologías obsoletas , con conocimientos y/o capacidades de demanda decreciente, que encuentran dificultades para desempeñar sus tareas en nuevos entornos fuera de esas tecnologías que carecen de demanda actualmente. Son perfiles profesionales que desarrollan su actividad en ámbitos donde la creciente presión por eficiencias hace imposible su recolocación y quedan sin posibilidad de reasignación y sin contenido.

Partiendo de lo anterior, las medidas que se impugnan, que fueron objeto de negociación a instancia de la parte social y acordadas con la representación mayoritaria de la misma, que las actoras tildan de abusivas o fraudulentas, no pueden considerarse como tales por las razones que procedemos a exponer:

A.- Respecto de la medida de reducción salarial, tiene completo encaje en las medidas contempladas en los apartados d) y e), del art. 8.1 antes transcrito, se trata de desafectar a un determinado número de trabajadores de la decisión extintiva, adecuando su retribución a la productividad de la misma, para de este modo conjurar las causas económicas y productivas que, en principio, justifican la decisión extintiva.

B.- Respecto de la suspensión de contratos a la que se anudan acciones formativas, que se aplica al colectivo que tiene una formación obsoleta con relación a la nuevas necesidades de la demanda de la empresa, supone tornar una causa, en principio de carácter estructural, que determinaría la amortización de los puestos de trabajo de los afectados, en una causa coyuntural, limitada al tiempo que se estima necesario para que los trabajadores adquieran la formación adecuada para poder ser asignados a nuevos proyectos que aborde la compañía y se trata de una medida que se ampara en los apartados f) y g) del art. 8.1.

Con relación a esta última medida discrepamos de lo argumentado por RSTIC, pues se trata de personas que sin la formación adecuada cumplirían uno de los criterios de afectación acordados por las partes para superar las causas productivas y organizativas invocadas por la empresa para justificar su decisión extintiva, y que en la actualidad precisamente por este motivo no se les puede encomendar tarea alguna, y a las que solventada dicha falta de formación, por lo que no existe sanción disciplinaria alguna.

Ni tampoco consideramos que se esté eludiendo lo dispuesto en el apartado b) del art. 52 b )" *Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación*", pues la formación no tiene por objeto suplir modificaciones técnicas que se operen en su puesto de trabajo, sino la posibilidad de asignar al trabajador a un puesto de trabajo diferente del que hasta la fecha venía realizando, esto es, a potenciar su movilidad funcional ( art. 39. E.T).

Debemos destacar que además la existencia de cualquier atisbo de fraude o abuso empresarial desaparece desde el momento en que la iniciativa de adoptar estas medidas para atenuar las consecuencias del despido colectivo que fue objeto de negociación en el periodo de consultas fue de la parte social, y que las mismas fueron objeto de negociación entre las partes.

Finalmente, debemos reiterar que el hecho de que sea la comisión de seguimiento la que verifique la extinción o incorporación a la empresa de los trabajadores afectados por la suspensión contractual no implica que se estén otorgando a la misma funciones negociadoras sino que se ciñe a verificar la correcta aplicación de lo estipulado en el acuerdo.

**SEXO.-** Como siguiente motivo de impugnación se cuestiona en la demanda de CGT la validez del periodo de consultas, ya que se alega que si bien, formalmente se puso a disposición de las partes negociadoras toda la información que preceptúan los arts. 51.2 E. T y 3 a 5 del RD 1483/2.012 , ni en el informe técnico ni en la memoria se da cuenta de la incidencia del COVID 19 en las cuentas de la empresa, ni se explica la correctamente la amortización de los activos intangibles, ni se hace observación de las empresas contraídas con empresas del grupo, ni se especifican los criterios de afectación, ni, por otro lado, fueron atendidas las demandas de información de CGT.

Por otro lado, se imputa a la empresa, mala fe en la negociación por cuanto que ha sobredimensionado el despido colectivo para conseguir la reducción salarial a que se hace referencia en el fundamento jurídico anterior.





Con carácter general señala la STS de 14-1-2.020 - rco 126/2.019- sintetizando la doctrina de la Sala IV al respecto que:

*" conforme a lo dispuesto en el art. 51,2 ET : " El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.*

*(...) Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo."*

Como recuerda la STS/IV de 18 de julio de 2014 (rco.303/2013 ):

*" (...) en relación con la finalidad del periodo de consultas, es dable recordar que por esta Sala, tanto en proceso colectivo de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ( STS/IV 30-junio-2011 - rco 173/2010 ) como en proceso de despido colectivo ( STS/IV 26-marzo-2014 -rco 158/2013 , Pleno, votos particulares), se ha interpretado que " en el precepto legal ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo".*

*" (...) Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26- marzo-2014 (rco 158/2013 , Pleno, votos particulares) --, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) " la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar:*

*a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC ] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET [“ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”];*

*b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de "la consecución de un acuerdo" y que el periodo de consultas "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento", está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial" ( STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012 , Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que " se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe" ( STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011 )."*

Más específicamente y con relación al deber de información y documentación, hemos de recordar, como hace la STS de 8-11-2.017 (rec. 40/2017) que la Sala IV del TS ha venido a elaborar un completo cuadro doctrinal que se asienta en los criterios que resumen perfectamente las SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ; y 23-11-2016, rec. 94/2016 :

*"1º) Tal como se desprende de los arts. 51.2 ET , 4.2RD 1483/2012 y 2.3.a) Directiva 98/59 , la información se configura como un presupuesto ineludible de las consultas en el despido colectivo, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, por lo que éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas. Si, ante*



la documentación recibida, los representantes de los trabajadores entendiesen que es insuficiente deberán solicitarla a la empresa» ( STS SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico »), siquiera la carga de la prueba en orden a acreditar la necesidad de que tal documentación sea aportada corresponda -es claro- a la RLT.

2º) Pero la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue (proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET ); con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo ( art. 63.2 LRJ y PAC) e incluso en la normativa procesal ( art. 207.c) LRJS (EDL 2011/222121) )» ( SSTS -todas de Pleno- 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal »;... 16/06/15 -rco 273/14 -, para PDC «Grupo Norte »; 23/09/15 -rco 64/15-, asunto «Assor Spain , SA »; 29/09/15 -rco 1/15-, asunto «Montajes Elementos de Calderería, SL »; y 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA»).

3º) Ello es así, porque como la básica finalidad de la obligación consiste-efectivamente- en que «los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente» ( SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12 -; SG 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal »;... SG 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono»; SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico », con VP), la nulidad tan sólo debe asociarse a la insuficiencia documental que «impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo» (con estas u otras parecidas palabras, SSTS -Pleno- 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «SIC Lázaro , SL »; 16/09/15 -rco 230/14-, asunto «Recuperación Materiales Diversos , SA »; 20/10/15 -rco 172/14-, asunto «Tragsa »; 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA »; y 26/01/16 - rco 144/15-, asunto «Unitono »).

4º) Y si lo que se alega son " defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada no prevista normativamente, pero que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación ". ( SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ( EDJ 2017/151670) ; 18-5- 2017, rec. 71/2016 ).

Partiendo de la doctrina expuesta, y examinadas las actas del periodo de consultas y el acuerdo alcanzado, la Sala considera que existió una negociación de buena fe y que la empresa puso a disposición de la parte social la información y documentación suficiente para abordar el proceso negocial en los términos exigidos por el art. 51.2 E.T por las siguientes razones:

1ª.- Por cuanto que la negociación alcanzó el fin previsto legalmente cual es la consecución de un acuerdo en el que se redujeron el número de extinciones inicialmente pretendidas y se paliaron las consecuencias del despido colectivo aumentando las indemnizaciones considerablemente respecto del mínimo fijado legalmente.

2ª.- Nuevamente, hemos de descartar la existencia de fraude empresarial a la hora de sobredimensionar el despido colectivo, pues en el informe técnico y en la Memoria de explican detalladamente las causas económicas, organizativas y productivas que justificaban la amortización de puestos de trabajo prevista inicialmente por la empresa, y fue la mayoría de la representación social, la que a la vista de tales datos, y de los que fueron ampliados a lo largo de las primeras reuniones del periodo de consultas propusieron a la empresa una serie de medidas de flexibilidad interna a fin de reducir el ámbito del despido inicialmente previsto, siendo tales medidas el fruto de una auténtica negociación.

3ª.- La información y documentación suministrada hemos de considerar que fue suficiente pues la mayoría de la parte social excepto CGT así lo estimó y se pudo lograr el acuerdo- debe destacarse al respecto que ningún otro sindicato no firmante haya cuestionado en sus demandas la suficiencia de la misma-, sin que CGT haya explicado cómo la información que se dice solicitada por sus representantes y que no les fue entregada resultaba necesaria para conocer la entidad de la causa económica. Al respecto debemos destacar que en el informe técnico se da cuenta de la amortización de los activos intangibles, de su origen- la adquisición de otra sociedad mediante fusión por absorción-, y de la norma internacional de contabilidad que impone dicha forma de amortización. A ello debemos añadir, que aún prescindiendo de dicha amortización el resultado de los ejercicios 2018 y 2019 seguiría siendo igualmente negativo.

4ª.- Porque contrariamente a lo que se aduce por CGT en la Memoria se especifican de forma concreta los criterios de afectación que propone la empresa los cuales están estrechamente vinculados con las causas



económicas (pérdidas continuas desde el año 2.018), organizativas (variación de los servicios a prestar a los clientes) y productivas (caída de la demandada, especialmente en los servicios que se prestan a las entidades financieras), y prueba de ello es que tales criterios inicialmente propuestos eran los siguientes:

- *Profesionales disponibles (Desasignados) estructurales, entendiéndose por tales los profesionales que llevan elevados periodos de tiempo sin asignación a proyectos facturables a clientes o que se encuentran desasignados (o con asignaciones circunstanciales de corta duración) desde antes del mes de marzo de 2020 y, debido a la obsolescencia o falta de demanda de las tecnologías o las capacidades en las que desarrollan su actividad, resulta imposible su reasignación a otros procesos.*

- *Profesionales de baja empleabilidad, no incluidos en el supuesto anterior, entendiéndose por tales los profesionales de tecnologías obsoletas, con conocimientos y/o capacidades de demanda decreciente, que encuentran dificultades para desempeñar sus tareas en nuevos entornos fuera de esas tecnologías que carecen de demanda actualmente.*

- *Profesionales que prestan su trabajo en el ámbito de servicios financieros, afectado por un progresivo descenso de demanda y que desarrollan su actividad en entornos legacy del sector bancario.*

- *Profesionales con alta desviación salarial, con una desviación superior al 20% entre su retribución fija, tal y como se repercute en la tasa facturable al cliente, y la media del rol que refleja el valor de mercado de la actividad que desarrollan, de manera que su asignación a proyectos únicamente es posible introduciendo una reducción del margen que provoca pérdida o sensible reducción de la rentabilidad de los mismos. Únicamente se incluyen además los empleados en los que a la desviación salarial se une una antigüedad elevada que hace inviable abordar un proceso de convergencia entre su salario y el valor de mercado a través de la promoción profesional.*

- *Profesionales en posiciones de dirección y gerencia para reducir el ámbito de la capa de gestión y los costes de mano de obra indirecta. En este grupo estarán afectados profesionales en función de criterios de idoneidad, capacidades y competencias, valoración del desempeño y adecuación al perfil profesional exigible para el desempeño del puesto."*

**SÉPTIMO.-** En el siguiente motivo se cuestiona por CGT la concurrencia de las causas que motivan el despido colectivo y la proporcionalidad del mismo.

El presente despido colectivo se funda en causas económicas, organizativas y productivas, dichas causas aparecen definidas en el art. 51.1 ET de la forma siguiente :

*"Se 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente 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.*

*Se entiende que concurren ... causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado."*

Por otro lado, hemos de partir que el despido colectivo que se impugna aparece plasmado en un acuerdo alcanzado entre la empresa y la mayoría de la comisión negociadora en el que expresaban que Han quedado acreditadas las causas económicas, productivas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran adecuada la adopción de medidas estructurales de reestructuración, con el fin de superar esa situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la empresa. Existe un consolidado criterio jurisprudencial que expone la STS de 2-7-2.018 - rcud. 669/2016 - de la forma siguiente:

*"... nuestro reiterado criterio de que debe reconocerse un especial valor reforzado a este tipo de acuerdos, pues como decimos en la STS del Pleno de 8 de noviembre de 2017, rec. 40/2017 : "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. Dicha doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013 ) y 24-febrero-2015 (rco 165/2014 ), en las que se establece que "... debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido*



*colectivo . La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos". ( SSTS 17/05/2017, rec. 221/2016 ; 13-7-2017, rec. 25/2017 ; , 21-12-2016, rec. 1416/2015 ; 16-11-2016, rec. 1245/2015 ; 1-6-2016, rec. 3111/2014 ; 10-5-2016, rec. 3541/2014 )."*

Partiendo de lo anterior, hemos de considerar que la Memoria y el Informe Técnico, cuyo contenido ha sido ratificado por su autor en el acto de la vista, acreditan suficientemente la concurrencia de las causas invocadas por la empresa y que la adopción de la medida implementada resulta proporcionada para garantizar la viabilidad futura de la empresa.

En efecto, en el informe técnico se identifican:

**a.- Causas económicas:**

- Se señala en su capítulo 5 que *"la cuenta de resultados de ISTI presenta significativas pérdidas de explotación y antes de impuestos, tanto en el ejercicio 2018 como en el ejercicio 2019. En concreto, las pérdidas de explotación alcanzaron los 24,8 y los 20,7 millones de euros en 2018 y 2019, respectivamente. Por su parte, los resultados antes de impuestos fueron negativos por importe de 23,3 millones de euros en 2018 y de 12,9 millones de euros en 2019, ..., cabe señalar que en el caso de no considerar los importantes ingresos derivados de los dividendos procedentes de las entidades filiales de ISTI (14,6 millones de euros), las pérdidas antes de impuestos en 2019 pasarían de 12,9 a 27,5 millones de euros. y que "las pérdidas que presenta la Compañía en los ejercicios 2018 y 2019 se elevan significativamente en los primeros meses del ejercicio 2020, con un cambio de tendencia pronunciado en la evolución de los ingresos, tal y como ponen de manifiesto las cuentas provisionales (no auditadas) a fecha 31 de agosto. Concretamente, las pérdidas de explotación y las pérdidas antes de impuestos alcanzan los 85,7 y los 69,8 millones de euros, respectivamente, en los 8 primeros meses de 2020."*

**b.- Causas productivas:** consistentes en variación de los sectores de la actividad que demandan los productos de la mercantil señalándose los sectores que se encuentran ante mayores dificultades son las aerolíneas, oil&gas, hostelería, consumo, administraciones públicas, servicios financieros y media (tradicional) y que por el contrario, los sectores con menor grado de afectación serían utilities, sanidad, media (digital), medios de pago (donde no opera ISTI) y retail food, explicándose detalladamente el Plan Estratégico que ha adoptado la empresa para ajustar la estructura de la misma a los cambios derivados de la demanda.

**c.- Causas organizativas:** las cuales aparecen ampliamente detalladas en el capítulo 7 del informe técnico identificando los colectivos de trabajadores que deben ser reorganizados para reducir los costes y atender a las nuevas necesidades de la demanda, especificándose la necesidad de reducir el personal de administración y dirección, el número de que aquellos profesionales a los que no es posible asignar proyectos, aquellos otros cuya formación resulta obsoleta para atender a las nuevas necesidades de la demanda, aquellos otros empleados en el sector financiero- que es donde la demanda de servicios se ha visto reducida a consecuencia de la disminución del número de empresas bancarias y entidades de crédito- y el profesionales que tienen un alta desviación salarial en términos de productividad con los servicios que prestan.

Por todo ello, la sala considera que la empresa ha acreditado las causas en las que justifica su decisión extintiva.

**OCTAVO.-** Se denuncia tanto por CGT como RSTIC que el despido colectivo que se impugna entraña discriminación indirecta por razón de sexo por cuanto que la afectación es mayor en el colectivo de mujeres que prestan servicios en la empresa que en el de hombres.

Así, la empresa demandada tiene una plantilla de 13.049 trabajadores y trabajadoras, repartidos por género del siguiente modo: hombres: 9253 y mujeres: 3796-un 29,09% de la plantilla son mujeres y el 71, 91% hombres.-



-la medida recogida en el Pacto VII del Acuerdo: Expediente de Regulación Temporal de empleo y Formación para la recualificación profesional, afecta a 125 trabajadores/as, de los cuales:

49 son mujeres

76 son hombres.

La medida afecta a un 39,20% de las mujeres y un 60,8% de hombres, algo en absoluto proporcionado la proporción de volumen de hombres y mujeres en la empresa:

Y en las medidas extintivas recogidas en los Pactos IV y V del acuerdo, que afectan a 580 trabajadores, a la fecha de la presentación de la demanda de RSTIV, la empresa ha comunicado la extinción de su contrato a 405 personas: 137 mujeres y 268 hombres, lo que implica que el porcentaje de mujeres afectado por dicha medida del 33,8 por ciento y el de hombres del 66,2 por ciento.

El art. 6.2 de la LO 3/2.007 de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres describe la discriminación indirecta por razón de sexo de la forma siguiente:

*"Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados"*

Partiendo de tal definición la Sala no puede apreciar la denunciada discriminación indirecta por las siguientes razones :

1ª Si bien el porcentaje de mujeres afectadas por las medidas extintivas y de suspensión contractual es superior al de mujeres existentes en la plantilla, la desviación del porcentaje no se estima significativa ( en la plantilla haya 71 por ciento de hombres y 29 por ciento de mujeres, y los afectados por la suspensión contractual son de 60,8 y 39, 20, respectivamente y por las extinciones del 66,2 y del 33,8 por ciento).

2ª.- Porque aún en el caso de que se estimase que existe un trato desfavorable, estimamos que el mismo se encuentra justificado por cuanto que:

a.- existe una situación de crisis empresarial evidenciada en las causas que hemos expuesto en el anterior fundamento de derecho;

b.- la medida que se implanta tiende a eliminar dicha situación de crisis a aparecen ligados a la concurrencia de las causas en el concreto puesto de trabajo que se amortiza.

NOVENO.- Finalmente se denuncia que el despido colectivo vulnera el derecho de libertad sindical ( art. 28.1 CE ), fundándose el mismo en el alto número de delegados sindicales despedidos.

La Sala no aprecia tal vulneración por los siguientes motivos:

1º.- en primer lugar, por cuanto que CGT no ha acreditado el número de representantes sindicales despedidos, por cuanto que ha presentado un cuadro al efecto que no ha sido reconocido por la empresa, por lo tanto, no ha colmado si quiera con la carga que le impone el art. 96.1 de la LRJS de aportar un indicio de tal comportamiento discriminatorio;

2º.- por cuanto que además, el capítulo III del Acuerdo de despido colectivo que se impugna señala expresamente que : "Se respetará igualmente la preferencia legal de permanencia establecida en el artículo 68 b) del Estatuto de los Trabajadores cuando otras personas en la misma situación no hayan sido afectadas por el despido colectivo"

Y todo ello sin perjuicio del derecho de los representantes de los trabajadores que consideren que no se ha respetado su preferencia a ejercitar la acción individual de impugnación del cese en los términos previstos en el apartado 13 del art. 124 de la LRJS

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 períodos 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

**FALLAMOS**



Previa estimación de la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la demanda de USO y de la última de las pretensiones deducidas por RSTIC y con desestimación de las demandas interpuestas por CGT y RSTIC, a las que se adhirieron COMISIONES DE BASE, SINDICATO INDEPENDIENTE DEL GRUPO **INDRA** y CIG, contra **INDRA** SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION, SLU, SINDICATO ASIT, PROGRESA, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES y ELA, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo impugnado, absolviendo a los demandados de los pedimentos contenidos en las demandas.

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 Letrado 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, 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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0515 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0515 20 (IBAN ES55), 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.