

CASACION núm.: 229/2025

Ponente: Excmo. Sr. D.

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D.

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

Sentencia núm. 446/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

En Madrid, a 24 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación Unión Sindical Obrera (USO), representada y asistida por la letrada _____ y el recurso de casación interpuesto por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO), representado y asistido por la letrada _____ contra la sentencia núm. 55/2025, de fecha 21 de abril de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en su procedimiento de Despido Colectivo , autos número 369/2024, promovido por demanda a instancia de la Confederación Unión Sindical Obrera (USO) y con la demanda acumulada a instancia de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, contra 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.

Han comparecido en concepto de partes recurridas; MASORANGE S.L. representada y asistida por el letrado FeSMC-UGT representado y asistido por el letrado y la Confederación Sindical Independiente FETICO representado y asistido por el letrado, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por la representación de la Confederación Unión Sindical Obrera (USO) se interpuso demanda y por la representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO también se interpuso demanda, dictándose auto de acumulación de ambas demandas por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el escrito demanda de la Confederación Unión Sindical Obrera (USO) , tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«.dicte Sentencia por la que se declare la **NULIDAD del DESPIDO COLECTIVO**, condenando a las empresas a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta dicha fecha y subsidiariamente, lo declare **NO AJUSTADO A DERECHO**, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por dicha declaración. »

En el escrito demanda de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO , tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«- Que se declare la nulidad del despido colectivo del denominado grupo empresarial MASORANGE.

- Que en defecto de la declaración anterior, se declare que la decisión extintiva no es ajustada a derecho.
- Se declare que la Dirección de la empresa vulneró el Dº Fundamental a la libertad sindical de CCOO y que en consecuencia, se condene a la demandada a abonar a la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO una indemnización de 30.000 € por el daño moral ocasionado.»

SEGUNDO. Admitidas a trámite las demandas se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO. Con fecha 21 de abril de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«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. »

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

«**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

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

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(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 _____ 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. *RCable 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 intervendrían 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.

DÉCIMOSEPTIMO.-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

OS							
----	--	--	--	--	--	--	--

Descriptor 173.

DÉCIMONOVENO.-El 13-9-2024 la empresa convocó 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 consultase 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 periodo 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 periodo 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 lo 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 Francisco Piedras Camacho (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	Telecom BidCo, S.L.U.	Euskaltel, S.A.	Telecomunicaciones, S.A.U.	Móviles, S.A.U.	Espagne, S.A.U.	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
Total	140	276	243	945	2.851	149	145	4.749

Las quince direcciones generales son comunes para las trece empresas.

Descriptor 81, página 63 y pericial de

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:

Areas	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%
Total	4.749	-795	3.954	-16,7%

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%
Total	4.749	-795	3.954	-16,7%

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.

QUINTO. Contra dicha resolución se interpusieron recursos de casación: por la representación de la Confederación Unión Sindical Obrera (USO) en el que se alegan cuatro motivos, el primero al amparo de la letra d) y los tres restantes al amparo de la letra e) y por la representación de CCOO en el que se alegan dieciocho motivos, los once primeros al amparo de la letra d) y los siete siguientes al amparo de la letra e) , todos ellos del artículo 207 de la LRJS.

Ambos recursos fueron impugnados por las respectivas representaciones de MASORANGE, UGT y FETICO.

SEXTO. Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.



Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de marzo de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Contenido y objeto del recurso.

1. La cuestión suscitada en el recurso de casación consiste en determinar si es ajustado a derecho el despido colectivo acordado entre la empresa demandada y UGT y FETICO que representan la mayoría de la comisión negociadora, constituida a tal efecto, siendo un elemento relevante la existencia o no de grupo de empresas laboral.

2. Ambas demandas acumuladas, de USO y CCOO, pretendían la declaración de nulidad del despido colectivo con readmisión de los trabajadores y abono de los salarios de tramitación, y subsidiariamente declaración de no ser ajustado a derecho, añadiendo la de CCOO el abono de una indemnización de 30.000 euros por vulneración de su derecho de libertad sindical.

La demanda de CCOO va dirigida contra el GRUPO EMPRESARIAL MASORANGE, y contra 6 «Mercantiles afectadas por el despido colectivo» y también contra otras 7 «Mercantiles que, según la Dirección, conforman un "Grupo laboral" junto con las anteriores mercantiles demandadas, pero que no se ven afectadas por el despido (según relación hecha por la propia Dirección en el acta de constitución de la Mesa de Negociación del ERE de 17.9.2024)». Demanda también a varias mercantiles más que formarían parte del grupo mercantil, así como a UGT y FETICO, y que debe darse traslado de la demanda a varios otros sindicatos como partes interesadas. En el Súplico de la demanda solicita que:



«Que se declare la nulidad del despido colectivo del denominado grupo empresarial MASORANGE.

Que en defecto de la declaración anterior, se declare que la decisión extintiva no es ajustada a derecho.

Se declare que la Dirección de la empresa vulneró el Dº Fundamental a la libertad sindical de CCOO y que en consecuencia, se condene a la demandada a abonar a la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO una indemnización de 30.000 € por el daño moral ocasionado».

La demanda de USO va dirigida contra la mercantil cabecera del grupo MASORANGE, S.L., y contra las 6 mercantiles que conformarían el grupo laboral que se discute, así como contra CCOO, UGT y FETICO y que debe darse traslado de la demanda a varios otros sindicatos como partes interesadas. En el Súplico solicita la declaración de «nulidad del despido colectivo, condenando a las empresas a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta dicha fecha y subsidiariamente, lo declare no ajustado a derecho, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por dicha declaración».

3. La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 55/2025, de fecha 21 de abril de 2025, desestima las demandas.

4. Las dos demandantes han formulado recurso de casación contra la sentencia indicada;

- el recurso de casación de USO en base a cuatro motivos, articulados el primero al amparo de la letra d) y segundo, tercero y cuarto al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS.

- el recurso de CCOO en base a dieciocho motivos, articulados los once primeros al amparo de la letra d) y del motivo doce al dieciocho al amparo de la letra e) del artículo 207 LRJS.

5. El Fiscal de la Audiencia Nacional presentó escrito en el que no se formula impugnación al recurso de casación, por entender que la demanda de USO debió ser estimada; sin perjuicio del informe de la Fiscalía de Sala lo

Social del Tribunal Supremo, a los estrictos fines de defensa de la legalidad (art. 214.1 LRJS).

MASORANGE, UGT y FETICO impugnan ambos recursos, presentando escritos en los que se oponen a las pretensiones de estos.

El Ministerio Fiscal ante esta Sala informa en el sentido de interesar la desestimación de los dos recursos de casación interpuestos.

SEGUNDO. Motivos de casación sobre la valoración de la prueba y propuesta de modificación de los hechos probados.

1. Tanto el recurso de USO como el de CCOO, plantean motivos al amparo de la letrada d) artículo 207 LRJS y propone la modificación de determinados hechos declarados probados (HP): analizaremos, sucesivamente cada uno de ellos.

2. Antes de entrar a analizar la propuesta del recurso conviene recordar los requisitos que la jurisprudencia viene imponiendo para que prosperen este tipo de motivos, bastando con la cita de la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 960/2022, de 14 diciembre (rec. 131/2022), entre otras muchas, que compendia los requisitos de la revisión fáctica casacional:

«1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].



5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo».

Existiendo doctrina jurisprudencial reiterada que sostiene que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación conlleva que la revisión fáctica solo puede prosperar cuando el error fáctico resulte «de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos [...] sin necesidad de argumentaciones o conjeturas» [por todas, sentencias del TS 133/2023, de 14 de febrero (rec. 165/2020); 168/2022, de 22 de febrero (rec. 232/2021, Pleno); y 1276/2021, de 15 de diciembre (rec. 196/2021, Pleno)].

3. En el primer motivo del recurso de USO articulado al amparo del 207.d) LRJS denuncia error en la apreciación de la prueba por parte de la sentencia recurrida y propone la introducción de un nuevo HP 18 bis, en el que se pretende detallar el número de trabajadores de cada una de las 6 empresas afectadas por el despido colectivo y la representación sindical existente en cada una de ellas, en un cuadro con la información indicada. Explica el recurso que «La adición propuesta es importante en relación con una de las cuestiones objeto del presente procedimiento; todo ello en concordancia, por tanto, con la doctrina existente según la cual la función de un motivo de error de hecho es, entre otras, completar determinados extremos de la relación fáctica que puedan ser determinantes para la resolución del litigio». El razonamiento que subyace es que el despido colectivo debió negociarse en el ámbito de las empresas individualizadas, y no por grupo empresarial, y al



haberse realizado de esta última forma resulta que el sindicato FETICO ha acordado el despido de trabajadores de la empresa ORANGE ESPAGNE, S.A.U., que es la de mayor plantilla y en la que no tiene ningún representante de los trabajadores, mientras que USO no ha podido participar en la negociación, a pesar de contar en la misma empresa con 6 de los 67 componentes de la RLT. Cita al respecto documentación obrante en autos de la que deduce y en la que sustenta su propuesta.

La redacción concreta consiste en que se diga que ORANGE ESPAGNE SAU cuenta con una plantilla de 2.853 personas sobre un total del grupo de 4.607, y que en dicha empresa sobre un total de 57 componentes de la RLT, hay 28 de CCOO, 23 de UGT, y 6 de USO.

4. El recurso de CCOO articula 11 motivos cuestionando la valoración de la prueba y realizando propuestas de redacción alternativa de los pertinentes HP. Pasamos a analizar las propuestas.

En el motivo 1º propone la modificación del HP 7º, bajo el título «en el cual se afirma que en MasOrange se ha llevado a cabo un proceso de integración de 13 sociedades cuando este sin embargo, ha sido de todo el G. Mercantil». Propone como redacción alternativa la supresión total de 13 de los hitos reseñados en la sentencia, la parcial de parte de los que mantiene y la adición de una frase de cierre que es «[!]a constitución de esta Comisión Negociadora fue impugnada por CCOO ante el SIMA el 16.1.2025, mediando acta de desacuerdo entre las partes de 29.1.2025 (descriptor 370)». Todo ello mediante unos razonamientos que se extienden a lo largo de 19 folios.

En el motivo 2º propone la supresión del HP 9º, «al no ser cierto que las tiendas Orange y sus Call-Center cuenten con equipos directivos y estructura propia», argumentando para ello que la prueba en la que se sustentan no está firmada, ni acreditada su veracidad. Precisa de 4 folios.



En el motivo 3º propone la modificación del HP 10º, tras la descripción de que «en el cual, se afirma que el Comité Ejecutivo es un órgano del G. Laboral, cuando es del G. Mercantil»

En el motivo 4º propone la modificación del HP 16º, «en el cual, se afirma que las secciones sindicales designaron representantes para la mesa de negociación del ERE, cuando dicha designación se hizo por las estructuras sindicales».

En el motivo 5º propone añadir al HP 18º, la representatividad sindical por centro de trabajo y la plantilla que, en las empresas afectadas por el ERE, mediaba en cada centro de trabajo.

En el motivo 6º propone la modificación del HP 23º, para que se haga constar que la Actas 8ª y 9ª no están firmadas por CCOO.

En el motivo 7º propone la modificación del HP 24º, en el cual, se reproducen las conclusiones del informe de la ITSS, «sin mención a que dicho organismo apreció la existencia de mala fe empresarial; ni mención a que, según la inspectora, no correspondía una mesa unitaria y que dicha circunstancia podía tener consecuencias judiciales».

En el motivo 8º propone la modificación del HP 25º, porque entiende que en el mismo se reproducen supuestas manifestaciones de CCOO en la 6ª reunión del periodo de consultas, cuando el acta de dicha reunión no fue firmada por este sindicato por no ser ciertas aquéllas.

En el motivo 9º propone que se incluya en el mismo el detalle de las extinciones de contrato por cada centro de trabajo.

En el motivo 10º propone la modificación del HP 39º porque se vuelve a afirmar que las 15 áreas/direcciones generales de MasOrange son del supuesto G. Laboral, en vez del G. Mercantil».

En el motivo 11º propone la modificación del HP 41º, «ya que en el mismo se confunde la previsión de extinciones al inicio del ERE, con las realmente acontecidas. Y



propone cambiar la palabra resultaría por la expresión se planificó del siguiente modo.

En todos los supuestos cita prueba documental en la que sustenta su pretensión y también realiza propuesta concreta de redacción alternativa.

5. El escrito de impugnación de MASORANGE, S.L. y sus sociedades dependientes se opone al recurso de USO por entender que la propuesta de modificación fáctica es totalmente intrascendente para el resultado final del recurso, máxime cuando estamos ante un recurso extraordinario. Respecto al recurso de CCOO se opone a su admisión por motivo de la defectuosa formulación del mismo, y además pone de manifiesto que en ningún momento se señala error alguno concreto, ni la trascendencia de las diferentes propuestas, sino que se limita a realizar una valoración total y alternativa de la prueba practicada que tan solo responde a su propio interés, sin señalar las razones para ello.

El escrito de impugnación de UGT plantea la desestimación de los motivos relacionados con valoración de la prueba en ambos recursos por entender que las propuestas son totalmente intrascendentes de cara al resultado final del proceso.

FETICO impugna el recurso de USO y pone de manifiesto la intrascendencia de la propuesta, como también que en realidad lo que subyace a su pretensión es que se decida que no existe grupo laboral. Respecto al recurso de CCOO señala que el conjunto de las propuestas relativas a la prueba es intrascendente, además de señalar, uno a uno para cada motivo, los defectos en su formulación y otros motivos de desestimación.

6. El Informe del Ministerio Fiscal se opone al recurso de CCOO por entender que se proponen cambios intrascendentes, no se señala con claridad error alguno patente en la valoración de la prueba, el motivo segundo pretende eliminar un HP que está claramente sustentado en la documentación que se



cita y en definitiva se pretende sustituir la valoración de la Sala por la interesada de la parte sin cumplir con las exigencias de la norma procesal, ni justificar suficientemente las pretensiones.

Respecto al recurso de USO señala que «no explica cuál ha sido el error de la sentencia de instancia al valorar dicho documento, ni la trascendencia para el fallo de la adición postulada».

7. En la Sala entendemos que debemos estimar la propuesta de USO y desestimar los motivos de CCOO articulados al amparo de la letra d) del art. 207 LRJS.

El motivo del recurso de USO responde a información que obra en la prueba documental de autos, el recurso hace referencia a la misma, y la propuesta puede resultar relevante para el resultado del proceso; y en todo caso, introduce información que podría permitir a esta Sala llegar a conclusión distinta de la alcanzada por la sentencia recurrida, tal como viene señalando nuestra jurisprudencia de manera reiterada, bastando al respecto con cita de la sentencia 165/2022 de esta Sala, de 17 de febrero de 2022 (rco. 289/2021), en la que se indica que «la declaración de hechos probados efectuada en la sentencia de instancia ha de comprender, necesariamente, no sólo datos que el Juez a quo estime precisos para fundar su decisión, sino todos los necesarios para que el Tribunal Superior que conozca del recurso pueda pronunciarse con pleno conocimiento sobre la cuestión debatida (SSTS de 1 de octubre de 1990 y de 19 de noviembre de 1991, Rcd. 1023/1991). En efecto, es reiterada la doctrina mantenida por esta Sala de lo Social sin fisuras y expresiva de que el relato fáctico ha de contener los datos precisos y necesarios para que el Tribunal pueda conocer del debate en las sucesivas instancias y, a su vez, para que las partes, conforme al principio de seguridad jurídica, puedan defender adecuadamente sus pretensiones».

Se estima la modificación propuesta y se introduce un nuevo HP 18 bis en los términos expresados arriba.

Los motivos del recurso de CCOO tienen todos ellos en común que se trata más de valoraciones jurídicas que de propuestas de modificación de hechos probados, y en todo caso en ninguno de ellos se formula propuesta



alguna que tenga trascendencia, a salvo de que aceptemos en su totalidad la valoración de prueba alternativa e interesada que pretende, por encima de la realizada por el órgano judicial, decisión esta que resulta totalmente imposible en atención al carácter extraordinario del recurso. Los motivos carecen de coherencia y se centran en detalles inocuos que no inciden en absoluto en el resultado final del conjunto de la prueba. La técnica de elaboración de los motivos es más que discutible, y el hecho de que para alguno de ellos sea necesario razonar con largas argumentaciones pone de manifiesto que el error pretendido no deriva de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos.

Razones que nos llevan a desestimar el motivo de USO y desestimar los motivos de CCOO relativos a la valoración de la prueba.

TERCERO. La argumentación jurídica de la sentencia recurrida.

1. La sentencia recurrida explica que la demanda de USO pretendía: (1) la nulidad del despido colectivo, por entender que no existe 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, mientras que debió articularse un proceso de despido por cada una de ellas; (2) existió vulneración de su derecho de libertad sindical en la medida en que con la conformación de la negociación se impidió su participación, al tiempo que se facilitó la del sindicato FETICO, a pesar de que los sindicatos presentes en la comisión negociadora no representaban realmente a los trabajadores afectados por el despido; (3) existió mala fe en la negociación y en la voluntariedad en la adscripción; (4) inexistencia de causa económica.

La demanda de CCOO pretendía: (1) la declaración de inexistencia de grupo laboral y de un empleador único, no pudiendo hablarse siquiera de un grupo mercantil; (2) cuestiona la conformación de la comisión negociadora (secciones sindicales vs. RLT) y que faltó la comunicación del despido a CGT,



dejando fuera al sindicato USO, y alega que UGT y FETICO no suman la mayoría de los trabajadores de los centros de trabajo afectados; (3) lo anterior implica que el acuerdo alcanzado es nulo, y el perímetro del "grupo laboral" debe ser más amplio, y también que la existencia del mismo se dio a conocer sorpresivamente en el periodo de consultas; (4) no existe causa económica, ni tampoco causas organizativas y productivas; (5) vulneración del derecho de libertad sindical de CCOO al permitir la remisión de comunicados a FETICO, mientras que se dificultó a CCOO; (6) solicita la condena al abono de la indemnización de 30.000 euros.

2. Respecto a la existencia de grupo laboral la sentencia razona extensamente.

Recuerda que en su sentencia de 17-02-2025 en proceso 339/2024 que determinó que las sociedades que conforman el grupo MASORANGE constituyen un grupo mercantil en contra de la tesis mantenida por CCOO que negaba el mismo, señalando que «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». Recuerda la sentencia de esta Sala de 22-3-2022, rcud. 1389/2020, ante la objeción de las demandas de inexistencia de un grupo laboral de trece de las sociedades participadas por la empresa MASORANGE, porque su conformación es artificiosa y se puso en conocimiento por primera vez en el periodo de consultas del despido colectivo. Razona que «ningún precepto o disposición impide la presencia de un grupo laboral en parte de las sociedades que conforman un grupo mercantil». Recuerda la sentencia de esta Sala de 19-7-2017, rec. 14/2017, y señala que la existencia de grupo laboral no depende de la denominación que reciba, sino de «los concretos datos y caracteres que de la prestación de los servicios, notas definitorias y elementos concurrentes, puedan apreciarse». El grupo laboral no aparece sorpresivamente en el periodo de consultas, sino que existe todo un proceso previo de integración que se produce en las sociedades y en el que se observan los elementos precisos para apreciar la existencia de dicho grupo laboral. Explica que



«TERCERO.- 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.

Tras otros extensos y detallados argumentos finaliza:

«SEXTO.- 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.

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"».

3. A continuación analiza la denuncia de CCOO y USO sobre la incorrecta conformación de la Comisión Negociadora. Recuerda que desde el inicio se planteó la existencia de 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, 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. Y rechaza las pretensiones de las demandas en este punto porque

«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.

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».

Con ello da también respuesta negativa a la cuestión de la posible vulneración del derecho de libertad sindical de USO.

4. Respecto a la mala fé empresarial en la negociación, incluyendo la queja de que se alargó el plazo para adscripción voluntaria y se incluyó un excesivo número de personas con contrato a tiempo parcial, comienza señalando que «[n]inguna 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». Tras repasar el contenido del intercambio de información y el contenido de las actas de las reuniones, concluye que no ha existido postura inamovible de las empresas, ni tampoco es relevante que se ampliara el periodo de adscripciones voluntarias en tanto que se mantuvieron las condiciones indemnizatorias pactadas; por fin, no han quedado acreditadas las presiones a los trabajadores.

5. Respecto a la vulneración del derecho de libertad sindical de CCOO por negarle la empresa la emisión de comunicados señala que del examen de las actas del periodo de consultas 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, sin impedir en momento alguno las reuniones o las comunicaciones sindicales y de la plantilla, poniendo como único límite el respeto a las personas de la empresa; tampoco existió ninguna acusación directa a CCOO de filtración de datos de la negociación.

6. Sobre la selección de las personas afectadas por el despido recuerda que la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye una facultad del empresario sin que haya existido vulneración de la preferencia legal de los representantes de los trabajadores, ni se haya incurrido en fraude de ley o abuso de derecho y sin que la actuación empresarial pueda estar guiada por móviles discriminatorios, como exige la STC 66/2015, de 13 de abril. Es relevante que se han adscrito de forma voluntaria al despido colectivo un total de 471 trabajadores, habiéndose aceptado un total de 469 adscripciones, sin que exista ningún dato que indique que se despidió preferentemente personas con reducción de jornada, siendo lo cierto que el primer criterio para la adscripción fue el de la voluntariedad. Por fin, la Inspección de Trabajo no señaló objeción alguna respecto a los criterios de selección de los trabajadores afectados, por lo que rechaza la



argumentación de USO en relación a la posible nulidad del despido por afectación de un porcentaje relevante de trabajadores en situación de reducción de jornada.

7. Respecto a las causas del despido, económicas, productivas y organizativas recuerda que el proceso de despido colectivo terminó con acuerdo. Recuerda la sentencia del Pleno de esta Sala de 8-11-2017, rco. 40/2017 sobre el valor reforzado de los acuerdos alcanzados, que en este caso se alcanzó por el 61% de la comisión negociadora, reconociéndose la existencia de causas económicas, productivas y organizativas.

Por lo que respecta a la causa económica, realiza una valoración de la empresa en su conjunto, como exige la sentencia de 23-3-2022, rco. 3522/2019 y concluye que de la prueba practicada se deduce la existencia de dicha causa invocada por la empresa al haber existido pérdidas en 2021, 2022, 2023 y primer semestre de 2024. Añade que «la Inspección de trabajo 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».

Analiza también la presencia de las causas productivas y organizativas, recuerda 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) y analiza las medidas adoptadas que 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, añadiendo que la Inspección de Trabajo corrobora igualmente la presencia de la causa organizativa. Concluye señalando que:

«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».

CUARTO. Los recursos de USO y CCOO sobre infracción de normas.

El recurso de USO, en su segundo motivo, denuncia a infracción por no aplicación del artículo 28.1, en relación con los artículos 7 y 37.1 de nuestra Constitución, los artículos 2.1.a) y b) y 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical los Convenios 151 y 154 de la OIT, así como infracción de la jurisprudencia aplicable; pone en relación directa dicha vulneración con la pretensión de inexistencia de grupo de empresas laboral, que desarrolla en el segundo motivo, y señala que el «Acuerdo de despido colectivo se haya obtenido creando ficticiamente un grupo de empresas laboral y eligiendo aleatoriamente las empresas afectadas por el ERE con el único fin de excluir de dicha negociación a sindicatos que, como el hoy demandante, tienen una notable presencia en una de las empresas mayoritariamente afectadas por esta medida, vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas»; desarrolla la idea de que existió dicha intencionalidad de la empresa al conformar el ámbito de negociación, y ello es contrario a la doctrina sentada en la sentencia de esta Sala de 12 de abril de 2023 (Rec. Casación 4/2021).

Explica que la representatividad y capacidad negociadora de los distintos sindicatos ha sido objeto de la sentencia de la AN de 17 de febrero de 2025 (autos n° 339/2024), pendiente de recurso de casación (rec. 127/25): refiere que en ella la AN se pronuncia sobre la existencia de un grupo mercantil pero



no lo hace sobre el hecho de que estas empresas constituyan un grupo laboral, a pesar de que ya había existido el despido colectivo; explica que analizando lo sucedido y a la vista de los HP llega a conclusión distinta a la de la Sala, en el sentido de que no hay grupo laboral, razonando que el «análisis de la documentación a la que hace referencia el hecho probado séptimo de la sentencia AN que acabamos de analizar y de las fechas de dichos documentos pone de manifiesto que, tanto cuando se pone en marcha el proceso de negociación del despido colectivo, como durante su negociación y después de su firma, lo que existía es un proceso que puede culminar, cuando esté debidamente acabado, en la conformación de un grupo laboral pero que, en ese período, todavía no existía ese grupo que, como ya hemos indicado se ha creado artificiosamente para legitimar el despido colectivo». Indica que cuando la sentencia hace referencia al Informe de la ITSS no relata que el mismo entiende que no existía con carácter previo un grupo laboral de empresas que se crea artificiosamente para la negociación del despido colectivo y ello podría tener como consecuencia la existencia de mala fé empresarial; cita las sentencias de esta Sala de 28 de febrero de 2024, FJ Cuarto (Barlovento Dental SLU), y la de la Sala de lo Social de la AN 139/2024, de 4 de noviembre de 2024 (autos 188/2024), FJ Cuarto (Majorel y Teleperformance); la de 19 de diciembre de 2019 (Rec. 1896/2017), la de 27 de enero de 2014 (Rec. 2774/2012), y la de 27 de mayo de 2013 (Rec. 166/2012). Concluye que la negociación debió llevarse a nivel de empresas individuales ante a inexistencia de grupo laboral.

En el último motivo denuncia aplicación indebida del artículo 28.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada en relación con los artículos 41.4 y 51.2 del ET, cuando establece que «[l]os acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes».

Plantea este motivo como subsidiario a los anteriores y viene a señalar que, aún en el caso de que se entienda que existe grupo laboral, en la toma de



decisión del acuerdo alcanzado no habría concurrido el requisito de que quienes lo han suscrito representen a la mayoría de los trabajadores de los centros afectados, recordando que «USO nunca ha puesto en duda que, si estamos ante un grupo laboral y es legal que el despido afecte a estas 6 empresas, la mesa negociadora del mismo está debidamente constituida por las Secciones Sindicales de CCOO, UGT y FETICO, en proporción a su representatividad en dichas empresas. No obstante, lo que se pone en duda es que si el voto favorable al despido colectivo procede sólo de UGT y de FETICO pueda entenderse cumplido el segundo requisito exigido, tanto por el art. 41.4 del ET como por el art. 28 del RD1483/2012, a saber, que ambos sindicatos representen a la mayoría de los trabajadores de los centros afectados por el ERE»; en otras palabras, manifiesta su impugnación al acuerdo de despido colectivo, porque «se da la circunstancia de que uno de los sindicatos firmantes no representa a 3.002 personas trabajadoras de las 4.607 afectadas por el despido».

El motivo 12º del recurso de CCOO plantea que la sentencia habría incurrido en vulneración de los artículos 14 y 24.1 de nuestra Constitución «ya que en el proceso 339/2024, la AN convalidó que a las 13 sociedades del supuesto G. Laboral se le aplicaran las reglas de negociación de los grupos de empresas no patológicos y dos meses más tarde convalida que, a este mismo conglomerado de empresas, se les aplique las reglas de empresario único», y señala que la sentencia recurrida, no razona una justificación explícita y suficiente para su cambio de criterio, cuando pasa de entender que nos encontramos ante un grupo de empresas, en la sentencia de 17 de febrero de 2025, a que nos encontramos ante un grupo patológico laboral en la recurrida, por lo que el mismo resulta arbitrario y contrario a la ley.

El motivo 13º, con denuncia de los mismos art. de la CE señala que «el perímetro de la Mesa del Diálogo se validó porque el objeto social de sus sociedades era el de las telecomunicaciones y en el presente procedimiento, la AN declara que la similitud en el objeto social “no resulta un argumento de peso”». Insiste en que también en este punto existiría un cambio de criterio por parte de la AN en la medida en que la sentencia anterior el perímetro del grupo fue fijado en base a que todas las empresas eran de telecomunicaciones, mientras que ahora la sentencia recurrida señala que el objeto de las empresas no es argumento de peso, para fijar el contorno del grupo patológico.



El motivo 14º denuncia que «no median elementos patológicos suficientes para apreciar G. Laboral, de acuerdo a las SSTs de 21.12.2000, Rjud. 1870/1999; de 26.9.2001 y de 23.1.2002, Rjud. 1759/2001 Rjud. 558/2001». Explica que la sentencia, tras sintetizar los cinco elementos que de acuerdo con el Tribunal Supremo deben analizarse para comprobar la existencia del grupo laboral (funcionamiento unitario con confusión de plantilla, confusión patrimonial, unidad de caja, utilización fraudulenta de la personalidad jurídica y uso abusivo de la dirección unitaria), la sentencia recurrida ha determinado la existencia grupo laboral en que las 13 sociedades cuentan con un comité ejecutivo y un comité de dirección, mientras que las que no forman el grupo laboral tienen una estructura y dirección diferenciadas, existe una intranet para el grupo, mientras que no participan de ella las empresas excluidas del grupo laboral, existe una política empresarial organizativa de dirección y administración comunes, existe una voluntad clara y notoria del grupo mercantil de considerar a dicha sociedades como un grupo laboral y recuerda que el grupo laboral implica la existencia de un fraude de ley y si el grupo mercantil tiene la voluntad de funcionar como una única sociedad, lo que debe hacer es fusionarlas de acuerdo con las previsiones del título II de la ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de la sociedades mercantiles; cita las sentencias de 21.12.2000 (Rjud 1870/1999), de 26.9.2001 (Rjud 1759/2001) y de 23.1.2002 (Rjud 558/2001)

En el motivo 15º plantea «que si se entendiera que concurre G. Laboral el perímetro del mismo sería de todo el G. Mercantil, so pena de conculcar el art. 6.4 CC». Señala que no existe explicación razonable para haber excluido del supuesto grupo laboral, patológico a las empresas Pepemobile, Populoos, Suma y Onlycable que también son operadoras de las telecomunicaciones»; apunta que la única razón para excluir determinadas empresas del grupo laboral en el que se negocia el despido colectivo, es que en ellas es mayoritaria la central sindical recurrente, como en las Tiendas Orange, mientras que se incluye en el ámbito del despido empresas que no son de telecomunicaciones y concluye que «si se entendiera que en MasOrange media G. Laboral, el ERE seguiría siendo nulo, en base a que su perímetro debía haber sido total, en vez de parcial. Que validar el perímetro elegido por la empresa constituye un fraude de ley prohibido por el art. 6.4 CC, pues se estaría excluyendo de



responsabilidad patrimonial, a 19 empresas con el mismo grado de patología que el de las sociedades que si han sido incluidas en el supuesto G. Laboral».

En el motivo 16º plantea, con carácter subsidiario a los anteriores, que «el ERE también es nulo por el anuncio sorpresivo de G. Laboral, por la concurrencia de la mala fe y por la existencia de otras irregularidades que han conculcado los arts. 51, 64 y 41.4 ET». Indica que se ha escondido la existencia de centros de trabajo, se ha incluido en el despido a personas que prestaban actividad para mercantiles excluidas del grupo laboral en el que se han negociado, y la comunicación de existencia del grupo laboral fue sorpresiva, según reconoce la propia ITSS, de cuyo informe resalta la afirmación de que existe mala fe empresarial; también pone en cuestión la constitución de la Comisión negociadora y la forma de tomar los acuerdos.

En el motivo 17º plantea «que los firmantes del acuerdo de ERE sólo representan a un 25,35% de los despedidos, conculcándose los arts. 51.2 y 41.4 ET y el principio de proporcionalidad exigible en la toma de acuerdos de las comisiones negociadoras (SSTS de 6.4.2022, Rec.150/2020, 3.6.2008, Rec.3490/2006, y 12.3.2024, Rec.328/2021, entre otras)». Explica que el binomio FETICO-UGT no tenía mayoría suficiente en 12 de los centros de trabajo afectados por el despido colectivo y menos aún en las empresas ORANGE ESPAGNE-LA FINCA (233 despedidos) y en EUSKATEL-DERIO (64 despedidos), de lo que deduce que debemos alcanzar la conclusión de que el despido colectivo término sin acuerdo.

En el motivo 18º plantea que habría sido «vulnerado el derecho a la negociación colectiva y libertad sindical de CCOO, conculcando los arts.7, 28.1 y 37.1 CE, los arts. 2.2.d) y 6.3 c) LOLS, así como los arts. 64, 87 y 88 ET», con cita de la sentencia de 23 de enero de 2012 (rco. 220/2010); y concluye que «[e]n definitiva, a pesar de que CCOO era la fuerza sindical con más representantes sindicales en las RRLTT, tanto en términos de representantes –esto es, en número de delegados de las personas trabajadoras- como en términos de representados –esto es, en número de personas trabajadoras a las que se representaba- se ha mermado y ninguneado el peso/representatividad de CCOO».



QUINTO. Los escritos de impugnación y el Informe del Ministerio Fiscal.

1. La Fiscalía de la Audiencia Nacional no impugna el recurso de USO porque se ha tramitado un despido colectivo por una “agrupación de empresas”, pese a que ello no está contemplado en la Ley (ex art. 51 ET), y se ha tramitado un “periodo de consultas”, así como constituido una “comisión negociadora”, sin estar integrada por los representantes de los trabajadores en cada una de las empresas concernidas y en las que se han extinguido las relaciones laborales.

En cuanto al recurso de CCOO considera que procede su inadmisión por motivos formales.

Concluye que «[e]n consecuencia, se considera que la demanda interpuesta por USO, debió ser estimada, y declararse nulo el despido colectivo impugnado, tal y como se interesó en el acto de juicio por la Fiscalía de la Audiencia Nacional, por haberse tramitado un despido colectivo por una “agrupación de empresas”, pese a que ello no está contemplado en la Ley (ex art. 51 ET), y por haberse vulnerado la libertad sindical en su vertiente de acción sindical y negociadora (art. 28.1 CE con relación a los arts. 2.2.d LOLS y 51.2 ET), con motivo de haberse tramitado un “periodo de consultas”, así como constituido una “comisión negociadora”, sin estar integrada por representantes de los trabajadores en cada una de las empresas concernidas y en las que se han extinguido las relaciones laborales».

2. El escrito de UGT en impugnación del recurso de USO señala que este último no ha aportado ningún elemento, ni siquiera indiciario, que apunte al fraude en la negociación y no resulta suficiente la mera alegación de que se articuló la comisión negociadora para perjudicarlo; apunta que la atomización en la negociación de un despido colectivo en 6 empresas del grupo MÁSORANGE, cuyas causas existen concurrentes, según indica la ITSS, habría implicado la debilitación de la representación sindical legítima, y la participación de USO en la negociación podría haber significado alcanzar un acuerdo mucho menos beneficioso para las personas afectadas; finaliza, señalando que aun cuando hubiera existido vulneración del derecho de



libertad sindical de USO ello no implicaría la calificación de nulidad del despido colectivo, según establecido esta Sala en sentencia de 14 de mayo de 2015 (rco. 144/2014). Respecto a la existencia de grupo laboral de empresas, que permitiría la negociación única para todas las personas afectadas, comparte el razonamiento de la sentencia recurrida cuando señala que dentro de un grupo empresarial, y de conformidad con la normativa mercantil, puede haber una parte del mismo que conforme un grupo laboral de empresa si presenta las notas que definen este último y que concurren en el presente caso, a la vista del relato fáctico de la sentencia, que curiosamente USO no cuestiona. Y en relación con el último motivo de recurso, cuando indica que el conjunto de UGT y FETICO no representan a la mayoría de las personas trabajadoras, afectadas por el despido colectivo, señala que es una alegación nueva que no se planteó en el acto del juicio, por parte de USO, y además que inicialmente en la comisión negociadora constituida por CCOO, UGT y FETICO representaba al 92 % del conjunto de representación en el grupo laboral, lo que está de acuerdo con el artículo 41.4 y 51 ET.

Respecto a los motivos 12º y 13º del escrito de recurso de CCOO señala la dificultad para su impugnación por el nivel de inconcreción de los mismos; pone de manifiesto que para que exista un grupo laboral no es necesario que todas las empresas se dediquen al mismo objeto principal de actividad, pues unas pueden ser complementarias de las otras. Respecto al motivo 14º señala que para que exista un grupo laboral no es necesario «la concurrencia de conducta o ánimo fraudulento o de un carácter patológico, sino la voluntad de varias empresas de compartir, solidariamente su condición de empleadoras de la plantilla laboral, global de todas ellas»; entiende que en tal caso, la persona trabajadora tiene mayor garantía en sus derechos, porque el conjunto de las empresas responde solidariamente de las obligaciones que tienen como empleadoras. En relación con el motivo 15º apunta a la irrelevancia de la propuesta, por cuanto existiendo un grupo laboral de 13 empresas, las circunstancias que provocan el despido colectivo tan solo concurren en seis de ellas. El motivo 16º apunta que concurre mala fe empresarial porque se ha escondido la existencia de varios centros de trabajo, y además se ha despedido a personas de empresas no afectadas por las



circunstancias que sustentan el despido colectivo, así como otras cuestiones menores relativas a la ininteligibilidad de algunos documentos aportados por la empresa: todas estas cuestiones no pueden ser sustento de recurso de casación; se opone también al planteamiento de que la comunicación de existencia del grupo laboral fue sorpresiva, por cuanto ya se venía trabajando en el mismo desde meses antes y en ellos participaba CCOO, quien además participó en la negociación del despido colectivo y la abandonó únicamente al final de la misma concluyendo que el motivo carece de contenido jurídico. Respecto al motivo 17º niega que el acuerdo no fuera suscrito por la mayoría de la representaciones de las personas trabajadoras, y señala que el recurso yerra al pretender aplicar las reglas del 41.4 ET pues en el presente caso fueron las representaciones sindicales que suman el 90 % de implantación, HP 16º y 17º, las que han optado por ser las interlocutoras en el periodo de consulta y en este caso el peso de cada representación sindical se obtiene del total de representación unitaria que tiene cada una de ellas, sobre el global de centros de trabajo, o de empresas en su caso, con independencia del volumen de plantillas laborales de cada centro o empresa, dato que resulte irrelevante, y argumento por cierto que no fue planteado a lo largo de la negociación.

3. FETICO impugna el recurso de USO y señala que la pretensión de dividir la negociación en seis empresas no tiene amparo legal y además debilitaría la fortaleza sindical, por lo que no se vulnera ningún derecho fundamental. En cuanto a la existencia de grupo laboral pone de manifiesto que no es relevante el objeto principal de cada empresa, resultando unas complementarias de las otras, y siendo lo relevante el hecho de que tengan dirección unitaria; cita la sentencia de 19 de julio de 2017 (rco 14/2017) y concluye que lo relevante no es la nomenclatura que las partes puedan dar a una estructura empresarial, sino los concretos datos sobre la prestación de los servicios laborales; a su modo de ver el grupo laboral no aparece sorpresivamente, «no debuta en el periodo de consultas», sino que ya existía una negociación previa al respecto, con cita de la sentencia de esta Sala de 22-3-2022 (rcud.1389/2020), y aunque admite que algunos de los elementos concurrentes no serían suficientes para considerar que existe grupo laboral de



analizarse individualmente, el conjunto de todos ellos y la voluntad de la empresa, aceptada por las organización sindicales, de establecer un tratamiento conjunto y unificado de las cuestiones laborales que deben el proceso de integración, implica claramente la existencia de un grupo laboral aceptado por las representaciones laborales; no ha quedado acreditada la existencia de fraude en la conformación del grupo laboral, y es suficientemente conocido que con el artículo 6.4 del código civil el fraude no se presume, sino que debe ser demostrado, sin que el hecho de que las empresas tengan distinto objeto social sea suficiente a tal efecto, máxime cuando son complementarios unos y otros; concluye 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». Respecto al motivo 4º señala que es una cuestión nueva, no planteada anteriormente en el debate, lo que impide que sea analizada en sede de recurso de casación, señalando aún, así que la composición de la comisión negociadora mediante acuerdo de las representaciones sindicales es perfectamente acorde con la norma jurídica y, por tanto, el motivo debe ser desestimado.

En cuanto al recurso de CCOO, señala la inexistencia de explicación de la vulneración del art. 14 CE que plantea en los motivos 12º y 13º. Respecto al motivo 14º y la inexistencia de grupo laboral señala que no existe norma legal alguna que impida la consideración de grupo laboral a un grupo mercantil, aun sin concurrencia de elementos patológicos. Respecto al motivo 15º no es razonable que, de existir grupo laboral, el mismo deba afectar a la totalidad del grupo mercantil. Tampoco comparte el carácter sorpresivo de la existencia de grupo laboral pues sobre el mismo se venía negociando con anterioridad entre las partes y en el proceso negociador participaba CCOO, sin que sea tampoco admisible la puesta en cuestión de la composición de la Comisión negociadora a la que inicialmente el sindicato recurrente no opuso ninguna objeción, ni tampoco lo hizo a lo largo de la negociación. Respecto a la mala fe que señala el motivo 16º pone de manifiesto que la existencia de ocultamiento de centros



de trabajo y existencia de trabajadores que no estaban dentro de las empresas afectadas por el despido colectivo se plantea por primera vez en el recurso de casación. En relación con cuanto plantea el motivo 17º sobre la composición de la comisión negociadora, la misma se constituyó con la anuencia de CCOO quien nunca ha cuestionado su validez a lo largo de la negociación, por lo que también se trata de una cuestión nueva: el conjunto de los sindicatos decidió utilizar la modalidad de representación sindical en vez de la representación legal de los trabajadores y la misma es perfectamente válida y acorde con el ordenamiento jurídico. Respecto al motivo 18º reitera lo dicho anteriormente, y también entiende que no existe ningún tipo de vulneración del derecho de libertad sindical.

4. El escrito de MASORANGE plantea respecto al motivo 2º del recurso de USO que el mismo parte de hechos inexistentes en el proceso, se sustenta en una base irreal y carece de base indiciaria alguna, razón por la que no puede aceptarse la existencia de fraude; la sentencia del Tribunal Supremo citada nada tiene que ver con el caso actual, y la Comisión negociadora se constituyó adecuadamente con la representación sindical de las organizaciones mayoritarias; e incluso debe señalarse que si hubiera estado USO en la negociación, no habría cambiado el resultado de esta. Respecto al motivo 3º apunta que incurre en una petición de principio, pues parte de elementos fácticos que no están probados en el proceso, y por otra parte, la existencia de grupo laboral era suficientemente conocida por todas las representaciones legales y sindicales en el conjunto de las empresas, y añade «[e]s más, en el acta de la reunión celebrada el 16 de mayo de 2024 (Descriptor 159 al que hace referencia el Hecho Probado Sexto) consta como anexo un documento presentado por CCOO, UGT y USO titulado “solicitud de información sobre grupo laboral de empresas de MasOrange”», y contradice el HP 7º que ha aceptado al no impugnarlo, rechazando también la referencia al informe de ITSS, en la medida en que el mismo se extralimita en sus funciones formulando, conclusiones jurídicas que no le corresponden; cita la sentencia de esta Sala de 12 de julio de 2023 (rec. 19/2023) y concluye que en base a ella existe grupo laboral; por otra parte, la estimación del recurso llevaría al sin sentido de que se anularía el anterior



proceso para llegarse ahora a la misma conclusión en tanto que el propio recurso admite que el grupo laboral se está conformando ahora; no ha existido alegación sorpresiva alguna sobre la asistencia al grupo laboral, como se deduce de la simple lectura de los HP. El motivo cuarto debe ser desestimado, en tanto, que constituye una cuestión nueva, no planteada anteriormente en el proceso.

Respecto al recurso de CCOO se opone a su admisión por incumplimiento de los requisitos formales que impone la norma legal vigente en cuanto a la extensión del mismo. Respecto a los motivos 12º y 13º entiende que no ha existido ningún tipo de vulneración de norma constitucional alguna en la medida en que en la anterior sentencia de la AN el objeto era diferente al ahora analizado. Los 14º y 15º adolecen de petición de principio al sustentarse en hechos que no existen en el proceso como probados; no comparte que el grupo laboral tenga que ser necesariamente patológico o una operación previa de fusión, señalando también que ambos motivos de recurso son contradictorios en su contenido. El motivo 16º es confuso en la medida que alega hechos diferentes con poca coherencia, y respecto al 17º se remite a lo alegado respecto al recurso de USO. Finaliza señalando que no existe ningún tipo de vulneración de la libertad sindical, como plantea el motivo 18º.

5. El Informe del Ministerio Fiscal señala respecto al motivo 12º del recurso de CCOO que la sentencia de la misma sala de la AN no entró a analizar la existencia de grupo laboral de empresas, pues el objeto del debate era otro diferente, y ello hace que lo allí establecido resulte ahora irrelevante. Entiende que es irrelevante la actividad de las empresas del grupo, como pretende el motivo 13º, pues unas pueden ser complementarias de las otras. En relación con el motivo 14º, se opone en la medida en que las modificaciones de los HP han sido rechazadas y la sentencia de instancia. Razona suficientemente porqué entiende la existencia de grupo laboral. Respecto al motivo 15º, propone que sea rechazado en la medida en que no explica en qué consiste el fraude de ley alegado, pues de admitir la presencia de la totalidad de las empresas, no se habría alterado la composición de la



Comisión Negociadora al haberse constituido sobre la base de las organizaciones sindicales. Rechaza la propuesta del motivo 16º, porque de ninguna manera la existencia de grupo laboral fue sorpresiva, sino que se venía trabajando sobre la existencia del mismo y resulta irrelevante tanto que no se pusieran de manifiesto la totalidad de los centros de trabajo existentes, como el hecho de que resultaren afectadas las personas de otras empresas del grupo. Se opone al motivo 17º, porque el acuerdo fue adoptado por la mayoría de la Comisión Negociadora que había sido adecuadamente constituida por las secciones sindicales con representación mayoritaria en los órganos de representación legal. Señala por fin que no existe ningún tipo de vulneración del derecho a la libertad sindical por la constitución de una comisión de seguimiento del acuerdo alcanzado, según se denuncia en el motivo 18º.

Respecto al recurso de USO y su motivo 2º carece de base fáctica, pues no consta elemento alguno, ni siquiera indiciario que apunte a la voluntad de perjudicar a dicha central sindical. Respecto al motivo 3º señala que parte de hechos que no constan probados en el proceso, y además ya existía una negociación dentro del rechazado grupo laboral en el que estaba negociando cuestiones que afectaban a los contratos de trabajo, señalando también que tan solo se trata de que el recurso realiza una valoración diferente de los hechos, probados a aquella de la sentencia recurrida, sin que lo manifestado por la ITSS, puede acondicionar la decisión de la sentencia, en tanto que no se trata de hechos constatados, a los que la norma legal establece presunción de certeza, sino de valoraciones jurídicas del órgano inspector; no acepta la existencia de una actuación sorpresiva y de mala fe por parte de la empresa en la presentación del grupo laboral. Respecto al motivo 4º sobre el nivel de representación de quien alcanzan en el acuerdo, se trata de un hecho nuevo, que, por lo tanto, no puede ser analizado en recurso de casación.

SEXTO. La posición de la Sala. Introducción.



1. En los motivos jurídicos de ambos recursos, se plantean varias cuestiones, que podrían ser resumidas en las siguientes: (1) ambos recursos plantean la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical, el de USO porque al establecerse que existe grupo de empresa ha quedado marginada a pesar de ser acreedora de formar parte la Comisión Negociadora de la empresa que más despidos ha sufrido, y el de CCOO porque entiende que la decisión empresarial sobre el perímetro de la negociación le ha perjudicado restándole representatividad que ostenta a la vista de los resultados electorales; (2) ambos recursos plantean que no existe grupo laboral de empresas; (3) ambos recursos plantean también la falta de representatividad de las centrales sindicales que han suscrito el acuerdo sobre despido colectivo; (4) el recurso de CCOO plantea también que la sentencia de la AN habría vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva al haber cambiado de criterio en esta sentencia respecto a la anterior de 17 de febrero de 2025 que analizaba la representatividad de cara a la negociación; también denuncia la existencia de fraude de ley y mala fe en la negociación, por haber planteado la existencia de grupo patológico de forma sorpresiva.

Al respecto, conviene partir de la idea de que tanto quienes han pactado el despido colectivo, como quienes ahora recurren, aceptan que concurren las circunstancias económicas, productivas y organizativas que justifican la existencia de causa para el despido colectivo. Es también relevante señalar que, en ambos recursos, la denunciada vulneración de la libertad sindical deriva de la idea de que no existe grupo empresarial laboral, lo que tiene como consecuencia que estaría mal conformada la Comisión Negociadora, y este último hecho en la medida en que ha excluido al sindicato, en el caso de USO, o le ha restado representatividad, en el caso de CCOO, es el origen de la vulneración denunciada. Igualmente de considerar que existe grupo empresarial laboral éste había sido puesto en conocimiento con anterioridad cuando se estaba participando en la mesa de diálogo y negociación, lo que también despejaría la denuncia de mala fe empresarial por actuar sorpresivamente: conviene dejar claro ahora que resulta difícil aceptar tal aspecto del debate en la medida en que CCOO estaba sentado en dicha mesa

y USO incluso reconoce que la existencia de grupo empresarial laboral estaba en proceso de conformación.

Todo lo anterior nos lleva a que la principal y primera cuestión que debe ser analizada es si existe o no grupo empresarial laboral, porque de considerar que la respuesta es afirmativa, quedaría evidenciado que la Comisión Negociadora fue correctamente constituida lo que dejaría sin sustento ambas pretensiones de vulneración de la libertad sindical.

Por otra parte conviene señalar ya desde este momento que la sentencia de la Sala de la AN de 17 de febrero de 2025 expresa con total claridad que tan solo da respuesta a la cuestión allí planteada que era «la composición de una mesa de diálogo y negociación, bien la regla de la proporcionalidad según el número de representantes, como sostiene el sindicato USO, a la que se adhiere el sindicato CCOO, o la regla de ostentar al menos el 10% de los representantes, como sostienen las empresas demandadas y los sindicatos UGT y FETICO», en palabras de la propia sentencia, que añade, además 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»: dichas afirmaciones dejan sin sustento la pretensión de CCOO de vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva porque la AN hubiera variado su criterio sin explicarlo suficientemente, cuando lo que ocurre es que el objeto del proceso y las pruebas practicadas son diferentes.

2. Entrando en el tema planteado, conviene analizar las previsiones legales al respecto, así como la evolución jurisprudencial en la materia.

La legislación laboral hace referencia en varias ocasiones a los grupos de empresas, pero se trata de una regulación que se considera por la doctrina científica parcial y fragmentaria. En todo caso, y sin afán exhaustivo, cabe señalar como más significativos el artículo 15.5 ET que establece que «las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o

más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas»; el art 44.10 ET cuando hace referencia a las empresas que ejerzan el control sobre los empresarios cedente y cesionario; el art. 51.8 ET, señala que «las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él»; el art. 87.1, párrafo tercero, ET sobre legitimación en la negociación de convenios para un grupo de empresas. La LRJS establece en su art. 23.6 que el FGS podrá ejercitar acciones contra quien considere verdadero empresario o grupo empresarial; el 76.1 LRJS prevé en solicitud de actos preparatorios y diligencias preliminares «las diligencias necesarias encaminadas a la determinación del empresario y los integrantes del grupo o unidad empresarial». Hay también referencias al grupo empresarial en el art. 9 del RD 1382/1985, que regula la relación laboral especial de alta dirección, en el art 2.1.1.b) de la Ley 45/1999, sobre desplazamiento temporal de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en el 73 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, y muy importante el art. 8 RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Poco aporta dicha legislación al debate que ahora tenemos planteado, pues en ningún momento llega a definir qué pueda entenderse por grupo de empresas laboral.

SÉPTIMO. La evolución jurisprudencial de la Sala en la materia.

1. Existe coincidencia en que la jurisprudencia actual comienza con la sentencia del caso ASERPAL, del Pleno de 27 de mayo de 2013 (rec. 78/2012) que realiza una interesante introducción, partiendo del derecho mercantil y fiscal, y señalando que en el ámbito del derecho laboral el grupo de

empresas se caracteriza por la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial como en el organizativo, y la dirección económica unitaria, con intensidad variable en función del grado de centralización, recordando que el art. 2 de la Directiva 94/45/CE, establece que «1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:... b) "grupo de empresas": un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas»: la mejor doctrina científica concluye de cuanto establece esta sentencia que el componente fundamental del grupo de empresas es el elemento de la dirección unitaria.

Por cuanto ahora interesa, tras concretar como hemos visto qué debemos entender por grupo de empresas laboral, también «empresa de grupo» o «empresa-grupo» en palabras de la propia Sala, razona los siguientes términos:

«OCTAVO.- 1.- Todos estas deficiencias definitorias y de regulación no han impedido un copioso tratamiento Jurisprudencial de la materia, que parte de las SSTS de 05/01/68 y 19/05/69 y en el que se ha pasado de una inicial concepción en la que la pertenencia al Grupo se consideraba un dato irrelevante desde la perspectiva laboral [porque se acepta la independencia jurídica y la responsabilidad separada de las sociedades del grupo], sin perjuicio de que se aceptasen desviaciones en excepcionales supuestos [a virtud del principio de la realidad en la atribución de la condición de empresario, la doctrina del empresario aparente y la del fraude de ley], al más moderno criterio [muy particularmente desde la STS 03/05/90 que sistematiza la doctrina], que persiste en la regla general de responsabilidad separada de las sociedades integrantes del grupo, pero que admite la trascendencia laboral del referido Grupo en ciertas circunstancias o cuando tal dato va acompañado de elementos adicionales".

2.- Desarrollando más estas últimas afirmaciones hemos de indicar que la jurisprudencia tradicional de la Sala parte del principio de que el «grupo de sociedades» es una realidad organizativa en principio lícita; y que «el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995, la de 26 de enero de 1998 y la de 26 de diciembre de 2001, configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades» (SSTS 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).



Doctrina que ciertamente ha de mantenerse en su primera afirmación -la de que el «grupo» es una organización en principio ajustada a Derecho-; pero que ha de rectificarse en su segundo inciso, el relativo a que el «grupo de empresas a efectos laborales» no es coincidente con el propio del Derecho Mercantil. Y ha de ser rectificada, porque el concepto de «grupo de empresas» ha de ser -y es- el mismo en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos - mercantil, fiscal, laboral- pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas; concretamente, como veremos, en el campo del Derecho del Trabajo es dable sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del «grupo» cuando en el mismo concurren los factores adicionales que posteriormente referiremos.

3.- En concreto, son criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

a).- Que «no es suficiente que concorra 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 persona jurídicas independientes que son» [SSTS 30/01/90 Ar. 233; 09/05/90 Ar. 3983; 10/06/08 -rco 139/05-; 25/06/09 -rco 57/08-; y 23/10/12 -rcud 351/12-).

b).- Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (aparte de otras ya citadas, SSTS 26/01/98 -rec. 2365/1997-; 26/09/01 -rec. 558/2001-; 20/01/03 -rec. 1524/2002-; 03/11/05 -rcud 3400/04-; y 21/07/10 -rcud 2845/09-).

c).- Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, 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 -rco 2013/00-; 04/04/02 -rcud 3045/01-; 03/11/05 -rcud 3400/04-; y 23/10/12 -rcud 351/12-); como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico- laborales (SSTS 03/05/90 Ar. 3946; 29/10/97 -rec. 472/1997-; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12-); como la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del art. 1137 CE, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios (SSTS 21/12/00 -rec. 4383/1999-; 20/01/03 -rec. 1524/2002-; y 03/11/05 -rcud 3400/04-); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues «pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección

unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas y no la responsabilidad solidaria de aquéllas» (STS 26/12/01 -rec. 139/2001-).

NOVENO.- 1.- Como se recuerda en muchas de las sentencias ya referidas [así, entre otras, la SSTS 26/01/98 -rcud 2365/97-; 04/04/02 -rec. 3045/01-; 20/01/03 -rec. 1524/02-; 03/11/05-rcud 3400/04-; 10/06/08 -rco 139/05-; 25/06/09 rco 57/08; 21/07/10 -rcud 2845/09-; y 12/12/11-rco 32/11-], para lograr aquel efecto de responsabilidad solidaria, hace falta un componente adicional que esta Sala ha residenciado tradicionalmente -nos remitimos a las sentencias previas a la unificación de doctrina que en aquéllas se citan- en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

2.- En ese relato de componentes adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria- pueden hacerse las siguientes precisiones: a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque ésta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales, tiene una proyección individual [prestación de trabajo indistinta] o colectiva [confusión de plantillas] que determinan una pluralidad empresarial [las diversas empresas que reciben la prestación de servicios]; c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable -aunque pueda ser un indicio al efecto- de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia -STS 28/03/83 Ar. 1207- alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; e) que con elemento «creación de empresa aparente» -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo»; y f) que 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.

3.- De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 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».

En la misma línea doctrinal fueron dictadas varias sentencias más, y conviene señalar ahora la del Pleno de 25 de septiembre de 2013 (Recurso 3/2013), asunto MAFECO, en la que existe un interesante voto particular que abiertamente plantea que el debate «no debe hacernos perder de vista que desde el estricto punto de vista laboral lo que nos importa determinar es quien sea el "verdadero empresario" de los trabajadores afectados por el despido colectivo; para lo que tradicionalmente se han tenido en cuenta las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores contenidas en su art. 1.1 y 2 sobre los conceptos de trabajador y de empresario».

Inmediatamente después recae la sentencia 108/2014 de la Audiencia Nacional, de 12 de junio (recurso 79/2014), caso Coca-Cola, que realiza una muy interesante reflexión sobre la situación entonces existente en el debate sobre los grupos de empresa laboral, con sus distintas configuraciones y los distintos modelos jurídicos que pueden sustentar una teoría sobre la cuestión: fue confirmada por la de esta Sala de 20 de abril de 2015 (Recurso 354/2014), también con un importante voto particular a la misma.

2. La siguiente sentencia reseñable es la de 20 de octubre de 2015 (Recurso 172/2014), caso TRAGSA, de la que se ha dicho escrito, que en ella el Tribunal Supremo vino a corregir su construcción anterior, acogiendo una noción genérica de empresa de grupo que se proyecta tanto sobre los grupos patológicos como fisiológicos.

Señala la sentencia que conviene realizar una matización terminológica y pasa a explicar que «[h]asta la fecha siempre hemos afirmado que son perfectamente diferenciables el inocuo -a efectos laborales- «grupo de sociedades» y el trascendente -hablamos de responsabilidad- «grupo patológico de empresas». Sin embargo, el transcurso del tiempo y la progresiva evidencia de un cierto desfase entre la normativa vigente en materia de sociedades mercantiles y la variada realidad ofrecida por el mundo económico en materia de grupos de sociedades [dominicales, contractuales y personales], en muchas ocasiones absolutamente exteriorizadas y aún mantenidas por iniciativa propia en sede judicial por las



propias empresas [incluso con oposición de la parte social], nos ha llevado a la conclusión de que la expresión «grupo patológico» ha de ser reservada para los supuestos en que las circunstancias determinantes de la responsabilidad solidaria se enmarcan en el terreno de la ocultación o fraude, pero cuando los datos objetivos que llevan a esa responsabilidad laboral no se ocultan, no responden a una actuación con finalidad defraudatoria ni atienden a abuso alguno, la terminología más adecuada más bien debiera ser la de «empresa de grupo» o «empresa-grupo», que resultaría algo así como el género del que aquél -el grupo patológico- es la especie, cualificada precisamente por los referidos datos de abuso, fraude u ocultación a terceros».

Como vemos, ya apunta claramente el problema que ahora se nos presenta al señalar que en ocasiones la constatación y declaración de grupo empresarial laboral es «mantenida[s] por iniciativa propia en sede judicial por las propias empresas [incluso con oposición de la parte social]».

Explica de manera pedagógica algunas cuestiones trascendentes y señala:

«a).- Que son perfectamente diferenciables el inocuo -a efectos laborales- «grupo de sociedades» y la trascendente -hablamos de responsabilidad- «empresa de grupo»;

b).- Que para la existencia del segundo -empresas/grupo- «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».

c).- Que «la enumeración -en manera alguna acumulativa- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 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».

d).- Que «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».

Fórmula después algunas cuestiones sobre los elementos adicionales de la doctrina de la Sala, que han marcado la línea mayoritaria de la jurisprudencia hasta la fecha, como perfectamente se refleja en la reciente sentencia 246/2022 de esta Sala, de 22 de marzo (rcud 1389/2020), caso ABISA, que explica, de manera idéntica a como lo hizo la sentencia TRAGSA [no estaba en ella el último párrafo], lo siguiente:

«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 [no resaltado en aquella sentencia].

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)».

De todo lo anterior, cabe concluir que la doctrina conjunta de las sentencias de los casos ASERPAL y TRAGSA vienen a determinar que en el caso de los grupos de empresa es necesaria la presencia de algún tipo de



fraude para establecer la responsabilidad que para el empresario deriva de la definición del art. 1.2 ET, al tiempo que introduce la posibilidad de que dicho concepto pueda ser planteado por las empresas en las situaciones en las que pueda interesarles la negociación en niveles supra-empresariales, siempre y cuando la realidad material en que se plantee coincida con la doctrina de esta Sala respecto a los requisitos para la existencia de grupo laboral.

OCTAVO. El perímetro de negociación: negociación a nivel de empresa versus negociación a nivel de grupo en despidos colectivos.

Para un adecuado análisis de esta cuestión conviene recordar que ni la Directiva 98/59 sobre despidos colectivos, tampoco el art. 51 ET, ni el RD 801/2011 señalan a los grupos de empresa como entidad legitimada para poner en marcha un despido colectivo, sino a la empresa o al empresario. Esto ha llevado a entender, derivado de una interpretación literal, que los grupos empresariales no patológicos sólo pueden acudir a esta vía extintiva articulándola de modo independiente en cada una de las sociedades que los componen, sin perjuicio de que globalmente puedan llegar a acuerdos con las representaciones de su personal que luego se materialicen en cada empresa concreta.

Conviene ahora recordar algunas sentencias recaídas en procesos sobre despidos colectivos seguidos ante la Audiencia Nacional, que es el órgano judicial que analiza los más importantes que se producen en nuestro país; y en su caso la decisión de esta Sala ante el recurso interpuesto contra cualquiera de ellas. A riesgo de olvidar alguna sentencia relevante, pasamos a reseñar y analizar las que consideramos de mayor interés.

1. En la sentencia de esta Sala de 25 de junio de 2014 (recurso 165/2013), caso TELETECH, se analiza un despido colectivo en el que CGT denunció que el ordenamiento jurídico no prevé que un grupo de empresas mercantil pueda promover un despido colectivo a nivel grupal, planteando las



empresas demandadas que entre ellas conformaban grupo de empresas a efectos laborales, asumiendo dicho planteamiento CCOO, UGT y CSIF, constituyendo una comisión negociadora con 6 representantes de CCOO; 4 representantes de UGT; 2 representantes de CGT y 1 representante de CSIF, aunque CGT insistió que los eventuales acuerdos deberían ser refrendados por la representación unitaria de cada empresa: La Sala partiendo de que se trata de un despido por causas económicas y productivas, reproduce plenamente la tesis de la AN, sentencia 166/2012, de 18 de diciembre, (recurso 257/2012), de que estamos ante un grupo empresarial laboral, reproduciendo literalmente los argumentos sobre el carácter más garantista, la aceptación por las fuerzas sindicales que negocian de la pretensión empresarial de que estamos ante un grupo laboral, y el criterio de la realidad material del empresario a la vista del art. 1.2 ET; todo ello sin señalar en momento alguno que existía “patología”.

Se admite por tanto que el perímetro de negociación es el del grupo, más por razones sociológicas que por alguno de los motivos jurídicos de los señalados en las sentencias ASERPAL y TRAGSA, en la medida en que no existen elementos patológicos en los términos que se venían exigiendo, pero vinculando la declaración de grupo laboral a la realidad del empleador material.

4. Respecto al perímetro de negociación es también interesante la sentencia 366/2019 de esta Sala, de 13 de mayo (recurso 246/2018), caso LINDORFF, que confirma la de la Sala de lo Social AN, de fecha 3 de septiembre de 2018, dictada en el procedimiento núm. 133/2018, desestimando el recurso de casación interpuesto contra ella.

Se trata de un supuesto en el que se analiza si existe grupo laboral entre tres empresas, en un caso en el que el grupo mercantil está conformado por varias más: ambas sentencias dan respuesta positiva, al explicar la AN que «considera que el Grupo Lindorff/Aktua configuran un grupo empresarial a efectos laborales porque las que fueron promotoras del despido colectivo son titulares de contratos de



arrendamientos de centros de trabajo y otros servicios que son compartidos sin que las beneficiarias abonasen cantidad alguna por el disfrute de los mismos, Sus trabajadores compartían los mismos centros y eran empleados en las diferentes empresas del grupo, configurándose equipos de trabajo comunes, con uso de las mismas herramientas informáticas (Ares, Astrea y Wordplace) cubriendo vacantes y promociones en todas ellas, recibiendo una formación común, disfrutando de las vacaciones conforme a un protocolo común, percibiendo un bonus regido por un sistema común que pivota sobre el EBITDA de las empresas del grupo, siendo mancomunado el Servicio de Prevención y el de limpieza. Todo ello con un directivo común», en un despido colectivo que tenía causas productivas y organizativas, no económicas; la sentencia de esta Sala desestima el recurso por entender que «la sentencia recurrida no ha incurrido en la infracción legal que se denuncia, sino que ha realizado una adecuada y correcta aplicación de la jurisprudencia en orden a la existencia del grupo de empresas a efectos laborales», porque «han quedado acreditados los elementos adicionales que dotan al grupo de aquellas características, tal y como ha resuelto la Sala de instancia, al dejar constancia de que actuaban como grupo empresarial con funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas que lo conformaban y que se manifiesta, en términos jurisprudenciales, en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo, lo que viene a identificarse como existencia de una unidad en los servicios prestados "para los diversos empresarios, porque -se afirma- "[e]l dato decisivo para apreciar la existencia de una única relación laboral no es la unidad del empresario, que no se da, sino la unidad de prestación de servicios realizada por el trabajador", a lo que añade después que existe también confusión patrimonial y dirección unitaria.

De este caso es claramente deducible que el perímetro de negociación no depende de la apariencia formal del grupo, sino de su realidad material, y en aquellos supuestos en los que esta realidad es de funcionamiento como única empresa, la negociación debe desarrollarse en el ámbito del conjunto, aun cuando no exista una declaración judicial previa de fraude y concurrencia de patología: es lógica la conclusión en la medida en que es la propia sentencia que analiza el modo en que se ha desarrollado la negociación la que, a la vista de los elementos fácticos concurrentes coincidentes con los elementos adicionales de doctrina de esta Sala, declara la existencia de grupo laboral por constatación de los elementos patológicos.



3. Vemos, pues, que existe una permanente tensión en nuestra doctrina entre la aplicación de la teoría de los indicios y la consideración de la realidad material de empleador en los términos del art. 1.2 ET, tensión normalmente resuelta en favor de la mayor protección de los intereses de las personas trabajadoras, sin perjuicio de seguir manteniendo la necesidad de negociar formalmente en el ámbito de cada una de las empresas del grupo, sin perjuicio de que pueda existir una negociación empresarial, entre quien dirige dicho grupo y una representación sindical que a su vez represente a la totalidad de las empresas, y que coordine aquella otra de ámbito más formal e inferior.

NOVENO. La teoría del debut en los despidos colectivos.

1. La sentencia de esta Sala 1131/2021, de 17 de noviembre (Recurso 142/2021) desestima el recurso del sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada, ajeno a la Comisión Negociadora del despido colectivo y con participación minoritaria en la RLT de la empresa, contra la sentencia de la AN 9/2021, de 3 de febrero (Recurso 244/2020), caso SECURITAS, que aplica la teoría del debut en un supuesto en el que «ninguna mala fe negocial ha tenido lugar vinculada al desconocimiento del sindicato actuante del grupo laboral de las empresas o teoría del debut».

La sentencia de esta Sala llega a «la conclusión de que no se introdujo sorpresivamente en el periodo de consultas la existencia del citado grupo empresarial, que era conocido con anterioridad por los representantes de los trabajadores, por lo que no se ha vulnerado la buena fe negocial, debiendo hacer hincapié en que la mesa única fue el resultado de la voluntad mayoritaria de los representantes sindicales, habiendo votado a favor de ella los representantes de los sindicatos UGT, USO y CSIF»; y añade también como elemento decisonal que «la comisión representativa de la plantilla de Securitas Seguridad España Techco que negoció en el periodo de consultas estaba integrada por 13 miembros: cuatro del sindicato UGT, cuatro de CC.OO., tres de USO, uno de CSIF y uno de Alternativa. La composición de la mesa representativa fue decidida por los sindicatos en función de la representatividad de cada uno de ellos. El sindicato recurrente alega la vulneración del principio de correspondencia porque él carece de representación en Techco. El motivo no puede prosperar porque se trató de un despido colectivo que afectó a trabajadores de ambas



empresas, integrantes de un grupo empresarial, habiéndose acreditado la implantación suficiente de los sindicatos que suscribieron el acuerdo en el ámbito de afectación del despido colectivo».

En definitiva, no analiza si existe o no grupo empresarial laboral, que da por supuesto, ante la inexistencia de mala fe empresarial y a la vista del acuerdo de las fuerzas sindicales mayoritarias que terminan conformando la Comisión Negociadora.

2. La sentencia 1228/2025 de esta Sala, de 10 de diciembre (recurso 94/2025). desestima el recurso interpuesto contra sentencia de la AN 6/2025, de 21 de enero (Autos 232/2024), caso GEOPOST, en la que se relataba que el acta de constitución de la CRT, de 29 de abril de 2024, se hace referencia al carácter sorpresivo con el que debutan las demandadas, así como su actitud con los autónomos, y en el acta de la reunión que se mantuvo ese día 16 de mayo de 2024 consta que la «CRT consideró que no podía darse por válidamente constituida la Comisión negociadora tanto por el carácter ambiguo de la inclusión o no de los autónomos y por el "debut" como grupo laboral de empresas de las dos sociedades. Con relación a esta últimos cuestión la empresa comunica que así ya han comparecido ante la ITSS, solicitando la representación social copia del acta, e igualmente determinados censos de trabajadores con antigüedades y salarios. Las partes se citan para nuevas reuniones los días 23 y 28 de mayo de 2024», sin que el tema vuelva a ser planteado en la comisión y consecuentemente, sin que la sentencia entre a analizar dicha cuestión.

La sentencia de la Sala pone de manifiesto que en el recurso «[n]o se discute que las dos empresas que han promovido el despido colectivo constituyen un grupo laboral de empresas. Bajo esta premisa se inició y desarrolló el despido colectivo y eso no se ha puesto en duda en el procedimiento seguido ante la Audiencia Nacional» y lógicamente no dedica atención al carácter sorpresivo del grupo de empresas que no fue planteado.

3. Existen varias sentencias más de la AN en las que se analiza o estudia la teoría del debut, como son la 169/2014, de 15 de octubre y la 96/2015, de 2 de junio, pero en la medida en que no ha existido pronunciamiento de esta Sala sobre las mismas, y aunque sus reflexiones resulten de interés, carecen



de relevancia de cara a resolver el presente supuesto y sentar jurisprudencia al respecto.

De las anteriores sentencias podemos llegar a la conclusión de que la teoría del debut ha sido apuntada, pero no refrendada expresamente por esta Sala, en las ocasiones en las que han llegado recursos contra sentencias que hayan reflexionado sobre la misma. Por el contrario, en los supuestos en los que la Sala ha entrado a analizar sentencias que hayan trabajado sobre dicha teoría, las mismas han quedado confirmadas porque o bien la CRT había sido conformada por las centrales sindicales que representaban una mayoría importante de las diferentes RLT y han aceptado el perímetro de negociación propuesto por las empresas consistente en la existencia de un grupo de empresas laboral, que carecía de carácter patológico, o bien porque directamente no ha sido planteada la validez de dicha teoría.

Queda pues el tema abierto a discusión.

DÉCIMO. La traslación al caso en estudio.

Se trata de analizar ahora sí de los hechos declarados probados en la sentencia de instancia, podemos deducir que concurren los elementos que acabamos de expresar, máxime teniendo en cuenta que solo ha sido estimada la propuesta de USO y han sido rechazadas todas las propuestas de modificación de los mismos que pretendía CCOO.

1. La sentencia recurrida en su fundamento de derecho séptimo explica que «[b]ast[a] 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». En consecuencia, es preciso analizar los hitos contenidos en el HP 7º de la sentencia recurrida.



Vemos que en el mismo se habla de que se han producido varios traslados de trabajadores (hitos 1, 3, 4 y 5), sesiones informativas sobre aspectos técnicos de dichos traslados (2), ampliación de un contrato de arrendamiento, con la advertencia de que no se refactura su costo a otras sociedades (6), homogeneización de un seguro médico (7), instauración de política de parking en un centro de trabajo (8), instauración de la de la oficina, flexible en un centro de trabajo (9), instauración de una intranet común con homogeneización de herramientas informáticas cuyo precio no se refactura entre sociedades del grupo (10) y además no es utilizado por todas las personas que prestan servicios para el grupo mercantil, acciones formativas conjuntas (12), instauración de correo corporativo común (13), políticas comunes a nivel de grupo en materia de conductas (14), Oficina de Gestión de la Integración del Grupo MasOrange) para patrocinadores y líderes de la empresa (15), integración de los trabajadores de varias de las empresas en distintas áreas organizativas (17), creación de un nuevo logo de marca (18), y negociación del I convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange (19); el hito 16 hace referencia a un documento en el que básicamente se describen actuaciones que planifican y, en su caso, realizan personas de varias empresas del grupo que tienen básicamente contenido comercial de cara a los clientes y protocolos de actuación conjunta del grupo ante ellos con la finalidad, aumentar la eficacia y reducir los costes.

Del anterior relato cabe deducir la existencia de actuaciones que apuntan en dirección a existencia de grupo empresarial y la presencia de una intensa dirección unitaria dentro del grupo: los traslados geográficos aun centro de trabajo principal, 3, 4 y 5, el seguro médico del 7, el parking y lanzaderas del 8 en tanto que se aplican simplemente a quienes trabajan en un centro concreto, el 9 en que se imponen protocolos de trabajo para empresas del grupo, la formación conjunta del 12, respecto a la confusión patrimonial desconocemos la financiación cuando se trata de actividades que afectan a más de una empresa y no consta que haya compensación de gastos entre unas y otras sociedades; el 16 resulta esta claramente relacionado con la apariencia



externa pues tiene por objeto coordinar actuaciones de cara al exterior del grupo. Y por fin la promoción del convenio colectivo de grupo laboral que, iura novit curia (los jueces conocen las normas), ha sido publicado en el BOE de 3 de diciembre de 2025 (Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange) y está suscrito por el grupo empresarial y UGT, CCOO y FETICO.

No debemos olvidar que la construcción teórica del grupo patológico tiene como finalidad la de proteger los derechos de las personas trabajadoras ante actuaciones abusivas o en fraude de ley por parte de la empresa; ello tiene sentido en la medida en que si la empresa cabecera del grupo quiere mantener una sola empresa desde el punto de vista laboral, puede proceder a unificar las distintas previamente existentes, por más que para ello tenga que realizar algún tipo de negociación con la representaciones sindicales: parece que esto es lo que pudiera pretenderse al inicio de este proceso de unificación, cuando se estableció la Mesa de Diálogo y Negociación a la que hace referencia el HP 5º; pero una cuestión es que se inicie una negociación para «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» y otra muy distinta es que exista ya desde ese momento el ansiado grupo de empresas laboral: quizá ese sea el resultado final del proceso si la empresa toma las decisiones adecuadas de acuerdo con la legislación vigente en materia mercantil y laboral, pero en el momento de iniciarse la negociación del despido colectivo no puede considerarse que existiera tal grupo laboral.

2. Este punto debemos decidir si nos encontramos ante un grupo mercantil de empresas, sin inexistencia de grupo laboral, o por el contrario, existen elementos suficientes para entender que si existe dicho grupo laboral de empresas.



Si partimos de que no existía grupo empresarial laboral patológico ello significaría que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, la negociación del despido colectivo debió realizarse en el seno de cada una de las empresas, sin posibilidad de realizar una negociación a nivel de grupo al no existir el mismo en el sentido del grupo laboral, sin que fuera posible la negociación conjunta en el ámbito de un grupo de empresas mercantil, o como señala la Fiscalía de la Audiencia Nacional, «por haberse tramitado un despido colectivo por una “agrupación de empresas”, pese a que ello no está contemplado en la Ley (ex art. 51 ET), y por haberse vulnerado la libertad sindical, con motivo de haberse tramitado un “periodo de consultas”, así como constituido una “comisión negociadora”, sin estar integrada por representantes de los trabajadores en cada una de las empresas concernidas y en las que se han extinguido las relaciones laborales».

La consecuencia siguiente sería que para realizarse la negociación a nivel de ámbito empresarial individual en la empresa ORANGE ESPAGNE SAU debería haberse constituido una comisión negociadora para el despido colectivo, de la que debería de haber formado parte la USO en tanto que cuenta con 6 miembros en la representación legal sobre un total de 57 lo que implica que debería contar con un representante en una comisión de 13. Y con independencia de que la decisión de constituir una comisión negociadora a nivel del grupo empresarial laboral inexistente fuera tomada por razones de cualquier tipo, y no necesariamente con la pretensión de vulnerar el derecho de participación del sindicato recurrente, lo cierto es que tal la actuación habría supuesto vulneración del derecho de libertad sindical de USO en la vertiente de acción sindical y negociadora, ex art. 28.1 CE con relación a los arts. 2.2.d LOLS y 51.2 ET, y participación en la negociación, y ello con independencia de que el resultado final hubiera podido llegar a ser idéntico al alcanzado en la negociación desarrollada.

3. En este caso, y a la vista de los hechos probados entendemos que es aceptable la existencia de grupo laboral de empresas, en atención a que concurren elementos fácticos y de comportamiento empresarial coincidentes con los planteamientos jurisprudenciales en los que se pone el peso en el empleador material, artículo 1.2 ET, resultando evidente que el empleador es



el grupo como tal, la empresa empleadora es el grupo constituido por las seis empresas -en el futuro, en función de las negociaciones y los hechos que acaezcan pueden aumentar las mercantiles integradas en el mismo- y deberá declararse la responsabilidad solidaria de todas las empresas que han participado en la negociación del despido colectivo.

Tomada esta decisión, parece evidente que la existencia del grupo empresarial laboral "fisiológico" en cuyo perímetro ha sido negociado el despido colectivo, no puede ser considerado como un hecho puntual, sino como una realidad permanente, y ello significa que de cara al futuro todas las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, deben entenderse existentes con el grupo de las 6 empresas, entendido el mismo como una "empresa-grupo" que ocupa la posición de empleadora. A modo de ejemplo, y sin pretenderse de exhaustivos, parece evidente que los contratos de trabajo se entenderán suscritos con el grupo empresarial, a quien se prestarán los servicios y quien será responsable de todas las obligaciones jurídicas que establece dicho contrato; la RLT deberá ser única debiendo celebrarse las elecciones sindicales a nivel unitario, dentro del grupo, tal y como si cada una de las empresas del grupo fuera un centro de trabajo del mismo; es evidente que tiene consecuencias para ambas partes del contrato de trabajo, empresa y persona, trabajadora, de cara a aspectos como la movilidad geográfica y funcional, la prevención de riesgos laborales, los despidos fundados en causas ajenas al comportamiento de quien presta sus servicios por cuenta ajena, y un sinnúmero más que deberán irse concretando en la negociación colectiva o por los órganos jurisdiccionales en la medida en que vayan apareciendo.

Y es evidente que esta decisión tiene valor de cosa juzgada de cara a cualquier otro proceso que se produzca en el futuro y se cuestione la existencia del grupo, de no producirse elementos novedosos que obliguen a un nuevo análisis.

En otras palabras y con total claridad, la decisión de si existe un grupo empresarial laboral dentro de un grupo mercantil no es una decisión que



pueda tomarse circunstancialmente por interés temporal de las partes para fijar un perímetro de negociación en un supuesto como el presente de despido colectivo, sino que debe responder a una realidad material en un momento dado, y una vez constatada, judicialmente o por actos expresos de las partes, tiene las consecuencias de tal reconocimiento para conflictos futuros.

4. En todo caso y por ahora, oído el Ministerio Fiscal, y a la vista de la jurisprudencia de la Sala, debemos desestimar ambos recursos.

Todo ello sin imposición de costas, a tenor del art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Desestimar los recursos de casación interpuestos por Unión Sindical Obrera (USO) y por Comisiones Obreras (CCOO).

2.- Declarar firme la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 55/2025, de fecha 21 de abril de 2025 (Despido Colectivo 369/2024).

3.- Sin imposición de costas en el presente recurso.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

