



## AUDIENCIA NACIONAL

### Sala de lo Social

#### Letrada de la Administración de Justicia D<sup>a</sup>. XXX

#### SENTENCIA N<sup>o</sup>: 55/2025

**Fecha de Juicio:** 27/02/2025

**Fecha Sentencia:** 21/04/2025

**Tipo y núm. Procedimiento:** DESPIDO COLECTIVO 0000369/2024

**Proc. Acumulados:** 374/2024

**Materia:** DESPIDO COLECTIVO

**Ponente:** D<sup>a</sup> XXX

**Demandante/s:** UNION SINDICAL OBRERA (USO) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE (CCOO)

**Demandado/s:** MASORANGE SL, ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS SLU, ORANGE ESPAGNE SAU, EUSKATEL SA, LORCA TELECOM BIDCO SL, RCABLE Y TELECOMUNICACIONES SAU, XFERA MÓVILES SAU, ORANGE ESPAÑA VIRTUAL SLU, EMBOU NUEVAS TECNOLOGIAS SLU, XTRA TELECOM SAU, THE BYMOVIL SPAIN SLU, MASMOVIL BROADBAND SAU, GUK TELECOM SAU, MASMOVIL IBERCOM SAU, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT FeSMC-UGT, FETICO

**Partes Interesadas:** ELA, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

**MINISTERIO FISCAL**

**Resolución de la Sentencia:** DESESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *La AN desestima las demandas interpuestas por los sindicatos USO y CCOO en impugnación del despido colectivo operado en la empresa MasOrange S.L. afectando a seis sociedades dependientes de esta. Previamente, se declara la existencia de un grupo de empresas laboral, y se analizan los motivos de nulidad que incidían en aspectos tales como la conformación artificiosa del grupo, inexistencia del mismo, incorrecta composición de la comisión representativa de los trabajadores y mala fe en la negociación. Descartados los motivos de nulidad invocados, se analizan las causas del citado despido, concluyendo que concurren las causas económicas, productivas y organizativas y por ende, se declara el carácter de ajustado a derecho del despido colectivo impugnado.*



## AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 91

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2024 0000370

Modelo: ANS105 SENTENCIA

### DCO DESPIDO COLECTIVO 0000369 /2024

Procedimiento de origen: /

Sobre: DESPIDO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D<sup>a</sup> XXX

### SENTENCIA 55/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. XXX

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

D<sup>a</sup>. XXX

D. XXX

En MADRID, a veintiuno de abril de dos mil veinticinco.

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 0000369/2024 seguido por demanda de UNION SINDICAL OBRERA USO (letrada D<sup>a</sup> XXX) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO (letrada D<sup>a</sup> XXX XXX) contra MASORANGE SL, ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS SLU, ORANGE ESPAGNE SAU, EUSKATEL SA, LORCA TELECOM BIDCO SL, RCABLE Y TELECABLE TELECOMUNICACIONES SAU, XFERA MÓVILES SAU, ORANGE ESPAÑA VIRTUAL SLU, EMBOU NUEVAS TECNOLOGIAS SLU, XTRA TELECOM SAU, THE BYMOVIL SPAIN SLU, MASMOVIL BROADBAND SAU, GUUK TELECOM SAU, MASMOVIL IBERCOM SAU (representadas todas ellas por el letrado D. XXX), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT FeSMC-UGT (letrado D. XXX XXX), FETICO (letrado D. XXX), ELA (no comparece), CGT (no comparece); con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. XXX) sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D<sup>a</sup> X.



## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El 14-11-2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada del sindicato Unión Sindical Obrera (en adelante USO) frente a las empresas Masorange S.L, Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange Espagne S.A.U, Euskatel S.A, Lorca Telecom Bidco S.L, Rcable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, Xfera Móviles S.A.U, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), Federación de Servicios de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y Confederación Sindical Independiente FETICO. Asimismo, se instó la citación como partes interesadas de los sindicatos ELA y CGT. Con base en los hechos y fundamentos de derecho que la demanda se exponían suplicaba se dictase sentencia por la que se declarase la nulidad del despido colectivo operado en las empresas demandadas o subsidiariamente no ajustado a derecho por los motivos expuestos en el escrito rector.

**SEGUNDO.-** Por decreto de 18-11-2024, se admitió a trámite la demanda, fijándose las fechas de celebración de los actos de conciliación y juicio para el día 21-1-2025. El 14-11-2024 se interpuso demanda por la representación letrada de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, por error dirigida al “Juzgado de lo Social de Madrid”, siendo rechazada dicha presentación por tal motivo por el servicio de decanato el mismo día. El 18-11-2024, se interpuso la misma demanda dirigida a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que fue admitida trámite y acumulada al proceso iniciado por USO por medio de auto de fecha 19-11-2024, al versar sobre la impugnación del mismo despido colectivo, frente a las mismas partes y con el mismo objeto (declaración de nulidad o subsidiariamente no ajustado a derecho el despido colectivo operado).

**TERCERO.-** Por providencia de 14-1-2025, se fijó nueva fecha de señalamiento de los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 27-2-2025. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes, con asistencia igualmente del Ministerio Fiscal, expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

**1.-** El sindicato USO ratificó su demanda, solicitando la nulidad del despido colectivo. El 26-2-2024 se anunció la creación de la Joint Venture de MasOrange S.L. Por la parte contraria, se manifiesta la existencia de un grupo laboral, requiriendo a los sindicatos para la constitución de la mesa negociadora para tratar determinadas condiciones de los trabajadores de las trece empresas del grupo. USO alegó la vulneración de derechos fundamentales pues hasta ese momento, no se había hablado nunca de la existencia de un grupo laboral de empresas. No es hasta el 3-9-2025 en la comunicación de inicio del periodo de consultas del despido colectivo cuando se habla de la existencia de grupo. De esas trece empresas del proceso, se reducen a seis a las que afecta el despido



Ofreció como datos relevantes a tomar en consideración los siguientes:

1.- De total de plantilla, 3200 trabajadores son de Orange España y de Orange telecomunicaciones 1605. El resto, es plantilla de Mas móvil. Se ha elegido aleatoriamente a las empresas a las que afecta el despido colectivo para condicionar la representatividad. FETICO no tiene representación en Orange España y sí USO, dejándose fuera a USO de la negociación. No reconoce el grupo laboral. Hay empresas que tienen una actividad similar y no están dentro del grupo.

2.- Mala fe en la negociación y en la voluntariedad. La empresa dio un plazo inicial al 6 de noviembre ampliado al 13 de diciembre. Había también departamentos vetados que fueron incluidos posteriormente. Trabajadores en reducción de jornada: 256 personas, afecta a 30. 11% (no concurre una proporción razonable).

3.- Causas: no hay causas económicas, pues existió un bonus de 100 millones para la cúpula directiva (d. 107).

Por ende, el despido es nulo por no existir grupo laboral y estar por ende mal constituida la mesa de negociación. Debíó articularse un despido sociedad por sociedad.

**2.-** CCOO ratificó la demanda así como el escrito obrante al descriptor 344. Las RLT no disponen de los contratos, al no entregar la empresa las cartas de despido, imposibilitando informara la plantilla, con indefensión de la Sección Sindical de CCOO.

1.- Sostuvo que el ERE finalizó sin acuerdo, pues la RLT necesita tener una mayoría en representación de las plantillas afectadas. Sistema personal vs sistema proporcional. STS 454/2024. Criterio de proporcionalidad. Y conforme a este sistema el ERE ha terminado sin acuerdo.

De los 564 despidos, FETICO y UGT no cuentan con representación suficiente. En Euskatel no tienen representación ambos sindicatos, ha habido 87 despidos y en Orange 307. Ello sin contar que quedan 86 despidos por ejecutar. Si por el contrario tomamos la representación por plantilla afectada, las cifras son las que constan en el hecho quinto de la demanda.

2.- El perímetro del grupo laboral no es correcto pues sería un grupo más amplio. Conforme a los descriptores 181 y 182, docs 1 y 2, ni Pepephone ni Populus, que son teleoperadoras, están dentro del grupo laboral. Se deja también fuera a Onlycable y Suma (4 sociedades).

Doc. 2: Certificado Alberto Castañeda. Apartado 4 y 5. Se niega la presencia en el grupo por tener el domicilio fuera de España.



Se deja también fuera a las tiendas Orange: Orange Distribución. Sin embargo, las de Masmovil están dentro (tiendas maslife d. 361). No hay justificación que se deje fuera del grupo a las tiendas de Orange y no a Maslife.

D. 362 delegados en tiendas masmovil de CCOO y en las de masmovil, FETICO.

Callcenter: Tres del entorno Orange. Se deja fuera a los mismos. En los 3, CCOO tienen 18 representantes y ninguno de FETICO. D. 396. Estos call center son parte del grupo.

Empresa Energía Colectiva: es una empresa que iba a entrar dentro del grupo pero UGT dijo que no. En esta empresa, causalmente, tiene representación FETICO.

No hay un único empresario. Se deja fuera a otras empresas que no tienen plantilla como Pepemovil.

Conclusiones: no hay grupo laboral, y si lo hubiera, no cabe alegarlo de forma sorpresiva.

3.- Respecto a las causas manifestó que se ha felicitado a los trabajadores lo que es incompatible con la causa económica. Empresa d. 107. Pendiente de repartir el bono.

Resto causas no económicas. Si ya hay grupo no puede alegarse una causa productiva como es la integración porque ya estarían integrados.

Aun cuando se entienda que exista grupo laboral, hay nulidad (hecho 3 y 4). No hay actas de las secciones sindicales de los 3 sindicatos en el grupo de empresa. No hay actas de constitución de las secciones sindicales.

No se ha enviado comunicación del despido ni a CGT ni a los centros en los que no hay representantes. En la redacción final del despido no ha estado presente CCOO ni en la comisión de seguimiento.

Vulneración de DF de CCOO. No se les ha dejado presentar comunicados.

**3.-** Las empresas demandadas se opusieron a la demanda. Se opuso en primer lugar la caducidad de la acción ejercitada por CCOO (excepción de la que se desistió posteriormente) y cuestión atinente a la inadmisibilidad de la prueba presentada por CCOO el 6-2-2025 como contraprueba a la presentada por las empresas.

A continuación, se procedió a contestar a cada las demandas interpuestas, en los siguientes términos:

Respecto al grupo mercantil: se plantea por USO que no existe. La SAN 17-2-2025 declara que de las 32 sociedades, MasOrange ostenta el 100% de titularidad, salvo una que tiene más de un 80%. (d. 183. Certificaciones del Registro mercantil y d.



188: documento presentado al gobierno, pagina 20. Compromiso al 80%, el despido afecta al 10%).

Desde la integración, se presentan cuentas consolidadas (D. 184 y d. 185, doc.5 cuentas provisionales) con resultados de pérdidas (583 mill de euros a 31 de diciembre). Auditoria d. 186, doc. 6.

Respecto al grupo laboral: en las 13 empresas concurren los datos de grupo de empresas. La afectación del despido colectivo son 6 de las 13 empresas del grupo mercantil. Esas 6 concentran el 97% de la plantilla (el resto no tiene apenas plantilla). A continuación, expresó los elementos concurrentes para apreciar el grupo laboral: misma actividad nuclear, dirección unitaria, confusión de plantillas, confusión de caja y patrimonio, apariencia externa de unidad. Todo ello en los términos expresados en el acto de la vista.

En cuanto al periodo de consultas: Se produjo una negociación de buena fe, con comparecencia de expertos, petición documentación adicional, plan de recolocación. Fecha 16-10: firma del acuerdo. En relación a la alegación de CCOO atinente a que no estuvo en el acuerdo, el descriptor 90 demuestra que el sindicato decidió abandonar la reunión. Pregunta si se les dará copia y el acuerdo, que fue comunicado. Las asambleas peticionadas por la RLT fueron autorizadas por la empresa y el acuerdo alcanzado fue valido. 471 personas se han apuntado voluntarias (d. 120 y 121). De los 5 miembros de la mesa de CCOO, 3 se han adherido al despido.

En cuanto a las causas: Se remitió al descriptor 81 y al doc. 99 (informe técnico).

Cuentas de cada una de las sociedades, cuentas consolidadas y a partir de abril, cuentas consolidadas del nuevo grupo. En las 13 sociedades y en las 6 hay pérdidas. 500 millones en el conjunto de sociedades. Concurren también las causas productivas, al dedicarse a las mismas actividades y concurriendo las mismas, con apagón de redes.

Organizativas: una vez que las empresas se organizan en quince áreas comunes, concurren las duplicidades que concurren en las empresas (informe técnico).El informe de la Inspección de Trabajo, al descriptor 174 concluye que concurren las causas, si bien extralimitándose de sus funciones dice que no hay grupo laboral porque no existe grupo mercantil.

En cuanto al fondo, invoca la STS 13-5-2019. No hay una alegación sorpresiva del grupo, como ocurrió en el asunto del despido colectivo de Coca Cola examinado por la STS de 20-4-2015. No hay un uso abusivo de la figura del grupo laboral.

**4.- UGT se opuso a las demandas. Alegó los siguientes argumentos:**

Comisión negociadora: Se cuestiona por USO la legitimación pero no se invoca que eso provoque la nulidad del despido colectivo. El TS ha considerado que aunque se



tuviera por USO la participación, no da lugar a la nulidad porque USO hubiera participado con un solo representante.

CCOO ataca la regularidad de la comisión negociadora. 5 miembros 4 UGT y FETICO 4. Se plantea que no hay acuerdo al firmar UGT y FETICO con un 61%, necesidad de voto ponderado. Imposibilidad de hacer valer esta circunstancia en el proceso judicial.

Segunda reunión, en manifiesto que aporta: estudiando la legalidad y legitimación de la comisión negociadora. En todas las sesiones, no se hace ninguna referencia a esta circunstancia. Acta 3: informe de CCOO sobre el despido colectivo donde no se dice nada sobre la composición de la comisión negociadora. En sesiones de octubre, también existe un informe y tampoco se dice nada.

Grupo laboral: se adhiere a las manifestaciones realizadas por el letrado de las empresas. Añade que hubo un proceso que dio lugar a varios acuerdos examinado por la SAN de 17 febrero, en el que el ámbito de negociación es de grupo, reconociéndose la existencia de un grupo laboral. Hechos anteriores. En las 8 reuniones, la negociación fue del grupo laboral.

Determinación aleatoria del despido colectivo: USO mantiene la negociación del ámbito de empresa, que se debe descartar por los intereses de los trabajadores. Desde CCOO se cuestiona el perímetro incluso, afectando a las 13 empresas del grupo, frente a los 6 a las que afectó.

Causas: Reconocidas por la IT y en el periodo de consultas.

Vulneración libertad sindical CCOO: En la comisión CCOO ostenta la mayoría (5 representantes frente a los 4 de UGT y FETICO). En acta inicial se ofrece realizar las comunicaciones a todos los trabajadores afectados por el despido colectivo. Se acepta también por CCOO. De las 6 empresas, CCOO no tiene representación ni en Xfera ni en Lorca, realizando comunicaciones pese a ello Participación de CCOO en la última reunión. No se le aparta de la negociación, sino que no está en disposición de firmar y abandonó la reunión. En cuanto a las alegaciones de que no se le dejó mandar un comunicado, se manifestó que ello no era cierto.

**5.- FETICO.-** Se adhirió a las alegaciones de ambos letrados.

Respecto a la demanda de USO añadió que durante la negociación, en ningún caso se dijo nada por CCOO sobre la incorrecta conformación de la mesa negociadora (hecho 8º). Hecho 10: USO no alcanza a los números para llegar a la mesa de negociación del despido.

Hecho 11: Demandas individuales, trabajadores coaccionados para adherirse al ERE. Nada influye.



Vulneración de la libertad sindical de USO: aun teniendo el 10% se ha quedado fuera. Lo tiene en la empresa Orange España, pero no en el grupo

Demanda de CCOO: Hecho 3º.- CCOO no dijo nada en la reunión. CGT no tiene sección sindical. Datos de representatividad: art. 41.4 ET. Secciones sindicales. Firma acuerdo final del ERE, si no lo firma, no tiene que estar presente. Pag 18: no entiende qué se dice en las alegaciones relativas a la mesa o es una mera alegación.

En cuanto a la existencia de grupo de empresa, se adhirió a las consideraciones anteriores y respecto a las causas del despido, que concurren las mismas.

Comunicaciones: Se irroga el derecho de USO de remitir comunicados y FETICO está legitimado para enviar la documentación porque tiene representatividad en el grupo. Acta 2 del periodo de consultas. FETICO y CCOO aprueban la propuesta.

A continuación se dio traslado para contestar a la excepción de caducidad planteada.

**CUARTO.-** Contestada la excepción de caducidad de la demanda de CCOO, a continuación se procedieron a fijar los hechos conformes y controvertidos, en el siguiente sentido:

Hechos conformes: Las 13 empresas se dedican a las telecomunicaciones; el 1-4-2024 el Consejero Delegado de MO entregó el organigrama del primer nivel de directivos de grupo; Orange tiene 24 tiendas propias y comercializa sus productos en otros 4500 establecimientos; MasOrange ha denunciado los convenios vencidos y ha promovido la negociación del convenio colectivo del grupo laboral; CCOO ha participado en todo el proceso de negociación, menos en la firma del acuerdo; el proceso se inicia el 13-9-2024; la empresa se dirigió a las secciones sindicales con 6 empresas afectadas que representaban el 97% del grupo; el mapa de representación unitaria es 46 CCOO, 36 UGT y 6 FETICO Y 6 USO; CCCOO, FETICO Y UGT hicieron la designación de los 13 representantes (5 CCOO, 4 UGT y 4 USO); USO quiso entrar en la negociación y le comunicaron que ya se había designado a los 13 representantes; en el seno de las 13 empresas del grupo laboral, USO tiene una representatividad del 4,7% CCOO nunca cuestionó la forma de establecer la representatividad de la comisión negociadora en el perímetro de negociación; las partes se reconocieron capacidad mutua para llegar a acuerdos; CCOO manifestó estar estudiando con su asesoría jurídica la existencia del grupo de empresas; en el periodo de consultas hubo un total de 12 reuniones, compareciendo en la de 25 de septiembre el autor del informe técnico y el autor del plan de recolocación; en el periodo de consultas, CCOO convocó 5 asambleas, UGT 4 y otra FETICO y fueron facilitadas por la empresa; de los 5 representantes de CCOO en la comisión negociadora 3 se han adherido a la extinción y además la que actuaba como asesora; se han producido una vez producida la integración, duplicidad en algunas áreas conforme a lo expresado por la IT; la empresa facilitó a las SS la



realización de comunicados a todas las empresas aunque no tuvieran representación en las empresas; CCOO no tiene representación ni en Xfera Móviles ni en Lorca Telecomunicaciones

Hechos controvertidos: La demanda de CCOO se presenta el 19-11-2024; en la Joint Venture creada forman parte 32 sociedades, 31 de las cuales estaban participadas únicamente por MasOrange y la restante a un 87%; MasOrange se comprometió frente al gobierno en mantener el 80% de la plantilla; desde el 1-4-24 MasOrange presenta cuentas provisionales consolidadas; en las cuentas provisionales consolidadas de 2024 existen unas pérdidas de 583 millones de euros; se ha encargado su auditoria a KPMG; son 13 empresas las que conforman el grupo laboral y el despido afecta a 6 de ellas que representan al 97% de la plantilla (no reconoce el grupo pero sí que afecta el despido a seis empresas); las otras 4 empresas de las 31 que se dedican a las telecomunicaciones, o no tienen plantilla o están fuera del grupo laboral; las empresas de Call Center tienen su propia estructura; no comparten directivos; las 13 empresas que integran el grupo están en un proceso de integración de condiciones de trabajo; hay 15 áreas comunes a las 13 empresas; el 22-4 se entrega el organigrama del 2º nivel y el 21-5 el del tercer nivel con una asignación de 400 puestos directivos (reconoce los envíos pero no los puestos); las 13 sociedades tienen políticas comunes; a partir del 1-4-24 se ha producido la integración de las plantillas; no se distingue entre el personal de unas y otras sociedades, dentro de las 13 del grupo; hay procesos de integración como el LIMO para ahorro de costes y en finanzas; en todas las localidades están integrados los trabajadores que conforman el grupo de 13 empresas, como ocurre en el centro de trabajo de La Finca (Madrid); desde la creación del grupo, hay negociación en este nivel a nivel de todas las empresas; el coste de los servicios que cada una de las sociedades presta a las demás no se factura; los arrendamientos se suscriben por una de las empresas y no refactura a las otras ni repercute gastos, ni en la Finca ni en Zamudio (desconocen); existe un dominio único de correo electrónico para las trece empresas; aunque se siguen manteniendo las marcas, la gestión de las mismas es común; CCOO ha firmado acuerdos a nivel de grupo; la RLT asumió la representación de los trabajadores en el despido colectivo; el 16-10 CCOO manifestó que se oponía al acuerdo, si se le iba dar copia del mismo y que se retiraba de la reunión; el acuerdo contempla criterios de voluntariedad para la adscripción y el principio de transversalidad, en virtud del cual los trabajadores de una empresa pueden pedir vacantes en los despidos producidos en otras; hubo 471 solicitudes voluntarias admitiéndose por la empresa 469; existían pérdidas en las 13 sociedades y en las 6 a las que afecta el despido, que suman entre todas una cantidad superior a 500 millones de euros entre 2021 y 2024; el porcentaje de personas afectadas con reducción de jornada es del 5,1% y en el total de la empresa el 5,7%; CCOO aportó en la tercera reunión un informe cuestionando las causas pero no la ponderación del voto; no ha existido una consulta a toda la plantilla;



CCOO sin reserva alguna el acta de 17-10-2024; de los 564 despidos notificados 344 pertenecen a Orange España y a OSFI (Orange España Comunicaciones Fijas).

**QUINTO.-** Propuesta prueba (documental, pericial y testifical) en relación a la documental, se manifestó:

USO: reconoce documental de los descriptores 181, 183, 188, 191 a 198, 207 y 208, 215 a 225, 127 a 130, 133, 147 a 151, 143, 154 a 157, doc. 78 a 91, 172 a 177, 116, 119, 122, 83, 85 a 100, 104, 107 a 112.

Por la empresa se reconoce de la documental de USO menos los documentos 10 a 13 y 23 a 26. De CCOO no reconocen nada y se impugnan expresamente.

Practicada la prueba, las partes emitieron sus conclusiones, así como el Ministerio Fiscal, por los motivos que constan en la grabación que se dan por reproducidos, solicitando la estimación de la nulidad del despido por vulneración de la libertad sindical, al conformarse la mesa negociadora del despido.

Los autos quedaron pendientes de la diligencia final que se acordó en el acto.

**SEXTO.-** Practicada la diligencia final (requerimiento al registro acerca del rechazo de la demanda por CCOO y su posterior subsanación) y ante el resultado negativo de las averiguaciones, se requirió a las empresas para que manifestaran si mantenían la excepción de caducidad opuesta en el juicio. En fecha 14-3-2025 se presentó escrito por el Letrado de las citadas empresas, manifestando que desistía de la excepción procesal. Los autos quedaron conclusos para dictar sentencia el 17-3-2025.

**SEPTIMO.-** En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados, y así se declaran, los siguientes

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** Los días 25 y 26 de marzo de 2024, los CEO de las empresas Orange España y Masmovil emitieron comunicado anunciando la creación de la “*Joint Venture*” MasOrange S.L, participada al 50% por las citadas mercantiles.

Y ello con base en el proyecto industrial consensuado entre ambas, en el que se recalca: la necesidad de crear un operador de mayor tamaño para asegurar las inversiones de futuro y se anunciaba el plan de inversión de la entidad conjunta para los siguientes cinco años; el plan de despliegue de red fija y móvil en dicho periodo; la cumplimentación de planes de ciberseguridad y las políticas de desinversión de infraestructuras y política comercial, con posibles cierres de líneas de actividad, previsiones de comercialización de nuevos servicios y/o contenidos. Asimismo se



emitió comunicado de prensa dando a conocer los aspectos fundamentales que definían la nueva entidad.

Descriptor 188, proyecto industrial.

Descriptor 289, comunicación creación MasOrange S.L

Descriptor 148, comunicado de prensa.

**SEGUNDO.**- MasOrange S.L ostenta una participación directa o indirecta, del 100% de las siguientes empresas:

Orange España S.A.U
Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U
Orange Espagne Distribución S.A.U
Orange España Virtual S.L.U
Suma Operador de Telecomunicaciones S.L.U
Orange España Servicios de Telemarketing S.A.U
Jazzplat España S.L.U
Orange Mediación de Seguros S.L.U
Fundación Orange
Lorca Telecom BidCo S.L
Masmovil Ibercom S.A.U
Xfera Móviles S.A.U
Pepeworld S.L.U
Pepe Energy S.L
Pepemobile S.L.U
Embou S.L.U
Xtra Telecom S.A.U
SPF Franquicia Tarifa S.L
Masmovil Broadband S.A.U
Spotting BrandsTechnology S.L
Comlocal S.L
Svint S.L
The By Movil Spain S.L.U
Spotting Development S.L.U
Guuk Telecom S.A
Energia Colectiva S.L.U
Mediación de Seguros S.L.U
Kaixo Telecom S.A.U
Euskaltel S.A.U
RCable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U
Masbusinessinnovations S.L

Asimismo, ostenta el 81,67% de la empresa Senior Telecomunicaciones y Servicios Avanzados S.L.



El organigrama de las citadas empresas consta al descriptor 181, dándose por reproducido.

Descriptor 182, certificado porcentaje de titularidad de las empresas.

Descriptor 183, certificaciones registrales sociedades.

**TERCERO.-** Desde el 1-4-2024, MasOrange S.L y sus sociedades dependientes presentan cuentas consolidadas, constando a los descriptores 116 (documentos 10 a 12) y 184 estados primarios consolidados de dichas entidades correspondientes al periodo comprendido entre el 31-3-2024 a 30-6-2024 y al descriptor 185, los estados primarios consolidados desde el 31-3-2024 al 30-9-2024. La consultora KPMG fue contratada para auditar las cuentas de las citadas sociedades en los ejercicios 2024 a 2026, tal y como consta en las cartas de encargo obrantes a los descriptores 186 y 187.

**CUARTO.-** El 1-4-2024 el CEO de MasOrange comunicó el organigrama del primer nivel de dirección (directores generales y directores senior), mediante correo electrónico remitido en dicha fecha (descriptores 192 y 193).

El 22-4-2024 se comunicó mediante correo electrónico el siguiente nivel organizativo que complementaba al Comité de Dirección (descriptores 195 y 196).

Y finalmente, el 21-5-2024, se comunicó el siguiente nivel organizativo, incluyendo la descripción de los principales objetivos y funciones de cada una de las áreas organizativas (descriptores 197 y 198). En el correo electrónico remitido se indicaba que el 31-5-2024, quedaría culminada la totalidad de la organización, con integración en la intranet "Nosotros", que permitiría navegar a través de los diferentes niveles.

**QUINTO.-** El 10-5-2024 se envió correo electrónico a las representaciones sindicales de CCOO, FETICO, UGT, USO y ELA convocando a las mismas a una reunión a celebrar el 16-5-2024. El objeto de la reunión era *"crear un marco de interlocución y negociación sobre diversas materias laborales que se puedan derivar de la integración de los Grupos Orange y Masmovil en el nuevo Grupo MASORANGE"*, fijándose como orden del día:

*"(A) Constitución de la Mesa de Diálogo y Negociación en el ámbito de las siguientes sociedades del Grupo MASORANGE: Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange Espagne S.A.U, Orange España Virtual S.L.U, Embou S.L, Energía Colectiva S.L, Euskaltel S.A, Guuk Telecom S.A, Lorca Telecom Bidco S.L, Masmovil Broadband S.A.U, Masmovil Ibercom S.A.U, RCable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, The ByMovil Spain S.L, Xfera Móviles S.A.U y Xtra Telecom S.A.U.*

*El número de miembros de la comisión negociadora no excederá de trece miembros por cada una de las partes, social y empresarial.*



*(B) Información relativa a condiciones laborales y beneficios sociales que ya han sido o pueden ser objeto de armonización en un corto espacio de tiempo (lanzaderas, parking, gympass, fisioterapia, servicio médico, cesta de nacimiento y corona de flores por fallecimiento).*

*C) Propuesta en la Mesa de Diálogo y Negociación sobre condiciones laborales y beneficios sociales que podría ser objeto de armonización en el corto y medio plazo (festivos de empresa, día de pago de nómina, servicio de prevención mancomunado, programa de empresa saludable, comida en la oficina, fruta en la oficina, cesta de Navidad, tarjeta café y agua, retribución flexible, anticipos).*

*(D) Planteamiento de materias que pueden ser objeto de negociación en la Mesa de Diálogo y Negociación, en función del propio desarrollo de aquélla y del proceso de integración: jornada intensiva, horario, teletrabajo y tickets restaurante”.*

Descriptor 158.

**SEXTO.-** El 16-5-2024 se constituyó la mesa de diálogo y negociación (excluyéndose a la sociedad Energía Colectiva S.L por acuerdo de todas las partes), acordándose que la misma quedaría conformada por los sindicatos que contasen con una representación igual o superior al 10% en el ámbito de aquéllas (CCOO, UGT y FETICO, quedando fuera USO). A partir de su constitución se celebraron nueve reuniones de la denominada “Mesa de Diálogo y Negociación” los días 16, 21, y 30 de mayo (descriptores 159 a 162); 6, 12, y 26 de junio (descriptores 163 a 167); 10, 16 y 22 de julio (descriptores 168 a 171).

En dichas reuniones, se han alcanzado acuerdos sobre las siguientes materias:

.- Reunión de 6-6-2024: acuerdo sobre días festivos de empresa, unificación del día de pago de nómina, fruta en la oficina, obsequio de Navidad, tarjeta de café y agua (d. 164).

.- Reunión de 12-6-2024: acuerdo sobre programa de empresa saludable “Fresh Program”, prorrateo de pagas extraordinarias y reconocimiento médico.

.- Reunión de 16-7-2024: acuerdo sobre el bono anual 2025 y el bono anual para el segundo semestre de 2024 (descriptor 170).

El contenido de las actas se da por reproducido, sin perjuicio de reseñarse su contenido específico sobre aspectos concretos en la fundamentación jurídica de la presente resolución.

**SÉPTIMO.-** A partir de la creación de MasOrange S.L se ha llevado a cabo un progresivo proceso de integración de las trece sociedades para las que se constituyó la mesa de diálogo y negociación, que ha comportado diversas acciones entre las que cabe destacar las siguientes:



- 1.- Traslado de trabajadores del centro de trabajo de Alcobendas al centro de trabajo de Ulises (La Finca), a partir del 10-5-2024 (descriptor 215), 14 de junio de 2024 (descriptor 127), 17 de junio (descriptor 216). En dicho centro, los trabajadores ocupan puestos en distintas áreas y departamentos (descriptor 126), estando adscritos trabajadores de las sociedades Orange Espagne SAU, Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange España Virtual S.L.U, Xfera Móviles S.A.U, Lorca Telecom BidCo S.L, Masmovil Broadband S.A.U y Masmovil Ibercom, S.A.U (descriptor 134).
- 2.- Impartición de sesiones informativas sobre el traslado a dicho centro de trabajo (descriptores 217 a 219), acceso a manuales básicos (conexión wifi, impresoras, reserva de plazas y manual de vending (descriptor 221) y tarjeta personal de acceso al centro de trabajo con el logo MO (descriptores 222 y 223).
- 3.- Traslado de trabajadores del centro de trabajo de Zamudio a Derio a partir del 19-7-2024 (descriptor 128).
- 4.- Traslado de trabajadores del centro de trabajo de Cortes Valencianas a Vara de Quart (Valencia), a partir del 27-9-2024 (descriptor 129).
- 5.- Traslado de trabajadores del centro de trabajo de Pocomaco a los centros de Finisterre y Calle Real a partir del 26-7-2024 (descriptor 130).
- 6.- Ampliación del plazo de duración del contrato de arrendamiento de los edificios de oficinas y plazas de aparcamiento suscrito por Orange Espagne S.A y La Finca Global Assets Socimi S.A hasta el 31-12-2025 (descriptor 133). El precio del arrendamiento no se refactura al resto de sociedades que no son arrendatarias (pericial de don Francisco Piedras Camacho).
- 7.- Homogeneización de las aseguradoras médicas, designándose a la entidad Cigna como nueva compañía de seguro médico desde el 1-1-2025 (descriptor 135).
- 8.- Instauración de política de parking y lanzaderas al centro de trabajo de La Finca (descriptores 137 y 142).
- 9.- Instauración de la “oficina flexible”, con ausencia de ubicación fija en el centro de La Finca, así como asignación de taquillas; servicio médico y herramienta común de registro de jornada (descriptores 140, 141, 143 y 262).
- 10.- Intranet común con acceso al denominado “Campus MasOrange” y homogeneización de herramientas informáticas o en curso de homogeneización (gestión de nóminas, permisos y vacaciones; gestión de proyectos; gestión de conocimiento; gestión de gastos; analítica avanzada de datos; gestión tickets clientes distintas marcas MasOrange; procesos de compras unificados; modelo de reporte de la AEAT y herramienta de inteligencia artificial) -descriptor 144- . El precio



de las herramientas informáticas no se refactura entre sociedades (pericial de don Francisco Piedras Camacho).

Obra al descriptor 145 modo de acceso a “Campus MasOrange” y la visualización de la herramienta para los trabajadores de distintas sociedades (Orange Spagne S.A.U, RCable y Telecable S.A.U).

Los trabajadores de las sociedades Orange Spagne Distribución (TTPP), Jazzplat España y Orange España Servicios de Telemarketing, cuentan con una plataforma de formación diferenciada denominada “Orange Learning” (descriptor 147).

11.- Realización de proyectos de integración de los CRMs y conformación de grupos de trabajo que operan de forma transversal (descriptor 144).

12.- Instauración de acciones formativas conjuntas (descriptor 146) con asistencia de trabajadores de distintas sociedades.

13.- Instauración de correo corporativo con el dominio [nombre.apellido@masorange.es](mailto:nombre.apellido@masorange.es) (descriptores 152 y 261).

14.- Instauración de políticas comunes: código de ética, políticas de anticorrupción, de prevención del delito, de denuncias, de conflicto de intereses, función de cumplimiento, de regalos y hospitalidad, conducta del proveedor, de cumplimiento de sanciones económicas y normas de control comercial, de gestión de riesgos, de control interno, auditoría internas, de seguridad global, de seguridad de la información, de protección de datos, de continuidad del negocio, ESG, de seguridad salud y bienestar ocupacional, de medio ambiente y energía. Dichas políticas han de ser aceptadas por los trabajadores de MasOrange.

Descriptores 199 a 206.

15.- Lanzamiento de la IMO (Oficina de Gestión de la Integración del Grupo MasOrange) el 10-4-2024. En la estructura de la IMO están integrados patrocinadores y líderes pertenecientes tanto a las sociedades de Orange (OSP) como del grupo Masmovil (Xfera y Lorca).

16.- Ejecución de los proyectos conjuntos que se enuncian en el documento obrante al descriptor 214.

17.- Integración de los trabajadores de las empresas en distintas áreas organizativas, que obran al documento incorporado al descriptor 209. Cada área está compuesta por trabajadores de distintas empresas.

18.- Creación de nuevo logo de marca, con campañas publicitarias para su conocimiento y unificación de agencia de medios (descriptores 148, 150, 152 a 155)

17.- Promoción de la negociación del “*I convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange*”, tras denuncia de los convenios colectivos de Euskatel S.A, Orange



Espagne S.A.U, Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, R. Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U (descriptores 108 a 112 y 263 a 269).

El 20-12-204 se constituyó la Comisión Negociadora para la negociación del citado convenio, con la asistencia a la reunión celebrada de los sindicatos UGT, FETICO y USO, no compareciendo CCOO ni ELA. La Comisión negociadora quedó integrada por 13 miembros, conformada por los sindicatos que contaban con un 10% de representatividad en el ámbito del "grupo", correspondiendo 5 miembros a CCOO y 4 a UGT y FETICO (descriptor 113), según consta en el acta de la reunión que se da por reproducida.

**OCTAVO.-** Damos por reproducidos los objetos sociales de las trece sociedades a las que afecta el proceso de integración y que obran a los descriptores 189, 190, 191, 231 y sentencia dictada por esta Sala el 17-2-2025 en proceso 339/2024 (hechos probados sexto a décimo octavo).

**NOVENO.-** En la nueva estructura no se incluyó entre otras, a las sociedades participadas por MasOrange S.L, Jazzplat España S.L, Orange España Servicios de Telemarketing S.A.U y Orange Espagne Distribución S.A.U, que cuentan con sus propios equipos directivos y estructura, tal y como consta en los descriptores 210 a 212.

**DÉCIMO.-** Las trece sociedades cuentan con un comité ejecutivo conjunto formado por 8 miembros en la que se encuentran representadas las distintas sociedades, del siguiente modo:

Miembros	Sociedad
- Chief Executive Officer	- Lorca Telecom BidCo, S.L.U.
- Chief Financial Officer	- Orange Espagne, S.A.U.
- Chief Operating Officer	- MasMovil Ibercom, S.A.U.
- Chief Technology Officer	- Xfera Móviles, S.A.U.
- Chief Network Officer	- Orange Espagne, S.A.U.
- Chief People Officer	- Lorca Telecom BidCo, S.L.U.
- Chief Strategy & Wholesale Officer	- Orange Espagne, S.A.U.
- Chief Customer & Product Officer	- Orange Espagne, S.A.U.

Descriptor 81, página 62.

**UNDÉCIMO.-** Adicionalmente, cuentan con un Comité de Dirección mensual aplicable a 20 participantes, compuesto por los ocho miembros del Comité Ejecutivo más otros doce directivos (seis del grupo MasMovil, 5 del grupo Orange y una incorporación posterior a la integración).

Descriptor 81 página 62.



**DÉCIMOSEGUNDO.-** Obra al descriptor 131 transferencia bancaria ordenada por Lorca Telecom Bidco S.L a Orange Spagne S.A.U por el concepto de “amortiz.cta póliza Orange” por valor de 9 millones 400 mil euros y al descriptor 132 transferencias entre las empresas Xfera Móviles y Orange Spagne.

**DÉCIMOTERCERO.-** Obran a los descriptores 406 a 420 objetos sociales de empresas participadas por MasOrange S.L no incluidas en el proceso de integración, dándose por reproducidos.

**DÉCIMOCUARTO.-** El día 3-9-2024, doña XXXX, remitió correo electrónico a las secciones sindicales designadas como destinatarias, poniendo en su conocimiento *“la intención del Grupo Laboral MasOrange, integrado por las empresas, Orange Espagne S.A.U., Xfera Móviles S.A.U., Euskaltel S.A., R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U., Lorca Telecom Bidco S.L., Embou S.L., Xtra Telecom S.A.U., The By Movil Spain S.L., Orange España Virtual, S.L.U., Masmovil Broadband S.A.U., Guuk Telecom S.A. y Masmovil Ibercom S.A.U. (el “Grupo Laboral MasOrange”) de iniciar el procedimiento de despido colectivo previsto en el artículo 51 del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (“ET”).*

En la comunicación se ponía en conocimiento que *“el mencionado procedimiento afectará a un máximo de 795 personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de las siguientes sociedades del Grupo Laboral MasOrange:*

1. *Orange Espagne S.A.U.*
2. *Xfera Móviles S.A.U.*
3. *Euskaltel S.A.*
4. *R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U.*
5. *Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U.*
6. *Lorca Telecom Bidco S.L.”.*

Y se requería a las representaciones sindicales para que procedieran a indicar si intervirían como interlocutores en el periodo de consultas, así como la composición de la comisión representativa (descriptor 172, 231 -doc. 4-, 292).

**DÉCIMOQUINTO.-** El mismo día 3, la sección sindical de ELA solicitó a MasOrange información acerca del número de empleados por sociedad afectada por el ERE, representación sindical en cada una de dichas sociedades y en caso de sociedades que no ostentasen representación sindical, número total de empleados, a efectos de conformar la comisión de representación. Mediante correo electrónico de 10-9-2024, la empresa remitió dicha información.

Descriptor 173.



**DÉCIMOSEXTO.-** El 11 y 12 de septiembre, las secciones sindicales de FETICO, UGT y CCOO contestaron al requerimiento anterior designando los representantes que conformarían la comisión negociadora del despido colectivo.

Descriptores 174 y 231, doc. 5.

**DÉCIMOSÉPTIMO.-** El 13-9-2024 la sección sindical de USO en Orange España comunicó a la empresa el representante que por dicho sindicato, comparecería a conformar la comisión negociadora. Acusando recibo de dicha comunicación, el 16-9 la empresa respondió a la sección sindical que *“los sindicatos con mayor representatividad en el Grupo Laboral MasOrange, CCOO, UGT y FETICO, ya han procedido a la designación de los trece miembros de la comisión representativa que negociará en el despido colectivo”*, por lo que si existía alguna discrepancia con dicha designación, se emplazaba a ponerlo en conocimiento de dichas secciones sindicales.

Descriptor 176.

**DÉCIMOCTAVO.-** El número de representantes unitarios existentes en las empresas afectadas por el despido colectivo y sus correspondientes porcentajes de representatividad son los siguientes:

Sindicato	FETICO	CCOO	UGT	USO	CGT	ELA	Total
Numero miembros comité/delegados	36	46	36	6	1	3	128
Representatividad	28,1%	35,9%	28,1%	4,7%	0,8%	2,3%	100%
Total miembros	4	5	4	0	0	0	13

Descriptor 173.

**DÉCIMONOVENO.-** El 13-9-2024 la empresa convocó a las representaciones sindicales a una reunión a celebrar el 17-9-2024 al objeto de: a) iniciar el periodo de consultas del despido colectivo; b) constituir la Comisión Negociadora; c) acordar la forma de validación de las comunicaciones, documentación y actas de las reuniones; d) entrega de la documentación del inicio del periodo de consultas; e) entrega de la documentación preceptiva, incluyendo el Informe Técnico y la Memoria justificativa de las causas alegadas; f) entrega de la solicitud del informe preceptivo del art. 64.5 ET y g) establecimiento del calendario de reuniones.

Descriptores 175 y 231, documento 6.

**VIGÉSIMO.-** El 17-9-2024 tuvo lugar el inicio del periodo de consultas del despido colectivo con entrega de la siguiente documentación:



- Poderes del representante legal de todas las sociedades del “Grupo Laboral MasOrange”.
- Informe Técnico.
- Memoria justificativa de las causas del despido colectivo.
- Cuentas anuales consolidadas del grupo MasMovil en España (Lorca Telecom Bidco S.L.U y sociedades dependientes) correspondientes a los años 2022 y 2023.
- Cuentas anuales individuales de todas las sociedades del Grupo Orange en España (Orange España S.A.U, Orange Spagne Distribución S.A.U, Orange Spagne Virtual S.L.U, Suma Operador de Telecomunicaciones S.L.U, Orange España Servicios de Telemarketing S.A.U, Jazzplat España S.L.U y Orange Mediación de Seguros S.L.U), correspondientes a las anualidades 2022 y 2023.
- Cuentas anuales individuales de las sociedades afectadas (Orange Spagne S.A.U, Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Euskaltel S.A, R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, Xfera Móviles S.A.U y Lorca Telecom Bidco S.L.U) correspondientes a las anualidades 2022 y 2023.
- Cuentas provisionales consolidadas del Grupo MasMovil en España del 1-1-2024 a 31-3-2024.
- Cuentas provisionales individuales de todas las sociedades del Grupo Orange en España, del 1-1-2024 a 31-3-2024.
- Cuentas provisionales individuales de las sociedades afectadas del 1-1-2024 a 31-3-2024.
- Listado nominativo de la plantilla total del “Grupo Laboral MasOrange” a fecha 30-6-2024.
- Listado nominativo de la plantilla potencialmente afectada por el despido colectivo.
- Desglose por sociedad, contratos de trabajo y categorías profesionales de la plantilla total del “Grupo Laboral MasOrange”.
- Desglose por sociedad, centros de trabajo y categorías profesionales de la plantilla potencialmente afectada por el despido colectivo.
- Desglose por sociedad, centros de trabajo y categoría profesional de la plantilla habitual durante el último año.
- Actas de las elecciones sindicales de los centros de trabajo y categoría profesional de la plantilla potencialmente afectada por el despido colectivo.
- Comunicación de fecha 3 de septiembre de 2024 dirigida a las secciones sindicales por la que se notificó de manera fehaciente la intención del “Grupo Laboral MasOrange” de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Comunicaciones de fecha 11 y 12 de septiembre de 2024 de las secciones sindicales atribuyéndose la interlocución en el procedimiento de consultas.
- Convocatoria remitida a las secciones sindicales en fecha 13 de septiembre de 2024 para el inicio del periodo de consultas.



- Plan de recolocación externa elaborado por Right Management (Manpower Group).

Descriptores 177, 231 (doc. 7) y 302.

**VIGÉSIMOPRIMERO.-** También el 17-9-2024 se presentó ante la Dirección General de Trabajo comunicación de inicio de proceso de despido colectivo, poniendo en conocimiento la entrega a la comisión representativa de los trabajadores de la documentación reseñada y entrega a la Dirección General de documentación adicional consistente en acta de constitución de la Comisión Negociadora, comunicación de inicio del periodo de consultas a la comisión representativa de los trabajadores y petición de informe previsto en el art. 64.5 ET (descriptor 83).

**VIGÉSIMOSEGUNDO.-** Las empresas afectadas por el despido colectivo conforman el 97% de la plantilla total de las trece sociedades que formaron parte del proceso de integración.

Descriptor 81, pagina 64.

**VIGÉSIMOTERCERO.-** En el periodo de consultas se han celebrado un total de ocho reuniones, en las siguientes fechas:

- 1) Primera reunión: 17-9-2024 (descriptores 177, 231.7 y 302)
- 2) Segunda reunión: 25-9-2024 (descriptor 84, 231.7)
- 3) Tercera reunión: 2-10-2024 (descriptores 85, 231.7, 273), con presentación de informes preceptivos por UGT y CCOO.
- 4) Cuarta reunión: 4-10-2024 (descriptores 86 y 231.7)
- 5) Quinta reunión: 8-10-2024 (descriptor 87, 231.7)
- 6) Sexta reunión: 10-10-2024 (descriptor 88, 231.7)
- 7) Séptima reunión: 14-10-2024 (descriptor 89, 231.7)
- 8) Octava y última reunión con finalización del periodo de consultas con acuerdo: 16-10-2024 (descriptores 90, 91, 231.7, 272), con presentación de plan de recolocación externa (d. 91, folios 21 y ss.)

Dada su extensión, las actas se dan por reproducidas en su integridad, sin perjuicio de la referencia expresa a su contenido sobre aspectos concretos, en la fundamentación jurídica.

**VIGÉSIMOCUARTO.-** En el informe emitido por la Inspección de Trabajo, obrante al expediente administrativo que se incorpora a las actuaciones, constan las siguientes conclusiones:

- 1) Que las partes han llegado a un acuerdo, realizándose un total de ocho reuniones, finalizando el período de consultas el 16 de octubre de 2024, fecha del acta de la última reunión con acuerdo de la mayoría. La empresa presenta ante la Autoridad laboral la finalización del período de consultas con acuerdo



el 17 de octubre de 2024. Se transcriben a continuación los términos del acuerdo, sin llevarse a cabo alegación alguna respecto al mismo por la Inspectora actuante.

- 2) Se analizan los criterios utilizados para la designación trabajadores afectados, sin realizarse salvedad alguna.
- 3) Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de la empresa para los trabajadores afectados por el despido colectivo mayores de 55 años.
- 4) Aportaciones al Tesoro: verificable si se ha producido, a fecha de aplicación de los despidos colectivos.
- 5) Causas económicas, organizativas y de producción: a salvo de las consideraciones que a continuación se realizan respecto a la existencia de grupo laboral, la Inspectora de trabajo concluye que *“las causas desarrolladas en la Memoria y en el Informe Técnico se entienden como causas ECONÓMICAS Y ORGANIZATIVAS suficientes para llevar a cabo el Despido Colectivo anunciado”*.
- 6) Respecto al grupo laboral, concluye la inspectora que *“resulta dudoso que Masorange sea un grupo mercantil, por lo que difícilmente puede ser un grupo laboral”*, no concurriendo los requisitos exigidos por la jurisprudencia para entender existente este último.

**VIGÉSIMOQUINTO.-** Ante las propuestas efectuadas por la RLT en la última de las reuniones a efectos de redactar los términos del acuerdo, CCOO manifestó que *“coincide con las propuestas y apoyan cualquier mejora que se haga, pero siguen sin estar en disposición de firmar”* y tras exponer la empresa su posición ante dichas propuestas, solicitando un receso para redactar el acuerdo CCOO preguntó si se les facilitaría copia del acuerdo cuando se firmase, abandonando la reunión. La representación empresarial contestó que se daría copia a todos los miembros de la comisión negociadora.

Descriptor 90, acta de la octava reunión.

**VIGÉSIMOSEXTO.-** Durante el periodo de consultas las representaciones sindicales solicitaron a la empresa la celebración de asambleas para informar a los trabajadores sobre el devenir del proceso de despido colectivo, autorizándose las mismas por la empresa (asambleas 26 septiembre, 3, 7, 9, 11, 15 y 17 de octubre (descriptor 104).

**VIGÉSIMOSÉPTIMO.-** La empresa remitió correo electrónico manifestando su negativa a publicar el comunicado emitido por CCOO obrante al descriptor 231 (documento 13).

No controvertido.



**VIGÉSIMOCTAVO.-** El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas fue el siguiente:

1.- El reconocimiento por todas las partes de la existencia de causas económicas, productivas y organizativas, acordándose la extinción de un máximo de 650 trabajadores.

2.- Establecimiento como criterio preferente de afectación la adscripción voluntaria, debiendo ejercitarse la opción en el plazo comprendido entre el 22 de octubre y el 6 de noviembre de 2024, debiendo aceptarse o rechazarse la solicitud por la empresa en los siete días siguientes.

3.- Fijación de criterios subsidiarios de afectación para el único caso de que no se alcanzase con la adscripción voluntaria el número máximo de trabajadores afectados por el despido.

4.- Determinación de los trabajadores excluidos de la afectación del despido colectivo.

5.- Indemnizaciones:

a) Trabajadores con 63 o más años a 31-12-2024: 20 días por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades de salario.

b) Trabajadores con 56 o 57 años a 31-12-2024 con una antigüedad mínima de 9 años completos a la fecha de la extinción y trabajadores con 58 años o más y menos de 63 a 31-12-2024 y con una antigüedad mínima de 5 años completos a la fecha de la extinción: percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente al 80% del Salario Regulador Neto de referencia, desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose del referido Salario Regulador Neto el importe de la prestación neta estimada por desempleo y en su caso, la prestación asistencial por desempleo -subsidio por desempleo- en caso de que el trabajador lo solicite. Caso de fallecimiento durante la percepción de las rentas, antes de la finalización del periodo de abono, se seguirían percibiendo en las mismas cuantías y plazos por los herederos del fallecido. En caso de fallecimiento durante la percepción de la prestación o subsidio por desempleo, las rentas pendientes permanecerían inalteradas. Asimismo, la empresa se haría cargo del abono del Convenio Especial, hasta que el trabajador cumpliera la edad de 61 años. Adicionalmente se abonaría el convenio especial hasta los 63 años, previa acreditación por el trabajador de la suscripción del mismo y abono de las cuotas correspondientes. La renta mensual y las bases de cotización se revalorizarían un 1% a partir del 1-1-2025.



- c) Trabajadores con menos de 56 años a 31-12-2024 y trabajadores con más de 56 años y menos de 63 a 31-12-2024 que no cumplan los requisitos de antigüedad del apartado anterior: En caso de adscripción voluntaria, se percibiría una indemnización de 47 días de salario regulador por año de servicio hasta el 12-2-2012 y 34 días de salario regulador por año de servicio a partir del 12-2-2012 con el límite de 24 mensualidades. La indemnización no podría superar la cantidad de 300.000 euros brutos. Adicionalmente, sin estar afectado por el límite de 24 mensualidades ni la cuantía máxima de 300.000 euros brutos, en caso de adscripción voluntaria de los trabajadores de este apartado, se percibiría una prima de carácter indemnizado con los siguientes importes en función de la antigüedad a 30-9-2024:

- a. Antigüedad inferior a 9 años:  
3.00 euros brutos.
- b. Antigüedad de 9 a 12 años:  
8.000 euros brutos.
- c. Antigüedad de más de 12 años: 15.000 euros brutos.

En caso de afectación forzosa, se percibiría una indemnización de 45 días de salario regulador por año de servicio hasta el 12-2-2012 y 33 días de salario regulador por año de servicio a partir del 12-2-2012 con el límite de 24 mensualidades. Dicha indemnización no podría superar los 300.000 euros brutos. En el caso de trabajadores de 55 o más años, la empresa asumiría el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, en los mismos términos expuestos anteriormente.

- d) Plan de recolocación externa:  
Los trabajadores afectados podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con la empresa Right Management.
- e) Seguro médico: Compromiso de mantenimiento de seguro médico durante dos años desde la extinción del contrato para los trabajadores afectados por las medidas extintivas contempladas en los apartados A o C de la Clausula Cuarta del acuerdo; o hasta el cumplimiento de los 63 años para los trabajadores afectados por las medidas extintivas contempladas en el apartado B de la Cláusula Cuarta del acuerdo. El seguro médico no contemplaría la cobertura de familiares que pudieran estar adscritos a la póliza.
- f) Garantía de Empleo:  
Compromiso de no promover nuevo proceso de despido colectivo ni de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo hasta el 30-6-2026.
- g) Comisión de seguimiento:  
Compromiso de constitución de la comisión de seguimiento, describiendo sus funciones.



Descriptor 91.

**VIGÉSIMONOVENO.-** Tras ampliación del plazo de adscripciones voluntarias fijado en el acuerdo, hasta el 13-11-2024 (descriptor 277), a fecha 18-11-2024 consta:

.- Que el número total de solicitudes de adscripción voluntaria era de 471, de las cuales 313 corresponden a la modalidad de indemnización y 158 a la modalidad de renta temporal (prejubilación).

.- Dentro del plazo previsto para ello se había comunicado la aceptación de 469 de las solicitudes de adscripción voluntaria recibidas (99,5%), rechazándose únicamente dos (0,5%).

.- Las solicitudes de adscripción voluntaria se corresponden con las áreas identificadas en el acuerdo.

.- Además de las 469 solicitudes aceptadas se habían aceptado 5 solicitudes adicionales de adscripción voluntaria de trabajadores en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Descriptor 101, 243, 244

**TRIGÉSIMO.-** Durante el periodo de adscripción voluntaria se han presentado denuncias ante la Inspección de Trabajo y al Comité de Empresa por supuestas coacciones a los trabajadores para acogerse de forma voluntaria al despido colectivo. Hecho denunciado asimismo por CCOO en comunicado emitido en noviembre de 2024.

Descriptor 231, documentos 12 y 13.

**TRIGÉSIMOPRIMERO.-** A 26 de diciembre de 2024, se han llevado a cabo un total de 504 extinciones, de las que 409 derivan de adscripciones voluntarias (81,1%) y 95 de la aplicación de los criterios subsidiarios de afectación pactados en el acuerdo de despido colectivo (18,9%). Asimismo, están planificadas 60 extinciones adicionales derivadas de aceptaciones de solicitudes de adscripción voluntarias para el ejercicio 2025 de las cuales 37 extinciones corresponden a la modalidad de renta temporal (prejubilación), y 23 a la modalidad de indemnización.

Descriptor 103, 389 y 390.

**TRIGÉSIMOSEGUNDO.-** Damos por reproducido el listado de trabajadores que a fecha 17-9-2024 se encontraban en situación de reducción de jornada.

Descriptor 392.

**TRIGÉSIMOTERCERO.-** El 16-10-2024 se constituyó la Comisión de Seguimiento del acuerdo de despido colectivo, obrando a los descriptores 96 a 100 actas de las cinco primeras reuniones de la citada comisión, si bien consta que a 22-11-2024 se



han llevado a cabo un total de siete reuniones (descriptor 373, comunicado FETICO).

**TRIGÉSIMOCUARTO.-** Las trece sociedades en las que se ha producido el proceso de integración presentan:

- Pérdidas antes de impuestos de -449,9 millones de euros en 2021.
- Pérdidas antes de impuestos recurrentes (sin considerar partidas extraordinarias) de -149,3 millones de euros en 2022.
- Pérdidas antes de impuestos de -252,3 millones de euros en 2023.
- Pérdidas antes de impuestos de -340,4 millones de euros en los 6 primeros meses del 2024.

Descriptor 81, página 202.

**TRIGÉSIMOQUINTO.-** La cuenta de resultados agregada de las trece sociedades afectadas por la integración arroja los siguientes resultados:

1.- Importe neto de la cifra de negocios: 9.150.123 euros en 2021; 9.279.726 en 2022; 9.444.568 en 2023; y 4.600.366 de enero a junio de 2024.

2.- Resultado de explotación: -81.736 euros en 2021; 182.425 euros en 2022; 319.799 en 2023; y 45.196 de enero a junio de 2024.

3.- Resultado financiero: -368.133 euros en 2021; 247.474 euros en 2022; -573.066 euros en 2023 y -385.608 euros de enero a junio de 2024.

4.- Resultado antes de impuestos: -449.869 euros en 2021; 429.899 euros en 2022; -252.267 euros en 2023; y -340.411 euros de enero a junio de 2024.

Descriptor 81, página 46.

**TRIGESIMOSÉXTO.-** La cuenta de resultados agregada de las seis sociedades afectadas por el despido colectivo arroja los siguientes resultados:

1.- Importe neto de la cifra de negocios: 7.890.241 euros en 2021; 7.908.134 euros en 2022; 7.970.822 euros en 2023; y 3.888.106 euros de enero a junio de 2024.

2.- Resultado de explotación: -287.427 euros en 2021; -9.294 en 2022; 172.299 en 2023; y 15.673 de enero a junio de 2024.

.- Resultado financiero: -299.834 euros en 2021; 365.582 euros en 2022; -409.905 en 2023; y -329.128 euros de enero a junio de 2024.



.- Resultado antes de impuestos: -587.261 euros en 2021; 356.288 euros en 2022; -237.606 euros en 2023 y -313.455 euros de enero a junio de 2024.

Descriptor 81, página 48.

**TRIGÉSIMOSÉPTIMO.-** La cuenta de resultados de cada una de las sociedades afectadas por el despido colectivo arroja los siguientes resultados:

**1.- Orange España S.A.U.**

Importe neto de la cifra de negocio: 4.272.121 euros en 2021; 4.237.932 euros en 2022; 4.311.999 en 2023 y 2.118.126 de enero a junio de 2024.

Resultado de la explotación: -488.108 euros en 2021; -277.905 en 2022; -135.564 euros en 2023 y -21.614 de enero a junio de 2024.

Resultado financiero: -86.805 euros en 2021; 34.763 euros en 2022; -67.469 en 2023 y -158.686 euros de enero a junio de 2024.

Resultado antes de impuestos: -574.913 euros en 2021; -243.142 euros en 2022; -202.033 euros en 2023 y -180.300 euros de enero a junio de 2024.

Descriptor 81, página 50.

**2.- Orange España Telecomunicaciones Fijas:**

Importe neto de la cifra de negocios: 893.702 en 2021; 772.923 en 2022; 719.461 euros en 2023 y 351.963 euros de enero a junio de 2024.

Resultado de explotación: 215.391 euros en 2021; 103.398 euros en 2022; 78.866 euros en 2023 y 28.566 euros de enero a junio de 2024.

Resultado financiero: -6.579 euros en 2021; -11.843 euros en 2022; -22.097 euros en 2023 y -30.822 euros de enero a junio de 2024.

Resultado antes de impuestos: 208.812 euros en 2021; 91.555 en 2022; 56.769 en 2023 y -2.256 de enero a junio de 2024.

Descriptor 81, página 51.

**3.- Lorca Telecom Bidco S.L.U:**

Importe neto de la cifra de negocios: 43.536 euros en 2021; 75.158 euros en 2022; 77.559 en 2023 y sin datos de enero a junio de 2024.

Resultado de explotación: 18.668 euros en 2021; 48.517 euros en 2022; 50.638 en 2023 y -8.156 euros de enero a junio de 2024.

Resultado financiero: -49.686 en 2021; -52.463 euros en 2022; -81.268 en 2023 y -77.672 de enero a junio de 2024.



Resultado antes de impuestos: -31.018 euros en 2021; -3.936 en 2022; -30.648 en 2023 y -85.828 de enero a junio de 2024.

Descriptor 81, página 52

#### **4.- Xfera Móviles S.A.U:**

Importe neto de la cifra de negocios: 1.902.7899 euros en 2021; 1.996.527 euros en 2022; 2.098.178 en 2023; y 1.042.659 euros de enero a junio de 2024.

Resultado de explotación: 262.961 euros en 2021; 144.038 en 2022; 183.255 en 2023; y 41.017 de enero a junio de 2024.

Resultado financiero: -84.930 en 2021; -104.067 en 2022; -145.029 en 2023; y -20.286 euros de enero a junio de 2024.

Resultado antes de impuestos: 178.031 euros en 2021; 39.971 euros en 2022; 38.226 en 2023 y 20.731 euros de enero a junio de 2024.

Descriptor 81, página 53

#### **5.- Eukaltel S.A:**

Importe neto de la cifra de negocios: 445.216 euros en 2021; 502.031 euros en 2022; 463.434 euros en 2023 y 228.105 de enero a junio de 2024.

Resultado de explotación: -228.013 euros en 2021; -1.077 en 2022; 19.031 en 2023 y 1.045 de enero a junio de 2024.

Resultado financiero: -35.619 en 2021; 530.0108 en 2022; -67.724 en 2023 y -32.772 euros de enero a junio de 2024.

Resultado antes de impuestos: -263.632 euros en 2021; 528.931 en 2022; -48.693 euros en 2023 y -31.727 de enero a junio de 2024.

Descriptor 81, página 54.

#### **6.- R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U:**

Importe neto de la cifra de negocios: 332.867 euros en 2021; 323.563 euros en 2022; 300.191 euros en 2023 y 147.253 euros de enero a junio de 2024.

Resultado de explotación: -68.326 euros en 2021; -26.265 euros en 2022; -23.927 en 2023; y -18.821 euros de enero a junio de 2024.

Resultado financiero: -36.215 en 2021; -30.826 euros en 2022; -27.300 euros en 2023; y -15.254 euros de enero a junio de 2024.

Resultado antes de impuestos: -104.541 en 2021; -57.091 euros en 2022; -51.227 en 2023; y -34.075 euros de enero a junio de 2024.

Descriptor 51, página 56.

**TRIGÉSIMOCTAVO.-** En seis de las trece sociedades del grupo hay pérdidas en el periodo comprendido entre 2021 y 2023 y los seis primeros meses de 2024. En esta anualidad se llevó a cabo una integración de cuentas, siendo que de abril a junio de 2024, existen pérdidas de más de 400 millones de euros a 30 de junio. Al cierre, se prevé 583 millones de pérdidas para finales de 2024.

Pericial de don XXX (autor informe técnico).

**TRIGÉSIMONOVENO.-** Tras la integración de las trece sociedades, la estructura societaria ha quedado conformada por quince áreas, integradas por diferentes puestos de trabajo ocupadas por trabajadores de las distintas empresas en la siguiente proporción:

Área	Lorca Telecom BidCo, S.L.U.	Euskaltel, S.A.	R Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U.	Xfera Móviles, S.A.U.	Orange Espagne, S.A.U.	Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U.	Otras	Total
CEO Office, Chairman Office e Institucionales	2	2	1	3	4	0	53	65
Technology	1	53	71	320	940	88	8	1.481
Customer Operations	5	38	25	64	188	0	3	323
Innovation, Partnerships & New Services	2	1	0	24	3	0	0	30
B2B	0	56	66	8	595	0	3	728
Sales & Distribution	1	24	14	286	178	0	32	535
Marketing & TV	1	17	14	85	154	0	4	275
Customer & Product	4	28	18	113	289	19	40	511
Finance	64	31	22	19	282	0	2	420
People	20	5	4	1	85	0	0	115
Legal & Assurance	12	11	3	4	48	0	0	78
Strategy & Wholesale	3	2	0	12	45	41	0	103
Regulation, Public Affairs & Sustainability	3	0	1	0	20	0	0	24
Customer Experience - Cockpit	11	4	2	6	7	1	0	31
Corporate Development & Transformation	11	4	2	0	13	0	0	30
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>276</b>	<b>243</b>	<b>945</b>	<b>2.851</b>	<b>149</b>	<b>145</b>	<b>4.749</b>

Las quince direcciones generales son comunes para las trece empresas.

Descriptor 81, página 63 y pericial de don XXX.

**CUADRAGÉSIMO.-** El proceso de integración ha dado lugar a la existencia de duplicidades y solapamientos funcionales en cada una de las áreas descritas, y un sobredimensionamiento de las mismas.

Para terminar con dicha situación se propone la amortización de puestos por áreas del siguiente modo:

Áreas	PT iniciales	PT a amortizar	PT finales	Ajuste (%)
CEO Office, Chairman Office e Institucionales	65	-2	63	-3,1%
Technology	1.481	-262	1.219	-17,7%
Customer Operations	323	-73	250	-22,6%
Innovation, Partnerships & New Services	30	-1	29	-3,3%
B2B	728	-76	652	-10,4%
Sales & Distribution	535	-84	451	-15,7%
Marketing & TV	275	-39	236	-14,2%
Customer & Product	511	-92	419	-18,0%
Finance	420	-94	326	-22,4%
People	115	-22	93	-19,1%
Legal & Assurance	78	-14	64	-17,9%
Strategy & Wholesale	103	-22	81	-21,4%
Regulation, Public Affairs & Sustainability	24	-3	21	-12,5%
Customer Experience - Cockpit	31	-6	25	-19,4%
Corporate Development & Transformation	30	-5	25	-16,7%
<b>Total</b>	<b>4.749</b>	<b>-795</b>	<b>3.954</b>	<b>-16,7%</b>

Descriptor 81, página 204.

**CUADRAGÉSIMOPRIMERO.-** La amortización de puestos por sociedades resultaría del siguiente modo:

Sociedades	PT iniciales	PT a amortizar	PT finales	Ajuste (%)
Orange Espagne, S.A.U.	2.851	-521	2.330	-18,3%
Orange España Telecomunicaciones Fijas, S.L.U.	149	-33	116	-22,1%
Lorca Telecom BidCo, S.L.U.	140	-26	114	-18,6%
Xfera Móviles, S.A.U.	945	-141	804	-14,9%
Euskaltel, S.A.	276	-39	237	-14,1%
R Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U.	243	-35	208	-14,4%
Otras	145	0	145	0,0%
<b>Total</b>	<b>4.749</b>	<b>-795</b>	<b>3.954</b>	<b>-16,7%</b>

Descriptor 81, página 205.

**CUADRAGÉSIMOSEGUNDO.-** Para la correcta aplicación del proceso de integración, se han adoptado las siguientes medidas:

- 1.- Apagado de la red móvil del Grupo MASMOVIL, transfiriéndose la totalidad del tráfico de la red del Grupo MASMOVIL a la del Grupo Orange.
- 2.- Consolidación y priorización de huella para todos los clientes de MasOrange, migrando los clientes a la red más eficiente en términos de coste.
- 3.- Unificación de la red de transmisión y acuerdos de transmisión con terceros.



4.- Para los clientes que Orange capte provenientes de MASMOVIL, y viceversa, en la mayoría de los casos, no será necesario mandar un instalador ni cambiar el equipo.

5.- Consolidación y racionalización de las acciones de Marketing y Publicidad.

6.- Unificación y racionalización de las oficinas por territorio aprovechando el espacio para ubicar al personal de MasOrange.

7.- Consolidación de sistemas informáticos para la gestión unificada de MasOrange.

8.- Consolidación y homogenización de proveedores de atención al cliente e implementación de medidas de automatización.

9.- Homogeneización de procesos financieros y herramientas buscando la eficiencia y mejores prácticas.

Descriptor 81, páginas 57 y 58.

**CUADRAGÉSIMOTERCERO.-** El 17-2-2025 fue dictada sentencia por esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en procedimiento de derechos fundamentales número 339/2024 por la que se desestimaba la demanda interpuesta por el sindicato USO al no apreciarse lesión de su derecho de libertad sindical, al no ser incluida en la mesa de negociación a que se refiere el hecho probado quinto de la presente resolución. Dicha sentencia ha sido recurrida en casación por el citado sindicato.

Descriptor 401.

### **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 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**SEGUNDO.-** De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las pruebas que se hacen constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos (documental y pericial).

**TERCERO- 1.-** Se alzan los sindicatos demandantes a través de dos demandas acumuladas, frente al despido colectivo operado por las empresas demandadas invocando cada uno de ellos diferentes argumentos que pasamos a analizar a continuación:



a.- En la demanda de USO que fue ratificada en el acto de la vista, se alegó en primer término la nulidad del despido colectivo, al no reconocer la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales de las trece empresas que se indican en demanda, de las que seis resultaron afectadas por el despido colectivo, entendiendo que debió articularse un proceso de despido por cada una de ellas. Se sostuvo que se ha elegido de forma artificiosa la conformación del grupo para dejar fuera al sindicato USO que no tiene representatividad suficiente en el ámbito del grupo y sí en la empresa Orange España, la más afectada por el proceso, dándose participación no obstante al sindicato FETICO, alegando por ende la vulneración de su derecho de libertad sindical, pues los sindicatos presentes en la comisión negociadora no representaban realmente a los trabajadores afectados por el despido.

Se invocó igualmente la presencia de una mala fe en la negociación y en la voluntariedad en la adscripción, no existiendo esta como tal pues se amplió el plazo de adscripciones voluntarias, incluyéndose a departamentos que no estaban afectados inicialmente, existiendo presiones a los trabajadores para apuntarse voluntariamente al ERE. Y que de 256 trabajadores en reducción de jornada, resultaron afectados 30, esto es un 11%, no existiendo una proporción razonable. Se alegó igualmente la inexistencia de causa económica, habiéndose pactado un bonus de 100 millones de euros para la cúpula directiva pese a adoptarse la medida extintiva.

b.- Por su parte Comisiones Obreras también alegó la inexistencia de grupo laboral y de un empleador único, no pudiendo hablarse siquiera de un grupo mercantil en los términos previstos por el Código de Comercio. Puso en duda la conformación de la comisión negociadora (secciones sindicales vs. RLT) y que faltó la comunicación del despido a CGT, con presencia en el Comité de Empresa de R.Cable/Telecable en Asturias y a los trabajadores de los centros de trabajo sin RLT. Se insistió que la conformación de la mesa negociadora atendiendo a la RLT del grupo laboral, que no reconoce, fue artificiosa, dejando fuera al sindicato USO, alegando que UGT y FETICO no suman la mayoría de los trabajadores de los centros de trabajo afectados.

En el acto de juicio se alegó que el despido terminó por ende "sin acuerdo", dada la defectuosa conformación de la comisión representativa de los trabajadores y alegó que el perímetro del "grupo laboral" sería más amplio, siendo que la existencia del mismo se dio a conocer sorpresivamente en el periodo de consultas. Se negó la existencia de causa económica, incidiendo en el reparto del bono para la cúpula directiva y la felicitación a los trabajadores por el buen desempeño de sus funciones, negando la existencia también de causas organizativas y productivas. Y se invocó por último la existencia de una vulneración del derecho de libertad sindical de CCOO al permitir la remisión de comunicados a FETICO, sin ninguna implantación en las



sociedades del grupo Orange, en las mismas condiciones de CCOO que sí la tiene. Además, se sostuvo que la empresa no dejó al sindicato remitir comunicaciones informativas, solicitando la condena al abono de la indemnización de 30.000 euros.

**2.-** Expuestos los términos de la controversia, no es un hecho controvertido que los días 25 y 26 de marzo de 2024, los CEO de las empresas Orange España y Masmovil emitieron comunicado anunciando la creación de la “*Joint Venture*” MasOrange S.L, participada al 50% por las citadas mercantiles. Y ello con base en el proyecto industrial consensuado entre ambas, en el que se recalca: la necesidad de crear un operador de mayor tamaño para asegurar las inversiones de futuro y se anunciaba el plan de inversión de la entidad conjunta para los siguientes cinco años; el plan de despliegue de red fija y móvil en dicho periodo; la cumplimentación de planes de ciberseguridad y las políticas de desinversión de infraestructuras y política comercial, con posibles cierres de líneas de actividad, previsiones de comercialización de nuevos servicios y/o contenidos. Asimismo se emitió comunicado de prensa dando a conocer los aspectos fundamentales que definían la nueva entidad (descriptores 188, 289 y 148)

**3.-** Al respecto de esta cuestión debemos partir de las consideraciones que sobre tales circunstancias ya realizamos en nuestra sentencia de 17-02-2025 en proceso 339/2024 cuyo objeto guarda estrecha conexión con el que ahora resolvemos. En dicha resolución, decíamos lo siguiente:

*“Debemos, por tanto, determinar en primer lugar cómo debe calificarse a la sociedad MASORANGE, si como una joint venture o un grupo mercantil, advirtiendo esta Sala, ab initio, que lo que aquí resolvamos será atendiendo a las fuentes de prueba obrantes en el procedimiento y sin condicionar lo que pudiéramos concluir en ulteriores procedimientos que están abiertos ante esta Sala y que afectan a las mismas partes.*

*Una joint venture puede definirse como una asociación estratégica, normalmente de carácter temporal entre empresas, aunque pudiera ser con vocación de permanencia en el tiempo, que mantienen su individualidad e independencia, con la finalidad de llevar a cabo una determinada operación comercial u actividad o actividades empresariales. Esta asociación puede tener distintas finalidades y, en lo que resulta decisivo para determinar si estamos ante una joint venture o un grupo de empresas, puede estructurarse por medio de un contrato en el que se configuran todos los aspectos de la colaboración estratégica, especificando las obligaciones y derechos que asumen cada una de las empresas; o puede realizarse mediante la creación de una sociedad con personalidad jurídica propia, en la que se concreta la participación de cada una de las sociedades preexistentes que conforman la joint venture y cuyo objeto social precisamente es la realización de esa actividad empresarial u operación comercial conjunta. En cualquier caso, sea a través de un contrato o una sociedad mercantil, el objeto de ambas posibilidades es establecer las cláusulas que*



concretan la colaboración, entre otros aspectos, por ejemplo, las actividades que asume cada parte o la forma de repartir las ganancias y riesgos.

Es verdad que entre los días 25 y 26 de mayo los CEO de los grupos empresariales ORANGE y MASMOVIL anunciaron la creación de una joint venture denominada MASORANGE y que idéntica información se comunicó a los medios de prensa; lo cual no descarta que la misma no sea una sociedad mercantil que es lo que se ha producido a la vista de los hechos probados. En efecto, las sociedades preexistentes, ORANGE y MASMOVIL, configuraron la joint venture como una sociedad mercantil MASORANGE SL, que tiene su origen en la sociedad Haoki Investments SL, constituida el 30 de mayo de 2023, modificada su denominación a Kili Spainco Project SL, con fecha 5 de enero de 2024, produciéndose el 26 de marzo el cambio de denominación a MASORANGE SL.

A la vista de lo anterior, en virtud de los hechos acreditados, siendo conocedora esta Sala y disintiendo del parecer emitido por la Inspección de Trabajo en relación con un ulterior despido colectivo efectuado por MASORANGE respecto a las mismas empresas afectadas por el proceso de negociación aquí impugnado, debemos concluir que estamos ante una sociedad mercantil y no ante una joint venture configurada a través de un acuerdo o contrato (...).

Conclusión que queda corroborada si nos fijamos en el objeto social de la empresa creada, MASORANGE, que no se circunscribe a determinar las relaciones entre las empresas que la participan, ni las obligaciones y compromisos que adquiere cada una de ellas, dado que se configura un objeto social enumerando un muy amplio abanico de actividades, que constan en el descriptor 130 obrante a los autos, y entre otras: "crear, mantener y explotar páginas y portales en internet; ofrecer servicios de hospedaje y mantenimiento de páginas y portales, de intermediación en el registro de dominios y de correo electrónico y de comunicación mediante internet; y las actividades de los ramos del diseño convencional y tecnológico y de publicidad e intermediación comercial en estos ramos de actividad; la creación, dirección y aprovechamiento comercial de redes de distribución y venta; las actividades del ramo de las telecomunicaciones, incluida la fabricación, importación, exportación, distribución, venta e instalación de materiales y elementos, la creación e instalación de redes, el asesoramiento a terceros y la intermediación comercial en el sector; las actividades propias del ramo de la informática, incluida la fabricación, importación, exportación, distribución, venta e instalación de materiales y elementos, el asesoramiento a terceros y la intermediación comercial en el sector; realizar trabajos de consultoría de tecnologías y sistemas de información, así como la prestación de servicios de soporte, mantenimiento y desarrollo de soluciones integrales de hardware y software. Englobadas en el objeto social de la mercantil se encuentran cualesquiera otras actividades auxiliares relacionadas con la prestación de los servicios mencionados, incluyéndose expresamente la compra, toma en arriendo,



*venta, cesión en subarriendo, importación y exportación de material informático. Dicha actividad podrá ser realizada total o parcialmente de forma indirecta mediante la participación en otras sociedades con objeto análogo". De suerte que esta forma de describir el objeto social, enumerando actividades a desarrollar y no el conjunto de derechos y obligaciones que asumen cada una de las empresas que la participan societariamente en aras a realizar una operación comercial o una actividad empresarial es más propio de una sociedad mercantil que de una joint venture.*

*Si de acuerdo al artículo 42 del Código de Comercio estamos en presencia de un grupo mercantil "cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras" ,habiendo quedado acreditado que la empresa MASORANGE, posee la titularidad directa o indirecta del 100% de las acciones de las empresas Orange Espagne S.A.U., Xfera Móviles, S.A.U., Euskaltel S.A., Rcable Y Telecable Telecomunicaciones S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U., Lorca Telecom Bidco S.L., Embou S.L., Xtra Telecom S.A.U., The Bymovil Spain S.L., Orange España Virtual S.L.U., Masmovil Broadband S.A.U., Guuk Telecom S.A., Masmovil Ibercom S.A.U. , Orange Espagne Distribución, S.A.U., Suma Operador de Telecomunicaciones, S.L.U., Orange España Servicios de Telemarketing, S.A.U., Jazzplat España, S.L.U., Orange Mediación de Seguros, S.L.U., Fundación Orange, SPF Franquicia Tarifa, S.L., Spotting Brands Technology, S.L., Comlocal, S.L., SVINT, S.L., Spotting Development, S.L.U., Energía Colectiva, S.L.U., MasMovil Mediación de Seguros, S.L.U., Kaixo Telecom, S.A.U., Masbusinessinnovations, S.L., Pepeworld, S.L.U., Pepe Energy, S.L., Pepemobile, S.L.U; y el 81,67% de la empresa MasSenior Telecomunicaciones y Servicios Avanzados, S.L., debemos concluir que estamos en presencia de un grupo mercantil, sin entrar a prejuzgar ni predeterminar, si el grupo mercantil es o no un grupo de empresas a efectos laborales, lo que no es objeto de este pleito".*

**4.-** Determinado así que las sociedades que conforman el grupo MasOrange constituyen un grupo mercantil en contra de la tesis mantenida por CCOO que negaba el mismo, la siguiente cuestión a resolver no es otra que dilucidar si parte de dichas sociedades y no todas de ese grupo mercantil, pueden conformar un grupo laboral partiendo de la doctrina ya consolidada de la Sala Cuarta en relación a sus características definitorias. Despejada dicha duda, y en función de la conclusión que alcancemos no cabe sino examinar las concretas circunstancias en que fue negociado el despido colectivo para concluir sobre la corrección del proceso negociador y su carácter o no ajustado a derecho en atención a la acreditación de sus causas.

En este punto es obligado traer a colación la doctrina del Tribunal Supremo expresada en sentencia de 22-3-2022, rcud. 1389/2020 en la que el Alto Tribunal



repara las notas definitorias del grupo laboral de empresas, realizando las siguientes consideraciones:

*“Desde la perspectiva laboral, el dato del que hay que partir es que el hecho de que varias empresas tengan vínculos entre sí no determina, directamente, ningún efecto; antes bien al contrario, en el caso de que varias empresas pertenezcan a un mismo grupo, hay que entender que cada una de ellas es independiente y, por tanto, cada una responde de las obligaciones con sus propios trabajadores pues no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, porque los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son ( SSTS de 21 de diciembre de 2000, Rjud. 1870/1999; de 26 de septiembre de 2001 y de 23 de enero de 2002, Rjud. 1759/2001 Rjud. 558/2001, entre otras). Tales elementos adicionales han sido, tradicionalmente, enumerados por nuestra jurisprudencia de la forma siguiente, que no puede entenderse como acumulativa: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa "aparente"; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.*

*Tales elementos han sido precisados por la Sala de la forma siguiente:*

*a).- Funcionamiento unitario con confusión de plantillas.- En los supuestos de prestación de trabajo "indistinta" o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos, generalmente, ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores; situaciones integrables en el artículo 1.2 ET que califica como empresarios a las personas físicas y jurídicas y también a las comunidades de bienes" que reciban la prestación de servicios de los trabajadores.*

*b).- Confusión patrimonial.- Este elemento no hace referencia a la pertenencia del capital social, sino a la pertenencia y uso del patrimonio social de forma indistinta, lo que no impide la utilización conjunta de infraestructuras o medios de producción comunes, siempre que esté clara y formalizada esa pertenencia común o la cesión de su uso; y ni siquiera existe por encontrarse desordenados o mezclados físicamente los activos sociales, a menos que no pueda reconstruirse formalmente la separación.*

c).- *Unidad de caja.- Factor adicional que supone el grado extremo de la confusión patrimonial, hasta el punto de que se haya sostenido la conveniente identificación de ambos criterios; hace referencia a lo que en la doctrina se ha calificado como "promiscuidad en la gestión económica" y que, al decir de la jurisprudencia, alude a la situación de permeabilidad operativa y contable, lo que no es identificable con las novedosas situaciones de "cash pooling" entre empresas del mismo Grupo, en las que la unidad de caja es meramente contable y no va acompañada de confusión patrimonial alguna, por tratarse de una gestión centralizada de la tesorería para grupos de empresas, con las correspondientes ventajas de información y de reducción de costes.*

d).- *Utilización fraudulenta de la personalidad.- Apunta a la creación de empresa aparente -concepto íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- y alude al fraude en el manejo de la personificación, que es lo que determina precisamente la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo, en supuestos en los que -a la postre- puede apreciarse la existencia de una empresa real y otra que sirve de pantalla para aquélla.*

e).- *Uso abusivo de la dirección unitaria.- La legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio -determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.*

*Tras lo que finalmente concluimos que "En definitiva, el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad (así, SSTs de 20 de octubre de 2015, Rec. 172/14; de 30 de mayo de 2017, Rec. 283/2016; de 31 de octubre de 2017, Rec. 115/2017; de 8 de noviembre de 2017, Rec. 40 /2017 y de 10 de noviembre de 2017, Rjud. 3049/2015; entre otras)".*

**5.-** En el presente caso niegan los sindicatos demandantes la presencia de un grupo laboral de trece de las sociedades participadas por la empresa MasOrange, y que se identifican en sus demandas, entendiéndose además que su conformación es artificiosa y se puso en conocimiento por primera vez en el periodo de consultas del despido colectivo. Sin embargo, de los hechos declarados probados en la presente resolución, la Sala alcanza una conclusión contraria a la expresada.

En primer lugar se ha de realizar una precisión a nuestro juicio relevante: ningún precepto o disposición impide la presencia de un grupo laboral en parte de las sociedades que conforman un grupo mercantil. Tal y como ha expresado el Tribunal Supremo en Sentencia de 19-7-2017 rec.14/2017, citando la de 27-5-2013,



rec.78/2012, el grupo mercantil de empresa del art. 42 Código de Comercio " *...supone una forma de vinculación empresarial más intensa que las uniones consorciales, sindicatos y cárteles, pudiendo definirse -tal «grupo»- como el integrado por el «conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria». Así pues, el mismo se caracteriza por dos elementos: a) la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial [mantienen la titularidad del patrimonio] cuanto en el organizativo [se estructuran por sus propios órganos]; y b) la dirección económica unitaria, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras [política empresarial común], bien sea en términos de control [grupos verticales o de subordinación] bien en los de absoluta paridad [grupos horizontales o de coordinación]...*".

De manera que a nuestro juicio, si dentro de la configuración de ese grupo mercantil, concurren en parte de sus sociedades los elementos o notas que permiten apreciar la existencia de un grupo laboral, nada imposibilita su calificación como tal fenómeno, siendo que la presencia del grupo no depende de la nomenclatura que las partes puedan otorgar a una determinada estructura empresarial, sino a los concretos datos y caracteres que de la prestación de los servicios, notas definitorias y elementos concurrentes, puedan apreciarse.

**6.-** En el caso que ahora nos ocupa, la presencia del grupo laboral no debuta en el periodo de consultas, como así parece desprenderse de las alegaciones de ambas partes demandantes con referencia expresa a la sentencia de esta Sala que enjuició el despido colectivo llevado a cabo en la empresa Coca-Cola (SAN 12-6-2014, proceso 79/2014). Es cierto que existe una referencia expresa al "Grupo Laboral MasOrange" tanto en la comunicación remitida el 3-9-2024 a las secciones sindicales poniendo en conocimiento la intención de iniciar un proceso de despido colectivo en seis de las trece sociedades que conforman el grupo (descriptor 172, 231 -doc. 4-, 292), así como en el acta de inicio del periodo de consultas, en reunión celebrada el 17-9-2024. Y que esa referencia es la que los sindicatos identifican como primera noticia del supuesto grupo laboral.

Pero lo cierto y verdad es que entender que la presencia del grupo laboral aparece de forma sorpresiva en el periodo de consultas, es obviar todo un proceso previo de integración que se produce en las sociedades Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange Espagne S.A.U, Orange España Virtual S.L.U, Embou S.L, Euskaltel S.A, Guuk Telecom S.A, Lorca Telecom Bidco S.L, Masmovil Broadband S.A.U, Masmovil Ibercom S.A.U, RCable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U, The ByMovil Spain S.L, Xfera Móviles S.A.U y Xtra Telecom S.A.U, del que parte la conformación de los elementos precisos para apreciar la existencia de dicho grupo laboral.



**7.-** Véase en primer término que tras la comunicación de la creación de la “Joint Venture”, el 1-4-2024 el CEO de MasOrange comunicó el organigrama del primer nivel de dirección (directores generales y directores senior), mediante correo electrónico remitido en dicha fecha (descriptores 192 y 193); el 22-4-2024 se comunicó mediante correo electrónico el siguiente nivel organizativo que complementaba al Comité de Dirección (descriptores 195 y 196); y finalmente, el 21-5-2024, se comunicó el siguiente nivel organizativo, incluyendo la descripción de los principales objetivos y funciones de cada una de las áreas organizativas (descriptores 197 y 198). En el correo electrónico remitido se indicaba que el 31-5-2024, quedaría culminada la totalidad de la organización, con integración en la intranet “Nosotros”, que permitiría navegar a través de los diferentes niveles.

Tales datos de forma aislada, no serían suficiente para apreciar la existencia del grupo laboral, pues como ha reseñado el Tribunal Supremo la dirección unitaria de varias entidades o la mera existencia de una dirección comercial común no comporta la existencia del grupo, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial» (SSTS 30/04/99 -rcud 4003/98 ; 27/11/00 -rcod 2013/00 -; 04/04/02 -rcud 3045/01 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 - ; y 23/10/12 -rcud 351/12).

**8.-** Ocurre sin embargo que a los descriptores 158 a 171 constan aportadas a las actuaciones actas de las reuniones de la denominada “Mesa de diálogo y Negociación” en el ámbito de empresas vinculadas del grupo MasOrange “*sobre las materias laborales que se puedan derivar de la integración de los Grupos Orange y Masmovil*”.

Véase que la mesa de diálogo no se conforma para la totalidad de las empresas participadas por MasOrange sino solo para trece de ellas. Trece empresas respecto a las que MasOrange muestra su voluntad de llevar a cabo un tratamiento conjunto y unificado de aquellas cuestiones laborales que se deriven del proceso de integración de todas ellas. De hecho en esta primera reunión se trata precisamente de la conformación del grupo de esas trece empresas, excluyéndose a la mercantil Energía Colectiva S.L que también había sido incluida en un inicio, alegando la empresa que todas las comprendidas en el proceso de integración reunían unos requisitos de homogeneidad en la actividad nuclear del grupo.

**9.-** Se alega tanto por USO como por CCOO la conformación artificiosa de dicho grupo de trece sociedades, con la sola base de que existen empresas que pese a dedicarse también a las telecomunicaciones, han quedado excluidas del mismo. Sin embargo, tal criterio no puede dirigir una conclusión estimatoria a la existencia de un “fraude” o artificiosidad en la conformación del grupo laboral. En primer termino por cuanto que el fraude no se presume y ha de probarse (art. 6.4 CC), siendo que la mera indicación de los objetos sociales de las empresas no incluidas en el grupo, y



sobre el que pivota los argumentos de ambos sindicatos, (descriptores 406 a 420 de autos) no es a nuestro juicio un elemento revelador de dicho fraude o artificiosidad.

Y decimos esto por cuanto si se observan los referidos objetos sociales, por las partes demandantes se pretende sustentar la alegación de conformación artificiosa del grupo acudiendo al epígrafe del objeto social de las sociedades que identifica la actividad de telecomunicaciones, obviando otras distintas, vinculadas pero no identificadas “strictu sensu” con dicha “*actividad de telecomunicaciones*” que también forman parte de los objetos sociales y a las que no se hace referencia alguna.

Por poner un ejemplo, al descriptor 407 constan los estatutos sociales de la empresa Pepemobile S.L. Se resalta en dicho objeto social la actividad de “*La prestación y explotación de toda clase de servicios de telecomunicaciones y a tal efecto el diseño, instalación, conservación, refacción, mejora, adquisición enajenación interconexión gestión administración y cualquier otra actividad no incluida en la enumeración precedente, respecto a toda clase de redes, líneas, satélites equipos, sistemas e infraestructura técnicas, actuales o futuras de telecomunicaciones, incluidos los inmuebles en que unas y otras reubiquen*”

Pero se obvian otras actividades complementarias como por ejemplo “*la prestación de servicios informáticos, grabación de datos en soporte informático, y la compra, venta, distribución, alquiler, reparación, importación y exportación de material informático, eléctrico y electromagnético*” o “*la realización de estudios en el sector de las telecomunicaciones así como la venta, importación, exportación, distribución y reparación de materiales acordes al sector*”.

Con ello queremos decir, pues el argumento es común a todas las sociedades excluidas que, como no podía ser de otra manera, siendo MasOrange un grupo mercantil dedicado a las telecomunicaciones, es evidente, que las sociedades que lo conforman deben tener relación o conexión con dicha actividad. Ahora bien, ello no quiere decir que todas ellas desempeñen la actividad considerada nuclear ni que la única circunstancia para estar incluida en el grupo que se define como laboral sea desempeñar una actividad atinente a las telecomunicaciones, como parece desprenderse de la argumentación de los sindicatos demandantes. Es decir, es la empresa, la que dentro del ámbito de organización de su actividad, indica o determina que las trece sociedades sobre las que se conformó la mesa de diálogo y negociación, llevan a cabo la actividad nuclear o *core* del grupo. Así se manifiesta en el acta de constitución de la Mesa de Diálogo (descriptor 159), en la que se especifica de forma clara que:

*“Por lo que respecta al ámbito de la negociación que se ha propuesto, la representación empresarial aclara que se han incluido aquellas empresas del Grupo MASORANGE que reúnen unos requisitos de homogeneidad suficiente para abordar este proceso de armonización de condiciones. Son las empresas que desarrollan*



*actividades core o nucleares en el Grupo como operador de telecomunicaciones y en las que se va a producir una importante interconexión organizativa y productiva que puede en algunos casos hacer recomendable o conveniente un proceso de armonización de condiciones”.*

*Y se añade además que “las empresas que se han excluido del ámbito propuesto tienen una actividad claramente diferenciada, se rigen por condiciones completamente distintas y no van a ser objeto de integración con la misma intensidad que el resto de sociedades del nuevo Grupo MASORANGE que se han incluido en el ámbito de afectación y que reúnen unos criterios de necesaria homogeneidad en su actividad y condiciones”.*

De hecho, se ha podido verificar que las empresas que no forman parte del grupo tienen una estructura directiva y de organización diferenciada, que no comparten con las que sí fueron incluidas en aquél, contando con herramientas formativas propias que tampoco son comunes con las del resto de sociedades.

No se ofrece por las demandantes ningún argumento adicional, al margen del ya examinado relativo la inclusión en el objeto social de la realización de actividades atinentes a las comunicaciones para tener por acreditada una conformación artificial del grupo de las trece empresas, por lo que la exclusión de aquéllas que quedaron fuera, siendo participadas también por MasOrange, no resulta un argumento de peso para constatar la tesis de los sindicatos accionantes.

**CUARTO.- 1.-** Al hilo de lo anterior, goza de especial relevancia el proceso negociador derivado de la integración de las trece sociedades, que revela a nuestro entender, una voluntad clara y notoria por parte del grupo mercantil, de considerar a dichas sociedades como un grupo laboral, con caracteres y políticas comunes que insertadas dentro del grupo, conforman una única unidad a la que aplicar políticas empresariales, de organización, dirección y administración común.

Dejando a un lado la controversia que se refiere en las actas del periodo negociador atiente a la corrección o no de la conformación de la comisión negociadora, que fue objeto de enjuiciamiento en nuestra sentencia precedente de 17-2-2025 y volviendo a los descriptores 158 y siguientes, puede observarse a través del examen de las reuniones llevadas a cabo que la empresa llevó a cabo distintas propuestas atinentes a la homogeneización y armonización de beneficios sociales y otras condiciones para las trece sociedades, y así:

- a) En la reunión de 21-5-2024 (descriptor 161) se adelantaron las condiciones sobre las que versaría el proceso de armonización, afectando a las condiciones y beneficios sociales consistentes en lanzaderas, gympass, fisioterapia, servicio médico, corona de flores por fallecimiento).
- b) En la reunión de 30-5-2024 (descriptor 162), se realizó la propuesta atinente a la armonización de beneficios sociales a corto y medio plazo (festivos,



nóminas, servicio de prevención mancomunado...) realizando UGT, CCOO y FETICO las manifestaciones que tuvieron por convenientes.

- c) En la reunión de 6-6-2024 (descriptor 163) se retomó el debate sobre condiciones y beneficios sociales, de la reunión anterior, alcanzándose acuerdos sobre las materias que más adelante se dirán.
- d) En la reunión de 12-6-2024 (descriptor 165) se abordaron el programa Fresh Program, prorrateo de pagas, reconocimiento médico, sistema de retribución variable.
- e) En la reunión de 26-6-2024 (descriptor 167) se aborda el asunto de la retribución variable y ayuda de comida mensual, realizándose una propuesta empresarial y por la parte social sobre el bono 2025 en reunión de 10-7-2024 (descriptor 168). Y se realizó propuesta definitiva sobre objetivos y creación de una comisión de seguimiento en reunión de 16-7-2024 (descriptor 169).
- f) En la reunión de 22-7-2024 se abordó la política variable de los comerciales, explicándose los modelos existentes en cada una de las empresas y la propuesta al respecto para toda la plantilla, implantando un modelo único.

**2.-** La Mesa de Diálogo y Negociación no constituyó únicamente un foro de propuestas y contrapropuestas de aplicación teórica, pues como se adelantó en el hecho probado sexto se llegó en el seno de la misma a distintos acuerdos, que ratificaban la presencia de beneficios y políticas comunes. Y así:

.- En la reunión de 6-6-2024 se alcanzó acuerdo sobre días festivos de empresa, unificación del día de pago de nómina, fruta en la oficina, obsequio de Navidad, tarjeta de café y agua (descriptor 164).

.- En la reunión de 12-6-2024 se alcanzó acuerdo sobre programa de empresa saludable "Fresh Program", prorrateo de pagas extraordinarias y reconocimiento médico.

.- En la reunión de 16-7-2024: acuerdo sobre el bono anual 2025 y el bono anual para el segundo semestre de 2024 (descriptor 170).

En todas las reuniones llevadas a cabo, los sindicatos UGT, CCOO y FETICO tuvieron conocimiento de las propuestas empresariales y realizaron las suyas propias, sin que pueda ahora desconocerse el tratamiento unitario de las trece sociedades y su invocación sorpresiva en un momento posterior.

**QUINTO.- 1.-** Como colofón a lo anterior, los actos coetáneos y posteriores al desarrollo de las reuniones de la Mesa y Diálogo y Negociación corroboran de forma contundente el ya citado tratamiento unitario de las trece sociedades para las que se procedió a la apertura del citado proceso de diálogo y negociación. Baste acudir al hecho probado séptimo de la presente resolución, para comprobar como a partir de la conformación del grupo MasOrange, las trece sociedades han sufrido un proceso



paulatino de integración. Y así se han contabilizado por la Sala hasta diecisiete hitos o acontecimientos que dirigen la regulación y tratamiento de las trece sociedades como una sola y que inciden en distintos aspectos organizativos:

- Traslado de los trabajadores del centro de trabajo de Alcobendas al centro de trabajo de Ulises (La Finca), de las sociedades Orange Espagne SAU, Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, Orange España Virtual S.L.U, Xfera Móviles S.A.U, Lorca Telecom BidCo S.L, Masmovil Broadband S.A.U y Masmovil Ibercom, S.A.U (descriptor 134).
- Impartición de sesiones informativas sobre el traslado a dicho centro de trabajo (descriptores 217 a 219), acceso a manuales básicos (conexión wifi, impresoras, reserva de plazas y manual de vending (descriptor 221) y tarjeta personal de acceso al centro de trabajo con el logo MO (descriptores 222 y 223).
- Traslado de trabajadores del centro de trabajo de Zamudio a Derio a partir del 19-7-2024 (descriptor 128); al centro de trabajo de Cortes Valencianas a Vara de Quart (Valencia), a partir del 27-9-2024 (descriptor 129) y del centro de trabajo de Pocomaco a los centros de Finisterre y Calle Real a partir del 26-7-2024 (descriptor 130).
- Ampliación del plazo de duración del contrato de arrendamiento de los edificios de oficinas y plazas de aparcamiento suscrito por Orange Espagne S.A y La Finca Global Assets Socimi S.A hasta el 31-12-2025 (descriptor 133). El precio del arrendamiento no se refactura al resto de sociedades (pericial de don Francisco Piedras Camacho).
- Homogeneización de las aseguradoras médicas, designándose a la entidad Cigna como nueva compañía de seguro médico desde el 1-1-2025 (descriptor 135).
- Instauración de política de parking y lanzaderas al centro de trabajo de La Finca (descriptores 137 y 142).
- Instauración de la “oficina flexible”, con ausencia de ubicación fija en el centro de La Finca, así como asignación de taquillas; servicio médico y herramienta común de registro de jornada (descriptores 140, 141, 143 y 262).
- Intranet común con acceso al denominado “Campus MasOrange” y homogeneización de herramientas informáticas o en curso de homogeneización (gestión de nóminas, permisos y vacaciones; gestión de proyectos; gestión de conocimiento; gestión de gastos; analítica avanzada de datos; gestión tickets clientes distintas marcas MasOrange; procesos de compras unificados; modelo de reporte de la AEAT y herramienta de inteligencia artificial), descriptor 144. El precio de las herramientas informáticas no se refactura entre sociedades (pericial de don XXX).



- Realización de proyectos de integración de los CRMs y conformación de grupos de trabajo que operan de forma transversal (descriptor 144).
- Instauración de acciones formativas conjuntas (descriptor 146) con asistencia de trabajadores de distintas sociedades.
- Instauración de correo corporativo con el dominio [nombre.apellido@masorange.es](mailto:nombre.apellido@masorange.es) (descriptores 152 y 261).
- Instauración de políticas comunes: código de ética, políticas de anticorrupción, de prevención del delito, de denuncias, de conflicto de intereses, función de cumplimiento, de regalos y hospitalidad, conducta del proveedor, de cumplimiento de sanciones económicas y normas de control comercial, de gestión de riesgos, de control interno, auditoría internas, de seguridad global, de seguridad de la información, de protección de datos, de continuidad del negocio, ESG, de seguridad salud y bienestar ocupacional, de medio ambiente y energía. Dichas políticas han de ser aceptadas por los trabajadores de MasOrange.

Descriptores 199 a 206.

- Lanzamiento de la IMO (Oficina de Gestión de la Integración del Grupo MasOrange) el 10-4-2024. En la estructura de la IMO están integrados patrocinadores y líderes pertenecientes tanto a las sociedades de Orange (OSP) como del grupo Masmovil (Xfera y Lorca).
- Ejecución de los proyectos conjuntos que se enuncian en el documento obrante al descriptor 214, que se dan por reproducidos dada su extensión.
- Creación de nuevo logo de marca, con campañas publicitarias para su conocimiento y unificación de agencia de medios (descriptores 148, 150, 152 a 155)
- Promoción de la negociación del "*1 convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange*", tras denuncia de los convenios colectivos de Euskatel S.A, Orange Espagne S.A.U, Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U, R. Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U (descriptores 108 a 112 y 263 a 269), constituyéndose la Comisión Negociadora el 20-12-2024 con un total de 13 miembros (5 CCOO, 4 UGT y 4 FETICO).

**SEXTO.- 1.-** Se ha de añadir que a partir del 1-4-2024, MasOrange S.L y sus sociedades dependientes presentan cuentas consolidadas, constando a los descriptores 116 (documentos 10 a 12) y 184 estados primarios consolidados de dichas entidades correspondientes al periodo comprendido entre el 31-3-2024 a 30-6-2024 y al descriptor 185, los estados primarios consolidados desde el 31-3-2024 al 30-9-2024. La consultora KPMG fue contratada para auditar las cuentas de las citadas sociedades en los ejercicios 2024 a 2026, tal y como consta en las cartas de encargo obrantes a los descriptores 186 y 187.



**2.-** Además, las trece sociedades cuentan con un comité ejecutivo conjunto formado por ocho miembros en la que se encuentran representadas las distintas sociedades (descriptor 81, página 16); adicionalmente, cuentan con un Comité de Dirección mensual de 20 participantes, compuesto por los ocho miembros del Comité Ejecutivo más otros doce directivos (seis del grupo MasMovil, 5 del grupo Orange y una incorporación posterior a la integración, descriptor 81 página 62).

Asimismo, constan acreditadas transferencias entre sociedades (descriptores 131 y 132) y se consta que el importe de los arrendamientos de los espacios de trabajo, que se comparten, no se repercute entre las distintas sociedades, abonando el precio únicamente la sociedad arrendataria, según expresó el autor del informe técnico que depuso en el acto de juicio, don XXX

**3.-** A partir del proceso de integración, la estructura de las trece sociedades ha quedado conformada por quince áreas, integradas por diferentes puestos de trabajo que ocupan trabajadores de las distintas empresas, siendo dichas áreas comunes a todas ellas. Estas áreas son:

- CEO Office, Chairman Office e Institucionales.
- Technology
- Customer Operations
- Innovation, Partnerships & New Services
- B2B
- Sales & Distribution
- Marketing & TV
- Customer & Distribution
- Finance
- People
- Legal & Assurance
- Strategy & Wholesale
- Regulation, Public Affairs & Sustainability
- Customer Experience-Cockpit
- Corporate Development & Transformation

En dichas áreas se integran un total de: 140 trabajadores de Lorca Telecom Bidco S.L.U; 276 trabajadores de Euskatel S.A; 243 trabajadores de R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U; 945 trabajadores de Xfera Móviles S.A.U; 2.851 trabajadores de Orange Spagne S.A.U; 149 trabajadores de Orange España Telecomunicaciones Fijas S.L.U; y 145 trabajadores de otras empresas.

**4.-** En conclusión y de todo lo anteriormente expuesto, concluye esta Sala que concurren los elementos definitorios de un grupo laboral, con la presencia de una dirección común, organización de la prestación de servicios con carácter unitario, aplicación de políticas conjuntas en distintos ámbitos, contabilidad centralizada en la



presentación de cuentas consolidadas y organización de la actividad siguiendo patrones comunes para las trece sociedades ya referidas. La independencia jurídica de cada uno de los miembros, tanto en el ámbito patrimonial cuanto en el organizativo, que es propia del grupo mercantil, se diluye o desaparece para las trece sociedades examinadas. Es cierto que no existe prueba acerca de la prestación indistinta de servicios por parte de los trabajadores, aun cuando los mismos comparten espacios comunes de trabajo, ni consta quien abona las nóminas de aquéllos, pero ello no es suficiente para dejar sin efecto las conclusiones expuestas, siendo la confusión de plantillas un elemento de otros tantos a tomar consideración para evaluar la presencia de un grupo laboral.

**5.-** Se ha de concluir por ende que la presencia del fenómeno del grupo laboral no aparece de forma sorpresiva en el periodo de consultas, pues la existencia de un proceso de negociación previa que versó sobre la homogeneización de las medidas derivadas del proceso de integración como la existencia del proceso de integración mismo, reveló con carácter previo al inicio del periodo de consultas, la existencia de dicho grupo laboral, lo que imposibilita concluir la presencia de una mala fe en la negociación, en contra de lo analizado por la STS de 17-11-2021, rco. 142/2021 que sí apreció la misma. En consecuencia, constatada la presencia del grupo, no cabe sino entrar a analizar el proceso de despido colectivo “strictu sensu”.

**SÉPTIMO.- 1.-** Comenzaremos en primer término por abordar las alegaciones de CCOO en cuanto a la incorrecta conformación de la Comisión Negociadora. Se sostiene por el citado sindicato que la negociación del despido colectivo se abordó por medio de la fórmula de secciones sindicales en vez por medio de la negociación con las RLT. Analiza CCOO los pesos sindicales en los distintos centros de trabajo de las empresas afectadas por el despido colectivo, manifestando que la suma de los representantes de UGT y FETICO no alcanzaba las mayorías necesarias para muchas de las RLTs de los centros de trabajo, pese a lo cual la negociación se llevó a cabo a través de secciones sindicales, concurriendo según se expresa una “*flagrante imprudencia*”.

Se añade que no se realizó comunicación alguna del inicio del proceso de despido colectivo a CGT, a pesar de tener un representante en el Comité de Asturias de R. Cable/Telecable, ni a los centros de trabajo sin RLT, conculcándose con ello art. 41.4 ET. Por todo ello concluye, el ERE ha finalizado sin acuerdo, infringiéndose los arts. 41.4 párrafo 13 y art. 51.2 párrafo 17, pues la RLT necesita tener una mayoría de representación en las plantillas afectadas.

**2.-** Centrándonos en los hechos relevantes para analizar las cuestiones antedichas ha resultado probado que el día 3-9-2024, doña XXX, remitió correo electrónico a las secciones sindicales designadas como destinatarias, poniendo en su conocimiento “*la intención del Grupo Laboral MasOrange, integrado por las empresas, Orange Espagne S.A.U., Xfera Móviles S.A.U., Euskaltel S.A., R*



*Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U., Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U., Lorca Telecom Bidco S.L., Embou S.L., Xtra Telecom S.A.U., The By Movil Spain S.L., Orange España Virtual, S.L.U., Masmovil Broadband S.A.U., Guuk Telecom S.A. y Masmovil Ibercom S.A.U. (el "Grupo Laboral MasOrange") de iniciar el procedimiento de despido colectivo previsto en el artículo 51 del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores ("ET").*

En la comunicación se ponía en conocimiento que *"el mencionado procedimiento afectará a un máximo de 795 personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de las siguientes sociedades del Grupo Laboral MasOrange:*

- 1. Orange Espagne S.A.U.*
- 2. Xfera Móviles S.A.U.*
- 3. Euskaltel S.A.*
- 4. R Cable y Telecable Telecomunicaciones S.A.U.*
- 5. Orange España Comunicaciones Fijas S.L.U.*
- 6. Lorca Telecom Bidco S.L."*

**3.-** En la citada comunicación obrante al descriptor 172 de autos, se decía expresamente:

*"A tal efecto y con la finalidad de determinar quiénes van a ser los interlocutores sociales ante la dirección del Grupo Laboral MasOrange para la negociación en el mencionado procedimiento, al amparo de lo establecido en el artículo 51 del ET en relación con en el artículo 41.4 del mismo texto legal, se impone la obligación de que la comisión 2 representativa, que deberá tener un máximo de trece miembros, quede constituida, con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, en un plazo máximo de quince días desde la fecha de la presente notificación.*

*En virtud de lo anterior, según lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, les instamos a que nos comuniquen dentro del plazo legal indicado anteriormente:*

*a) Si, con carácter prioritario, las secciones sindicales acuerdan intervenir en dicho proceso como interlocutores ante la dirección del Grupo Laboral MasOrange en el periodo de consultas, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa y/o entre los delegados/as de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso éstas designarán a la comisión que representará a todas las personas trabajadoras de los centros afectados.*

*b) En defecto de lo anterior, es decir, si las secciones sindicales no adoptasen tal acuerdo, al afectar el proceso a más de un centro de trabajo y, de entre ellos, alguno*



*contar con representación de los de las personas trabajadoras y otros no, la comisión representativa estaría integrada por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con representación, salvo que las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar una comisión integrada por un máximo de tres miembros de entre las personas trabajadoras del propio centro, elegidos por éstos democráticamente o una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa, en cuyo caso la comisión representativa estaría integrada conjuntamente por representantes legales de las personas trabajadoras y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de personas trabajadoras que representen.*

*De conformidad con lo expuesto, deberán comunicarnos, en el plazo legalmente establecido de quince días, su decisión y la composición de la comisión representativa en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados”.*

Es decir, que en esta primera comunicación ya se planteaban dos opciones distintas: la primera, la designación de la comisión representativa por las secciones sindicales con representación mayoritaria en los comités de empresa/delegados de personal; la segunda, en defecto de lo anterior, la conformación de la comisión representativa por representantes legales en los centros en los que existiera RLT y por los miembros designados por los trabajadores en los centros de trabajo que no contaran con RLT.

**4.-** El mismo día 3-9-2024, la sección sindical de ELA solicitó a MasOrange información acerca del número de empleados por sociedad afectada por el ERE, representación sindical en cada una de dichas sociedades y en caso de sociedades que no ostentasen representación sindical, número total de empleados, a efectos de conformar la comisión de representación. Mediante correo electrónico de 10-9-2024, la empresa remitió dicha información. El 11 y 12 de septiembre, las secciones sindicales de FETICO, UGT y CCOO contestaron al requerimiento anterior designando los representantes que conformarían la comisión negociadora del despido colectivo.

La contestación de CCOO, que ahora se alza frente a la conformación de la comisión representativa de los trabajadores del despido colectivo y que obra al descriptor 174 fue la siguiente:

*“Estimada Sra.,*

*En respuesta al requerimiento realizado sobre la composición de la comisión representativa de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados por el Expediente de Regulación de Empleo anunciado dentro del grupo MasOrange, confirmo que desde CCOO asumimos la representación que nos corresponde y*



como consecuencia de ello le notifico los titulares que asumirán dicha responsabilidad, a todos los efectos. XXXX

XXX

XXX

*Un saludo*”

Es decir, que ninguna manifestación realizó CCOO cuando fue requerido para designar los titulares que asumirían la representación de los trabajadores.

**5.-** Pero es que es más, en el acta de inicio del periodo de consultas y constitución de la comisión negociadora (descriptor 174) consta al apartado segundo:

*“La Comisión Negociadora estará integrada por (i) la representación empresarial que contará con cuatro (4) miembros que constan en el encabezamiento; y (ii) por la representación social que contará con un total de trece (13) miembros, designados por las secciones sindicales constituidas en el ámbito del Grupo MasOrange y/o en las distintas sociedades integrantes del Grupo Laboral afectadas, con representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados/as de personal de los centros afectados, que se han atribuido la interlocución prioritaria en el periodo de consultas, siendo, por tanto, parte legitimada para llevar a cabo la negociación durante el periodo de consultas y en su caso, para la suscripción de acuerdos válidos, legítimos y vinculantes, de conformidad con lo previsto en el art. 41.4 del ET conforme a los siguientes porcentajes de representatividad:*

Sección Sindical	Porcentaje	Número de miembros
CCOO	39,0%	5
FETICO	30,5%	4
UGT	30,5%	4
TOTAL	100%	13

**6.-** Ninguna apreciación se hizo por el sindicato CCOO ni en esta reunión ni en las posteriores del periodo de consultas acerca de la incorrecta conformación de la comisión representativa de los trabajadores en el periodo de consultas. Y lo que es más importante: la empresa, en la comunicación de inicio del proceso de despido colectivo, expuso dos posibilidades para conformar la comisión representativa, bien por secciones sindicales o bien a través de la RLT, más los miembros designados en su caso por los trabajadores de aquellos centros de trabajo que no tenían representantes.

Fueron los sindicatos los que, haciendo uso de la primera opción, eligieron la representatividad a través de secciones sindicales (incluido CCOO), por lo que mal puede ahora alegarse que la comisión representativa estaba mal constituida por no realizarse a través de la RLT, como tampoco alegar que no se comunicó ni a CGT ni a los centros sin representantes el inicio del despido colectivo. Si la elección fue de



las secciones sindicales, serían las mismas las encargadas de asumir la representación de los trabajadores de todos los centros de trabajo, como ya se anunció en la comunicación del inicio del proceso de despido colectivo, teniendo pleno conocimiento de ello todos los sindicatos. Y si efectivamente la representación por secciones sindicales fue la elegida, mal puede trasladarse a la empresa los efectos de una elección que solo a aquéllos compete y afirmarse que el periodo de consultas terminó sin acuerdo, oponiendo CCOO un argumento que no puede ser estimado como fue la incorrecta conformación de la comisión representativa, frente a la que nada opuso al momento de su constitución.

**7.-** Como colofón a lo anterior si las secciones sindicales de CCOO, UGT y FETICO ostentaban los porcentajes de representatividad en el conjunto de las empresas afectadas por el despido colectivo y que se indicaron en la reunión inicial del periodo de consultas, y que no han sido en ningún caso cuestionados, huelga decir que ninguna vulneración del derecho de libertad sindical se ha producido al sindicato USO por no formar parte de la comisión representativa de los trabajadores, rechazándose también la argumentación que en tal sentido opuso aquél.

**OCTAVO.- 1.-** Por lo que se refiere al periodo de consultas, se alega por ambos sindicatos la existencia de mala fe en la negociación, alegando USO que se dio un plazo inicial para adscribirse voluntariamente siendo posteriormente ampliado, incluyéndose a departamentos vetados que estaban inicialmente excluidos; que el despido ha afectado a 30 trabajadores de los 256 que se encontraban en situación de reducción de jornada, constituyendo un 30,11%, no concurriendo una proporción razonable. CCOO manifiesta que durante el periodo de consultas no se les ha dejado presentar comunicados a la plantilla, vulnerándose su derecho de libertad sindical. A todo ello se añade que además, la empresa llevó a cabo presiones a los trabajadores para adscribirse al despido.

**2.** De conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 ET las partes, durante el periodo de consultas estarán obligadas a negociar de buena fe. Al respecto de esta obligación la Sala Cuarta ha expresado que *"la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo 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 27-5-2013, rco. 78/2012 Aserpal).*

Y que para analizar el cumplimiento de ese deber en materia de despido colectivo, habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones [STS de 20 marzo 2013 (rec. 81/2012) y 18 febrero 2014 (rec. 74/2013)].

**3.** Ninguna mala fe en la negociación puede apreciar esta Sala. Baste comprobar cada una de las actas de las reuniones del periodo de consultas que se reseñan al hecho probado vigésimo tercero para concluir que en todas ellas, se produjo un intercambio constante de propuestas y contrapropuestas, con una adecuada comunicación a los representantes de los trabajadores toda la información relevante y necesaria para conocer las causas de despido y las medias de acompañamiento al objeto de poder encarar de forma adecuada el proceso, proponiendo medidas que pudieran amparar la reducción de los despidos.

Véase que:

1.- En la primera reunión del periodo de consultas, se entregó la documentación que se reseña al hecho probado vigésimo, sin que se haya alegado que la misma fuera insuficiente o incompleta.

2.- En la segunda reunión, se produjo la intervención del autor del informe técnico, explicando el mismo.

3.- En la tercera reunión, se realizaron por los sindicatos las alegaciones que tuvieron por conveniente en relación a las causas del despido y la voluntariedad, presentándose informe por CCOO y UGT.

4.- En la cuarta reunión, se ofrecieron los datos de los trabajadores (altas, bajas, reducción de jornada, absentismo), se explicó el plan de recolocación y se realizó una propuesta completa del plan de medidas sociales, realizándose propuestas concretas por los sindicatos.

5.- En la quinta reunión se realizó una completa propuesta empresarial (reducción de edad de la jubilación, convenio especial hasta los 63 años, indemnización mayores de 63 años, indemnizaciones para mayores de 58 años, valoración de la adscripción voluntaria, exclusión de entre los afectados de colectivos vulnerables, y la imposibilidad de aplicar ERE durante el año 2025). Se realizaron contrapropuestas por los sindicatos, indicando las dudas que se presentaban.

6.- En la sexta reunión, se presentó una nueva propuesta empresarial tras la proposición realizada por los sindicatos en la reunión anterior, con presentación de nuevas propuestas sindicales.



7.- En la séptima reunión, se valoró por los sindicatos la propuesta empresarial de la reunión anterior, se elevó la propuesta económica de la indemnización y se realizaron por los sindicatos alegaciones a las propuestas anteriores. Tras ello, se presentó una nueva propuesta empresarial, reduciendo el número de afectados a 675 trabajadores, con aumento de las indemnizaciones y realizándose nuevas propuestas sindicales que culminaron con la presentación por parte de la empresa de una propuesta final.

8.- En la octava y última reunión, se alcanzó acuerdo con FETICO y UGT, esto es, con un 61% de la representación de los trabajadores. En esta reunión y al hilo de las aseveraciones de CCOO en relación a la vulneración de su derecho de libertad sindical, consta en el acta obrante al descriptor 90 que CCOO manifestó que *“coincide con las propuestas apoyan cualquier mejora que se haga, pero siguen sin estar en disposición de firmar”* manifestando a continuación que *“CCOO pregunta si se les facilitará copia del acuerdo cuando se firme, abandonando a continuación la reunión”*, de manera que la posición del sindicato ante la firma del acuerdo, fue fruto de su voluntad contraria a la firma, decidiendo abandonar la reunión voluntariamente sin que se advierta ninguna conducta empresarial que incida o haya influenciado de forma perjudicial en la conformación de dicha voluntad ni en la participación del sindicato en todo el periodo de consultas desarrollado con anterioridad.

4. Atendiendo a todo lo expuesto, ni puede hablarse de una postura inamovible de las empresa, ni los argumentos de USO sirven para acreditar la existencia de una mala fe en la negociación. Que se ampliara el periodo de adscripciones voluntarias representa precisamente y a nuestro juicio todo lo contrario, dadas las ventajosas condiciones indemnizatorias que se alcanzaron para los trabajadores afectados, muy alejadas de la indemnización básica estipulada para el despido por causas objetivas de veinte días por año de servicio.

En cuanto a las presiones a los trabajadores, se presenta como prueba de tal circunstancia (descriptor 231, documentos 12 y 13) denuncia ante la Inspección de Trabajo presentada por CCOO sobre la base de presuntas presiones o coacciones a los trabajadores para adherirse al ERE, y un comunicado del citado sindicato poniendo en conocimiento la presentación de la denuncia. Al margen de que los hechos que se denuncian no han resultado corroborados, tampoco constan actuaciones inspectoras al respecto y se basan en manifestaciones individuales de trabajadores que interpretan las manifestaciones de sus superiores como “coacciones” o “presiones”, en un total de 39 trabajadores, cuyas identidades han sido anonimizadas, lo que a nuestro juicio resulta intrascendente dado que tras ampliación del plazo de adscripciones voluntarias fijado en el acuerdo, hasta el 13-11-2024 (descriptor 277), a la finalización de dicho periodo consta:



- Que el número total de solicitudes de adscripción voluntaria era de 471, de las cuales 313 corresponden a la modalidad de indemnización y 158 a la modalidad de renta temporal (prejubilación).

- Dentro del plazo previsto para ello se había comunicado la aceptación de 469 de las solicitudes de adscripción voluntaria recibidas (99,5%), rechazándose únicamente dos (0,5%).

Todo ello corrobora que aún cuando fuera cierto que esos 39 trabajadores fueron instados por sus responsables a adherirse voluntariamente al ERE, lo que no ha resultado probado, el porcentaje respecto al total de adscripciones voluntarias finalmente aprobadas no permite anular el despido colectivo por existencia de mala fe, pudiendo en su caso los trabajadores afectados, iniciar las acciones que estimaren oportunas en defensa de sus derechos.

5. Y a la misma conclusión se ha de llegar en relación con la invocada vulneración del derecho de libertad sindical de CCOO por negarle la empresa la emisión de comunicados. Del examen de las actas del periodo de consultas se advierte por esta Sala lo que se aprecia es una firme voluntad empresarial de que el devenir de las negociaciones fuera conocido por la totalidad de la plantilla de la empresa. De hecho, obran al descriptor 104 comunicaciones vía correo electrónico por el que la empresa autoriza a los sindicatos UGT, CCOO y USO la celebración de todas las asambleas informativas que habían sido solicitadas por aquéllos: 3 de octubre (CCOO), 7 de octubre (UGT), 9 de octubre (USO Y CCOO), 11 de octubre (UGT) y 15 y 17 de octubre (CCOO). En la séptima reunión del periodo de consultas (descriptor 89) se hace de hecho referencia expresa a la asamblea de 15-10-2014 autorizando la misma para ser celebrada en la hora de la comida. Únicamente se alega en la demanda la existencia de una negativa empresarial a publicar el comunicado de CCOO obrante al descriptor 231, documento 13 en correo electrónico remitido el 8-11-2014 por el que se decía lo siguiente:

*“Buenas tardes XXX*

*De acuerdo con la normativa legal y convencional de aplicación, la empresa no va a autorizar el envío de comunicaciones masivas en las que la sección sindical realice imputaciones públicas a personas trabajadoras de comportamientos que pueden ser constitutivos de delitos o de incumplimientos contractuales.*

*El respecto a las personas que trabajan en el Grupo MasOrange es un compromiso ineludible para la empresa de tal forma que no se van a permitir comportamientos agresivos e insultantes de ninguna organización o persona y, de producirse, adoptará las medidas necesarias para evitar que se vuelvan a producir.*

*Un saludo”.*



6. Lo que se argumenta es que dicho comunicado fue respuesta a otros de UGT y FETICO respecto a los que la empresa no realizó consideración alguna. No debe esta Sala examinar el contenido de dichas comunicaciones, con el objetivo de valorar las calificaciones que en ellas se vierten, pues de lo que se trata es de verificar si como sostiene CCOO se ha producido una vulneración de su derecho fundamental de libertad sindical en relación a su derecho de emitir comunicados e información a la plantilla. No si es adecuado a derecho o no la citada negativa en atención a la comparativa del contenido del comunicado de CCOO respecto a los emitidos por otros sindicatos.

Y de todo lo actuado, se desprende una respuesta negativa a dicha cuestión. No solo por la autorización de asambleas de trabajadores solicitadas por el propio sindicato, sino porque ya en el acta de inicio del periodo de consultas se comprueba que FETICO planteó la posibilidad de que las comunicaciones se extendieran a los sindicatos que participaban en el proceso de negociación del despido en todas las empresas afectadas, a lo que se respondió por la empresa lo siguiente:

*“En cuanto a la información, la representación empresarial manifiesta que durante el despido colectivo, todos los sindicatos integrantes en la Comisión Negociadora podrán realizar comunicaciones a todas las personas trabajadoras del ámbito de afectación del mismo, a través de la forma habitual de la realización de comunicados sindicales que se viene aplicando en el Grupo”.*

Ante esta respuesta, CCOO alegó que *“CCOO reitera que no está de acuerdo con abrir la comunicación a la plantilla por parte de todos los sindicatos porque entiende que se favorece a una organización sindical como FETICO, que no se trata igualmente a otros sindicatos no presentes en la mesa y podría incumplir lo dispuesto en el convenio colectivo de Orange”.*

Es decir, que la empresa abogó desde el inicio de la negociación por facilitar la comunicación e información que los sindicatos debían ofrecer a las plantillas. Que de forma aislada MasOrange negase la publicación de un único comunicado, no invalida ni deja sin efecto todo lo anterior. Y respecto al trato desigual en relación a la remisión de información por los sindicatos presentes en la mesa respecto a otros que no lo están (en referencia por ende a USO) que se alude por CCOO, será aquél sindicato el que en su caso, podrá instar la tutela de su derecho de libertad sindical por los hechos que tienen que ver con la remisión de información. Tutela que ya se ha solicitado por el sindicato USO en demanda interpuesta ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

7. Tampoco puede acogerse la vulneración del derecho de libertad sindical de CCOO por ser “amedrentado” por la empresa, acusando al sindicato de filtrar información, cuando de la lectura del acta de la segunda reunión del periodo de consultas obrante al descriptor 84 la empresa manifiesta que *“ha tenido conocimiento que se ha filtrado*



*el Informe Técnico íntegro y partes completas del mismo a personas que no forman parte de la Comisión Negociadora” y que por ello “una vez finalizado el periodo de consultas (...), se va a proceder a encargar un informe forense externo para determinar la autoría de dicha difusión” sin que en ningún caso se focalizaran dichas acusaciones sobre el sindicato CCOO, que ahora pretende utilizar tales manifestaciones como sustento de una presunta vulneración de su derecho de libertad sindical, que a nuestro juicio no concurre.*

**8.** Y por lo que respecta a la desproporción denunciada por USO en relación a los trabajadores despedidos que se encontraban en situación de reducción de jornada, es doctrina constitucional que *“la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye una facultad del empresario que, aunque inscrita en sus poderes de organización, debe ejercerse respetando la preferencia legal de los representantes de los trabajadores, las garantías que el ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores en general y los condicionantes establecidos en el convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, sin que en ningún caso pueda incurrirse en fraude de ley o abuso de derecho y sin que la actuación empresarial pueda estar guiada por móviles discriminatorios” ( STC 66/2015, de 13 de abril ).*

La afirmación realizada no puede sustentar la nulidad del despido, teniendo en cuenta que se han adscrito de forma voluntaria al despido colectivo un total de 471 trabajadores, habiéndose aceptado un total de 469 adscripciones, lo que desvirtúa que exista una relación directa entre la ejecución del despido colectivo por parte de la empresa y la situación de reducción de jornada, sin que exista dato alguno que avale una conducta proactiva de aquélla para aplicar la medida en trabajadores en dicha situación de reducción, máxime cuando el primer criterio para la adscripción fue el de la voluntariedad.

Por otro lado, el informe de la Inspección de Trabajo tampoco opuso ninguna oposición respecto a los criterios de selección de los trabajadores afectados, lo que obliga a rechazar la argumentación de USO en relación a la posible nulidad del despido por su afectación a un porcentaje relevante de trabajadores en situación de reducción de jornada, sin que se haya argumentado tampoco de que forma o en qué proporción, debía haberse aplicado la medida de despido colectivo en relación con los trabajadores indicados.

**NOVENO.- 1.** Resta por analizar, descartadas las pretensiones analizadas anteriormente, las causas alegadas, al objeto de determinar si el mismo se ajustó a las previsiones del RD 1483/2012, de 29 de octubre y la Directiva 98/59/CE. Siendo que las causas invocadas por la empresa fueron de tipo económico, productivo y organizativo debemos partir en primer lugar de un hecho nuclear como es que el proceso de despido colectivo, por mucho que se niegue por CCOO terminó “con acuerdo”.



Conforme a lo dispuesto en la STS del Pleno de 8-11-2017, rco. 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)."*

Ha de partirse por ende del valor reforzado del acuerdo, alcanzado por un 61% de la comisión negociadora, reconociéndose por ellas la existencia de causas económicas, productivas y organizativas, tal y como consta en el acta de acuerdo obrante al descriptor 91.

**2.-** Dicho lo anterior, dispone el art. 51.1 ET que se entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que en un periodo de noventa días, afecte al número de trabajadores que el precepto indica, estando sometido el cese colectivo al cumplimiento de los requisitos de procedibilidad (periodo de consultas) regulado en el apartado 2º del mismo precepto legal.



Por lo que respecta a la causa económica, y teniendo en cuenta que nos encontramos ante un grupo laboral, conforme a reiterada doctrina de la Sala Cuarta *“cuando estamos ante la alegación de una causa económica en un despido colectivo u objetivo, la existencia de una situación económica negativa comporta, para la determinación de su concurrencia, la valoración de la empresa en su conjunto. En efecto, la situación económica negativa, suficiente o trascendente, ha de afectar a la empresa en su conjunto o globalidad, lo que no posibilita en este ámbito económico la disgregación de la empresa en secciones o centros separados, pues con la adopción de la medida extintiva se pretende superar una situación negativa de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma. La anterior doctrina llevada al supuesto de que el despido económico se realice en un grupo de empresas que ha sido considerado como un único y verdadero empresario a efectos laborales implica que la alegada causa o situación económica negativa concorra en el grupo en su conjunto y no aisladamente en una u otra empresa componente. Dado que el empresario es el propio grupo no resulta factible seccionar la causa en alguna de las empresas que lo componen y aprovechar la concurrencia de la situación económica negativa en una de ellas para proceder a la extinción de contratos de trabajo, aunque los afectados pertenezcan nominalmente a la empresa en la que concurre la causa, dado que esta debe concurrir en el conjunto, afectando al empresario que extingue el contrato (STS 23-3-2022, rco. 3522/2019).*

Pues bien, basta acudir al informe técnico y a la declaración prestada en el acto de juicio por su autor, don XXX, para corroborar que concurre la causa económica invocada por la empresa. Debemos partir que el informe técnico constata la presencia, en el grupo de las 13 empresas que conforman el grupo laboral, de:

- Pérdidas antes de impuestos de -449,9 millones de euros en 2021.
- Pérdidas antes de impuestos de -149,3 millones de euros en 2022.
- Pérdidas antes de impuestos de -252,3 millones de euros en 2023.
- Pérdidas antes de impuestos de -340,4 millones de euros en los seis primeros meses de 2024.

De hecho, tales resultados no son más que la apreciación conjunta de una situación que afecta a las seis empresas afectadas por el despido colectivo y que según se reflejó, aglutinan al 97% de la plantilla del grupo. Tales datos se reflejan a los hechos probados trigésimo sexto y trigésimo séptimo de la presente resolución, dándose por reproducidos a efectos de evitar reiteraciones innecesarias. Pero por centrarnos únicamente en los resultados globales de las seis sociedades afectadas por el despido colectivo, se reflejan:

- Pérdidas antes de impuestos de -587,3 millones de euros en 2021.



- Pérdidas antes de impuestos de -223 millones de euros en 2022.
- Pérdidas antes de impuestos de -237,6 millones de euros en 2023
- Pérdidas antes de impuestos de -313,5 millones de euros en los seis primeros meses de 2024.

Y dicha situación negativa se ratificó por el autor del informe técnico en el acto de juicio, quien declaró que en seis de las trece sociedades del grupo hay pérdidas en el periodo comprendido entre 2021 y 2023 y los seis primeros meses de 2024. Añadió que en esta anualidad se llevó a cabo una integración de cuentas, siendo que de abril a junio de 2024, existían pérdidas de más de 400 millones de euros a 30 de junio. Y que al cierre, se preveían 583 millones de pérdidas a finales de 2024.

La Inspección de trabajo por su parte, ratificó en su informe la concurrencia de la causa económica invocada, adverando la situación económica negativa que también se aprecia por esta Sala, lo que comporta el carácter de ajustado a derecho del despido colectivo aplicado. Y por lo que respecta a la alegación de los sindicatos demandantes al hecho de que la empresa, pese a operar el despido colectivo alegando motivos económicos, ha repartido entre su cúpula directiva un bonus de 100 millones de euros, no existe constatación de tal dato, basándose los demandantes exclusivamente en una noticia de prensa que obra al descriptor 107 y que no ostenta a nuestro juicio, la suficiente fuerza probatoria sobre la circunstancia ya expresada. Como tampoco que las felicitaciones dirigidas a trabajadores individualmente considerados, y que expuso CCOO, se tornen en motivo suficiente para desterrar los datos económicos expresados anteriormente.

**3.-** Todo lo anterior bastaría para desestimar la demanda en su conjunto pero dado que también se cuestiona la presencia de las causas productivas y organizativas, diremos en primer término que las sentencias del Pleno de la Sala Social del TS de 18-11-2020 (rec. 143/2019) y de 15-12-2021 (rec. 196/2021) exponen que las causas productivas *"existen cuando se produce una reducción del volumen de actividad que incide en el buen funcionamiento de la empresa. Así, pues, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de la producción contratada que provoca dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; y como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende [...]* hemos sostenido que este tipo de causas puede actuar tanto en el ámbito de la empresa en su conjunto, como en un solo centro de trabajo o unidad productiva autónoma. Esto último ocurre cuando lo que se produce es una situación de desajuste, entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afecta y se localiza exclusivamente en puntos concretos



de la actividad de la empresa, pero que no alcanza a la entidad globalmente considerada.

**4.-** Respecto del ámbito de afectación de las causas técnicas, organizativas o productivas, *“pueden actuar tanto en el ámbito de la empresa en su conjunto como en un solo centro de trabajo o en una unidad productiva autónoma, cuando lo que se produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo” [por todas, sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 366/2019, de 13 mayo (rec. 246/2018 y las citadas en ella)].*

**5.-** Pues bien, las medidas estratégicas adoptadas para llevar a cabo el proceso de integración de sociedades han supuesto la adopción de:

1.- Apagado de la red móvil del Grupo MASMOVIL, transfiriéndose la totalidad del tráfico de la red del Grupo MASMOVIL a la del Grupo Orange.

2.- Consolidación y priorización de huella para todos los clientes de MasOrange, migrando los clientes a la red más eficiente en términos de coste.

3.- Unificación de la red de transmisión y acuerdos de transmisión con terceros.

4.- Para los clientes que Orange capte provenientes de MASMOVIL, y viceversa, en la mayoría de los casos, no será necesario mandar un instalador ni cambiar el equipo.

5.- Consolidación y racionalización de las acciones de Marketing y Publicidad.

6.- Unificación y racionalización de las oficinas por territorio aprovechando el espacio para ubicar al personal de MasOrange.

7.- Consolidación de sistemas informáticos para la gestión unificada de MasOrange.

8.- Consolidación y homogenización de proveedores de atención al cliente e implementación de medidas de automatización.

9.- Homogeneización de procesos financieros y herramientas buscando la eficiencia y mejores prácticas.



**6.-** Como puede observarse, todas ellas comportan la eliminación de la red del grupo MasMovil, transfiriéndose a la del Grupo Orange, y la unificación u homogeneización de decisiones que antes se llevaban a cabo por separado, lo que comporta la presencia de unas causas productivas que inciden directamente en la organización de la empresa, resaltándose la existencia de un excedente de plantilla. Como ha quedado acreditado en el informe técnico, se ha producido la definición de quince áreas de trabajo en la que prestan servicios indistintamente, trabajadores de las distintas sociedades del grupo, concurriendo duplicidades en los puestos y funciones que es necesario reequilibrar. La Inspección de Trabajo corrobora igualmente la presencia de la causa organizativa, junto con la causa económica ya descrita.

En consecuencia, a tenor de todo lo expuesto, no concurriendo los vicios denunciados por los sindicatos accionantes para en su caso, declararse la nulidad del despido y concurriendo las causas económicas, productivas y organizativas que fueron invocadas por la empresa en el periodo de consultas, el despido colectivo operado debe ser declarado ajustado a derecho, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.11 en relación con lo dispuesto en el art. 51, apartados 1 y 2 del ET. En consecuencia, las demandas de ambos sindicatos han de ser desestimadas, absolviéndose a las empresas demandadas de todos los pedimentos de la demanda.

**UNDÉCIMO.-** La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

### **FALLAMOS**

Desestimamos las demandas interpuestas por las representaciones letradas de los sindicatos UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y COMISIONES OBRERAS (CCOO); y en consecuencia, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo operado por las empresas demandadas MASORANGE S.L, ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS S.L.U, ORANGE ESPAGNE S.A.U, EUSKATEL S.A, LORCA TELECOM BIDCO S.L, RCABLE Y TELECABLE TELECOMUNICACIONES S.A.U, XFERA MÓVILES S.A.U, ORANGE ESPAÑA VIRTUAL SLU, EMBOU NUEVAS TECNOLOGIAS SLU, XTRA TELECOM SAU, THE BYMOVIL SPAIN SLU, MASMOVIL BROADBAND SAU, GUUK TELECOM SAU, MASMOVIL IBERCOM SAU, de todos los pedimentos de la demanda.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su



abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ESXX) nº XXX XXX haciendo constar en las observaciones el nº 2XXX; si es en efectivo en la cuenta nº XXX, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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