

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 21 de abril de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 126/2013

SUMARIO:

Despido colectivo. Servicios de contact center. Causas organizativas y productivas motivadas por la supresión del servicio de teleconcertación por haber decidido poner fin al mismo la empresa que lo había solicitado, dada la crisis del mercado publicitario a que pertenece la misma, sin que la empleadora tuviera actividad contratada con otras empresas ni perspectivas ciertas de obtenerla que permitiera la recolocación de los trabajadores del servicio en extinción. Mala fe empresarial: no se aprecia. Sala General.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 51.2.

PONENTE:

Don Miguel Ángel Luelmo Millán.

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintiuno de Abril de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación, formulado por el Letrado D. Jacinto Morano González en nombre y representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 14 de septiembre de 2012, en actuaciones seguidas por dicho recurrente, contra GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE SL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACION DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES, COMITE DE EMPRESA GSS LINE EN MADRID Y COMITE DE EMPRESA GSS LINE EN BARCELONA, sobre IMPUGNACION DE DESPIDO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de parte recurrida GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE SL, representada y defendida por el Letrado D. Luis Coll de la Vega y FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO), representada y defendida por el Letrado D. Armando García López.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan,

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

La Confederación General del Trabajo, formulo demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se declare: la NULIDAD de la extinción de los contratos de 42 trabajadores realizada en el marco del expediente de regulación de empleo NUM000, condenando a la empresa a la readmisión de los 42 trabajadores y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma y subsidiariamente, los declare NO AJUSTADOS A DERECHO y por tanto, IMPROCEDENTES, condenando a la empresa a optar entre la readmisión de los trabajadores con abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma o a indemnizar a los mismos en la cuantía que resulte de aplicación por despido improcedente, a determinar, en su caso, en fase de ejecución.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo la parte actora y como demandadas lo hicieron la empresa GSSL, los sindicatos CCOO, CTI y el representante del Comité de empresa de Madrid, que se adhirió a la demanda. La parte actora ratificó su

demanda, contestando las demandadas en los términos que recoge el acta de juicio. Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Tercero.

Con fecha 14 de septiembre de 2012, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por CGT frente a la empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE SL, los sindicatos CCOO, UGT, CTI y los Comités de empresa de dicha mercantil en Barcelona y Madrid, adhiriéndose este último a la demanda, y en consecuencia debemos declarar y declaramos ajustada a derecho la decisión extintiva llevada a cabo por la empresa demandada, en el ERE NUM000 al que se refiere este procedimiento".

Cuarto.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " Primero - La empresa demandada rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el Convenio colectivo sectorial de contact center, y tiene una plantilla de aproximadamente 1999 trabajadores.

Segundo. El día 12 de Abril de 2012 se reunió el Comité de empresa de Madrid, comunicándole la mercantil haber presentado un Expediente de Regulación de Empleo (en adelante, ERE), que afecte a sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona, extinguiendo 44 contratos de trabajo. El día 19 de Abril de 2012 se inició el período de consultas, con la reunión de representantes de la empresa y de los Comités de Madrid y Barcelona, constituyéndose el 23 del mismo mes y año una Comisión negociadora sindical reducida, compuesta por 4 representantes de UGT, 4 de CCOO, 3 de CGT y 2 de CTI.

Tercero. El representante de la empresa, al dirigirse a la Dirección General de Empleo, manifestó que la decisión adoptada se fundamenta en causas organizativas y productivas, motivadas por la supresión con efectos 30 de Abril de 2012 del servicio de teleconcertación que GSSL venía prestando a favor de YELL PUBLICIDAD SA, derivada de la decisión de poner fin al mismo adoptada por esta última empresa debido a la situación de crisis que afecta al mercado publicitario y de consumo en general, tal y como literalmente se dice.

Cuarto. El número de centros de trabajo de la empresa en todo el territorio nacional es de 9, si bien solo están afectados dos (Madrid y Barcelona).

Quinto. En la memoria explicativa que acompaña a la incoación del expediente, se insistía en la extinción del contrato mercantil que la ligaba a YELL, que fue concertado el 1/12/2008 y cuyo vigor comprendía hasta el 31/12/2012, si bien esta última Compañía notificó a la demandada que "la finalización definitiva de la prestación de los servicios de telconcertación sería antes del 30 de Abril de 2012".

Sexto. Manifestaba también la empresa en el referido escrito que "se vería obligada a prescindir de la plantilla que prestaba estos servicios...ya que no tiene actividad contratada con otras empresas ni perspectivas ciertas de obtenerla que permita la recolocación de los trabajadores afectados al servicio que va a extinguirse el próximo día 30 de Abril de 2012".

Séptimo. La última reunión del período de consultas tuvo lugar el 27 de Abril de 2012, fijándose el número de trabajadores afectados por el ERE en 42, y no en 44.

Octavo. En el Acta de Acuerdo Final redactada el 3/5/2012 por la Comisión creada al efecto se dice que los contratos de trabajo de los 42 trabajadores afectados se extinguen de acuerdo con las condiciones que en materia indemnizatoria y de otra índole seguidamente se detallan, transcribiéndose a continuación los que afectan a este procedimiento:

B. CONDICIONES EN MATERÍA INDEMNIZATORIA .

Los trabajadores afectados percibirán por la extinción de sus contratos de trabajo, una indemnización equivalente a veintinueve (29) días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, sin topes de antigüedad, calculada, con el salario que actualmente vienen percibiendo y con el tiempo de servicios prestados a la empresa hasta el día 7 de mayo de 2012, siendo los importes que a cada uno corresponden, los consignados en el mencionado anexo adjunto.

La indemnización pactada se ha valorado y cuantificado habiendo tomado las partes en cuenta la fecha convenida para la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, que, como se ha indicado, tendrá plenos efectos el día 7 de mayo de 2012.

El abono de la indemnización por Despido Colectivo se hará efectivo en el momento en que se produzcan las extinciones, al igual que el importe de la liquidación, saldo y finiquito.

C. BOLSA DE EMPLEO Y CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Ambas partes acuerdan que la Bolsa de Empleo, reflejada en el Plan de Acompañamiento Social que obra unido al expediente, se pondrá en funcionamiento a partir del día siguiente al de la fecha de extinción de los contratos de trabajo. La citada Bolsa de Empleo tendrá el siguiente contenido:

La empresa GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE, S.L. facilitará a los trabajadores que tuvieran interés y así lo soliciten dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha de extinción de sus contratos de trabajo, la posibilidad de incorporarse a una Bolsa de Empleo mediante la cual se dará prioridad de acceso a la empresa a los trabajadores afectados por el ERE, cuando en la misma se produzca la necesidad de nuevas incorporaciones por producirse vacantes en la misma. Esta Bolsa tendrá una duración de seis meses. Cuando se produzca una vacante de un puesto, se dará prioridad para su cobertura a los trabajadores integrantes de la Bolsa, que reúnan el perfil profesional precisado. Esta Bolsa de Empleo no tendrá efectividad para los contratos temporales, salvo que se trate de contrataciones por obra o servicio con una previsión de duración superior a 6 meses. El trabajador que rechace o no diera contestación, en el plazo que se designe, a la oferta que le pudiera ser cursada, se entenderá que desiste de su inclusión en la Bolsa de Empleo. Así mismo, se acuerda por ambas partes la constitución de una comisión de seguimiento de carácter paritario integrada por un lado, por los sindicatos CCOO, UGT y CTI, a los que pertenecen los miembros de los Comités de Empresa de Madrid y Barcelona que han suscrito el presente acuerdo, y por otro lado por la Dirección de la Empresa.

D. EFECTOS DE LA EXTINCIÓN:

La extinción de los contratos de trabajo del personal objeto del presente expediente de Despido Colectivo, se llevará a cabo con efectos del día 7 de mayo de 2012, notificándose personalmente a cada uno de los afectados con anterioridad a dicha fecha, sin necesidad de mayor preaviso. Si la prestación de desempleo surtiera efectos con posterioridad al día 7 de mayo de 2012, por causa no imputable al trabajador que la solicite, la empresa se compromete a hacer frente al pago de los salarios por los días de diferencia en los que no perciba el desempleo. Este Acuerdo final fue firmado por nueve de los 13 representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora reducida.

Noveno. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe el 10/5/2012, concluyendo que no se aprecian indicios de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del mencionado acuerdo.

Décimo. La empresa demandada, en el período comprendido entre Abril y Septiembre de 2012 ha suscrito más de 500 contratos de trabajo, ninguno de los cuales lo es con carácter indefinido.

Undécimo - GSSL tiene concertados contratos mercantiles de telesección al menos con las empresas AEGON, IBERDROLA, AIG, BBVA, Editorial PLANETA, Mutua Madrileña, NUEZ SEGUROS y SEGURCAIXA ADESLAS.

Duodécimo - En el período comprendido entre el 11 de Abril y el 26 de Junio de 2012, la empresa demandada ha contratado más de 350 trabajadores de los que todos ellos lo han sido con categoría de teleoperador, salvo los que a continuación se especifican:

- 12 como promotores,
- 3 como técnicos administrativos,
- 3 como especialistas,
- 2 como auxiliares administrativos,
- 2 como gestores comerciales, y
- 2 como titulados medios.

La mayoría de ellos en régimen de jornada reducida.

Decimotercero - De los trabajadores afectados por el expediente 21 tienen la categoría de gestores telefónicos, 16 de especialistas, 2 de auxiliar administrativo, 2 de supervisor B y uno de coordinador".

Quinto.

Preparado recurso de casación por la Confederación General del Trabajo (CGT), en él se consignan los siguientes motivos: PRIMERO- Al amparo del art. 207.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por inclusión de un nuevo hecho probado y SEGUNDO- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores .

Sexto.

Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Séptimo.

En Providencia de fecha 5 de marzo de 2014, la Sala estimó que, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate en Sala General, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial . A tal efecto, para su celebración, se señala el día 9 de abril de 2014, convocándose a todos los Magistrados de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 14 de septiembre de 2012 recaída en el procedimiento n.º 136/2012, desestimó la demanda del sindicato CGT y es recurrida en casación por dicha parte que formula dos motivos al amparo del art 207 de la LRJS y con base, respectivamente, en sus apartados d) y e).

Con el primero se pretende la inclusión de un nuevo hecho en el relato de dicha resolución donde, con apoyo en la documental de los folios 160 y 310-312 de los autos, se diga que "la dirección de la empresa, en el seno del período de consultas, comunicó a los representantes de los trabajadores un número muy inferior de contrataciones de las que tenía intención de realizar". Arguye en tal sentido y en resumen, que "el hecho de que la empresa manifestara una información falsa en el período de consultas supondría, manifiestamente, la concurrencia de dolo en el acuerdo alcanzado.....Los representantes de los trabajadores que suscribieron el acuerdo lo hicieron en la creencia de que los despidos eran inevitables y de que no iban a existir puestos de trabajo suficientes para recolocar a los trabajadores despedidos", insistiendo posteriormente en que "el engaño llevado a cabo por la empresa fue de tal intensidad que llevó a los representantes de los trabajadores a suscribir el acuerdo, cosa que, quizás, no hubieran hecho de tener la información completa".

Por su parte, la empresa demandante, manifiesta al respecto en su escrito de impugnación que "si es cierto que la empresa procedió a emitir una información sobre posibilidades de contratación en la reunión de fecha 19 de abril, también es igualmente cierto que posteriormente ofreció datos más exactos y amplios en las reuniones celebradas los días 23 y 27 de abril. Por lo tanto, la frase que se pretende adicionar como un nuevo hecho probado no se corresponde con lo realmente sucedido ya que no sólo debe examinarse la información facilitada el día 19 de abril sino también la trasladada a los representantes de los trabajadores en las reuniones del período de consultas posteriores a dicha fecha" y que en las reuniones de los mencionados días 23 y 27 se explicaron "concretamente" "tanto las posibilidades de contratación existentes para venta de seguros y de suscripciones de libros (pág 2 del acta de 23 de abril) como la contratación de teleoperadores para la campaña comercial del banco BBVA remarcándose respecto de esta campaña que la misma tendría una duración de sólo 1 mes (pág 3 del acta de la reunión del día 27 de abril) tal y como se comprobó en la documental consistente en el informe de la Directora de Recursos Humanos de la empresa Sra Azucena, aportado como documento n.º4 de la prueba anticipada, en el que se indica que todos los contratos de dicha campaña fueron extinguidos, como tarde, el 24 de mayo de 2012".

La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO impugna también el recurso, considerando, en cuanto al primer motivo, que la pretensión de revisión de la prueba documental es improcedente porque no resulta o se deduce de manera clara, patente y directa de la prueba documental que se menciona, de manera que no se ha producido en modo alguno error en la apreciación de la prueba, y que la valoración realizada por la sentencia recurrida "se encuentra adornada de las notas de racionalidad e imparcialidad", compartiendo también el criterio de la Sala "cuando en el fundamento de derecho segundo descarta que la empresa utilizara palabras o maquinaciones insidiosas como exige el art 1269 CC que indujeran a los representantes de los trabajadores a firmar el acuerdo".

El Ministerio Fiscal sostiene sobre el particular en su informe que impugna el motivo "porque de los citados documentos no se desprende en absoluto el error de la sentencia. Lo que se desprende de los documentos citados es que la empresa comunicó un número de contrataciones, no que el mismo fuera inferior al número que se proponía acreditar. De los documentos citados en su escrito de interposición no se acredita engaño alguno cometido por la empresa en la tramitación del despido colectivo y sí, como recoge la sentencia recurrida, que no era posible mantener, empresarialmente hablando, el colectivo de trabajadores afectados, al no existir puestos de trabajo vacantes que pudieran desempeñar".

La sentencia recurrida expresa en relación con este punto en el segundo párrafo del segundo de los hechos que declara probados que "el día 19 de abril de 2012 se inició el período de consultas...constituyéndose el 23 del mismo mes y año una comisión negociadora sindical reducida compuesta por cuatro representantes de UGT, 4 de CCOO, 3 de CGT y 2 de CTI", añadiendo en el hecho séptimo que "la última reunión del período de

consultas tuvo lugar el 27 de abril de 2012, fijándose el número de trabajadores afectados por el ERE en 42 y no en 44". Sobre esta base, en el segundo fundamento de derecho aborda la cuestión cuando señala que "CGT denunció, en primer lugar, que la empresa demandada vulneró el procedimiento regulado en el art 51.2 ET puesto que no proporcionó a la representación de los trabajadores toda la información precisa para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en tanto que no informó sobre las nuevas contrataciones coetáneas al despido colectivo que acreditaban precisamente la existencia de empleo suficiente para impedir las extinciones producidas", añadiendo que dicho sindicato "subrayó además que la actuación empresarial fue dolosa puesto que no sólo no informó sobre los contratos citados sino que informó incorrectamente sobre dichas contrataciones, como es de ver en el acta de 19-04-2012

Acerca de ello, la sentencia razona que "es cierto y no se escapa a la Sala que en la reunión de 19-04-2012 la empresa demandada informó que sólo disponía en los meses de mayo y junio de los puestos de trabajo referidos más arriba pero no es menos cierto que en las reuniones siguientes se debatió sobre las contrataciones....." añadiendo: "dicho debate, reflejado en las actas de 23 y 27-04-2012 acreditan por sí mismo que hubo información efectiva sobre la concurrencia de nuevas contrataciones coetáneas al despido colectivo, haciéndose evidente a nuestro juicio, que se debatió asimismo sobre la recolocación, ya que se pactó finalmente a propuesta de los representantes de CCOO, UGT y CTI la constitución de una bolsa de empleo así como una comisión de seguimiento que permitiera la recolocación de los despedidos siempre que sus perfiles se ajustaran a los puestos de trabajo, ya que dicho acuerdo, suscrito, no se olvide, por el 75% de la representación de los trabajadores, acredita la admisión implícita de que sus perfiles no se ajustaban a los puestos de trabajo existentes en el momento del despido.....

De cuanto antecede, se desprende, en primer lugar, que la sentencia de instancia ha tenido en cuenta la prueba practicada y ha valorado específicamente la cuestión que se trata de introducir con este nuevo hecho; en segundo lugar, que la propuesta revisora adolece de inconcreción, al no detallarse debidamente los términos del debate en este punto, lo que exigiría que se hubiera concretado el número de contrataciones comunicado a la representación de los trabajadores y el número de las que se "tenía intención" de llevar a cabo, o mejor dicho -por lo que a continuación se razona- el número de las que realmente se llevó a cabo; en tercer lugar, que la parte recurrente no puede arrogarse lo que "los representantes de los trabajadores que suscribieron el acuerdo" entendieron o creyeron al hacerlo, porque eso sólo les incumbe expresarlo a esos representantes, quienes ni han demandado ni han recurrido ni se han adherido al recurso sino que, por el contrario, lo han impugnado expresamente (CCOO), y, en cuarto lugar, en fin, que dicha "intencionalidad" es un concepto subjetivo y no un dato, suponiendo un juicio de valor predeterminante del fallo, por lo que, cuanto menos, esa expresión (que se revela clave en la propia propuesta modificativa) no tendría ocasión de figurar en el ordinal sugerido, lo que ya de antemano subvertiría su redacción y significado, por todo lo cual el motivo no puede prosperar.

Segundo.

El segundo y último, en fin, considera vulnerado el art 51 del ET porque la sentencia, dice, parte de la base de que se ha acreditado claramente que la empresa demandada tiene un excedente de mano de obra más cualificada que la exigida para los puestos de trabajo de nueva creación, esto es, que los puestos creados "de forma masiva" eran de categorías inferiores a las extinguidas, y, según entiende dicha parte, "la circunstancia que la sentencia establece como causa organizativa de los despidos no es tal, puesto que no supone cambio alguno en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción", como ese precepto requiere.

La empresa demandada, tras señalar que a la finalización de la contrata con la mercantil Yell Publicidad el 30 de abril de 2012 se generó un excedente de plantilla de 44 empleados adscritos a la contrata que no podían ser recolocados en otras campañas ya que tenían perfiles profesionales muy distintos a los que estaban o iban a ser contratados, contesta a la parte recurrente que "los perfiles solicitados por los clientes para las nuevas campañas no eran similares a los de los trabajadores despedidos sin que se aportara por la parte recurrente prueba en contrario".

El sindicato impugnante, por su parte, arguye respecto de este segundo motivo, en resumen y como conclusión, que "ha quedado acreditado que la empresa demandada tenía un excedente de mano de obra más cualificada que la exigida para los puestos de teleoperadores, cuyas jornadas son generalmente inferiores a las desempeñadas por los despedidos, lo que obligaría a una movilidad descendente dentro del Gupo D que supondría un alto coste para la empresa, que debe seguir retribuyendo trabajos de nivel inferior y con jornadas inferiores, con las retribuciones de procedencia, por lo que quedan justificadas las extinciones producidas"

El Ministerio Fiscal, en fin, impugna también este motivo dando por reproducidos los argumentos de la sentencia y subrayando el hecho de que "la contrata formalizada entre la empresa y la mercantil Yell Publicidad SA, genera un excedente de plantilla en número de 44 operarios cuya recolocación era totalmente improbable al tener un perfil profesional (categoría) distinto (por superior) a los de los trabajadores que estaban o iban a ser contratados por la empresa", relacionando acto seguido las razones contrarias a la tesis de la parte actora.

Situado en estos términos el debate, ha de partirse de que no cabe cuestionar, sin la base necesaria, la buena fe que ha de presidir las relaciones laborales en general, el proceso de negociación por ambas partes en particular -especialmente el de esta clase ex art 51.2 del ET - ni, en fin, y sobre todo, la extinción misma de los contratos, cuando la (amplia) mayoría de la representación de los trabajadores se ha mostrado conforme con éstas y no se ha considerado víctima de una actuación torticera de la empresa, por más que así lo trate de ver la parte recurrente al aludir, ya en el motivo precedente, al dolo que menciona por haberse dado, según sostiene, una información falsa en el período de consultas que no ha quedado demostrada, y que, según razona, "tendría como consecuencia la nulidad de los despidos practicados" conforme al art 124 de la LRJS, cuando lo cierto es que a falta de evidencias de otro signo, la presunción legal juega en pro de la existencia de esa buena fe y no a la inversa, justificando, por el contrario, el sindicato impugnante la medida en las razones ya expresadas de su escrito, de modo que desde el mismo se apunta a una constatación de la realidad que en el recurso se resalta, contrariamente y sin el fundamento fáctico necesario, como errónea argumentación de la sentencia, sobre la base de todo lo cual cabe añadir, en fin, que el precepto legal no se reduce a los cambios de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción como causas organizativas de la extinción de los contratos de trabajo sino que son cambios "entre otros", es decir, que se expresan a mero título de ejemplo, dejando abierta la posibilidad a otro tipo de cambios.

Por cuanto antecede, tampoco este motivo puede prosperar y, en consecuencia, ha de desestimarse el recurso interpuesto contra la sentencia de instancia que, en corolario, ha de confirmarse.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación, formulado por el Letrado D. Jacinto Morano González en nombre y representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 14 de septiembre de 2012, en actuaciones seguidas por dicho recurrente, contra GLOBAL SALES SOLUTIONS LINE SL, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACION DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES, COMITE DE EMPRESA GSS LINE EN MADRID Y COMITE DE EMPRESA GSS LINE EN BARCELONA, sobre IMPUGNACION DE DESPIDO COLECTIVO. Sin costas.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.