

A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

Don José María Trillo-Figueroa Calvo, letrado en ejercicio colegiado 80672 del ICAM, en representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), según tengo acreditado ante la Secretaría de la Sala, y con domicilio a efecto de notificaciones en la calle Sagunto 15, 1º, 28010, de Madrid, actuando en su nombre y representación, ante este Servicio comparece y, como mejor proceda en derecho,

DICE:

Por medio del presente escrito vengo a formular DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE CONVENIO POR LA QUE SE DECLARE LA NULIDAD DEL ART.14.b DEL II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing), en su primer párrafo, frente a la patronal del sector del Contact Center “**Asociación de Contact Center Española**” (ACE), con domicilio en BARCELONA en la *calle Balmes, 177, 3º 1ª, 08006*.

Así como:

- **FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, (CCOO)**, con dirección en Madrid, en la calle Ramirez de Arellano 19, 5ª planta, 28043, en la persona de sus representantes.
- **FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**, con dirección en Madrid 28002, Avenida de América, nº 25 - 7ª planta en la persona de sus representantes.

- **CIGA-CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA**, C/Miguel Ferro Caaveiro 10, 15703, Santiago de Compostela, en la persona de sus representantes.
- **ELA-Eusko Langileen Alkartasuna**, C/Barrainkua 13, 48009, Bilbao, en la persona de sus representantes.
- **LAB-Langile Abertzaleen Batzordeak**, Pokopandegi Bidea 9, 2, 20013, San Sebastián, en la persona de sus representantes.
- **MINISTERIO FISCAL**

La presente DEMANDA se formula sobre la base de los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Que la central sindical compareciente está legitimada para instar el presente procedimiento de impugnación de convenios, para cuya formulación, en su caso, también tiene legitimación activa. Así resulta de su implantación entre los afectados y de su ámbito de actuación, más amplio, incluso, que el del conflicto. La CGT tiene la condición de sindicato más representativo en el sector, habiendo sido negociadora del convenio que se impugna.

SEGUNDO.- Que el presente conflicto afecta a la contratación temporal en el sector, concretamente a lo preceptuado respecto al personal de operaciones en el art. 14.b del Convenio colectivo. Siendo aproximadamente 60000 los trabajadores afectados. Todos ellos tienen un interés directo en el presente conflicto colectivo.

TERCERO.- Que la presente demanda se dirige ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, puesto que el personal afectado presta servicios en

centros de trabajo ubicados en distintas comunidades autónomas, siendo el convenio de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español (art.1 Convenio Colectivo).

CUARTO.- Que el Convenio colectivo de aplicación es el del II Convenio de ámbito estatal del Sector de Contact Center, («BOE» núm. 165, de 12 de julio de 2017, páginas 59955 a 60001), publicado por Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo. Código de Convenio 99012145012002)

Encontrándose en ultraactividad en virtud de lo establecido en el art. 6 del mismo.

El art.2 del Convenio establece el siguiente ámbito funcional del mismo:

“Dentro del ámbito del artículo 1 la aplicación de este Convenio será obligatoria para todas las empresas y para todo el personal de las mismas cuya actividad sea la prestación de servicios de contact center a terceros.

A los efectos del presente Convenio quedan encuadradas en la prestación de servicios de contact center todas aquellas actividades que tengan como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de «back office», información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a

través de los entornos antes citados.

Tal definición incluirá las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas con la actividad principal”.

QUINTO.- Que el artículo 14 del Convenio Colectivo regula la contratación temporal de los trabajadores de operaciones, aquellas personas que realiza su trabajo en las campañas o servicios que se conciertan por las empresas de Contact Center para un tercero.

El art. 14 del CC. Recoge la preocupación expresa de los firmantes por dotar a las personas que trabajan en el sector de los mayores niveles de estabilidad posibles, bajo el entendimiento de que el Contact Center es una actividad de prestación de servicios en vías de consolidación, y que contiene realidades empresariales diversas y plurales, con una alta incidencia de los cambios tecnológicos.

El art. 14.b del CC viene a establecer para el contrato por obra o servicio determinado, que:

“Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de Contact Center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato”.

SEXTO.- El art. 15.1.a del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, viene a establecer que:

“Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza”.

El artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada:

“El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización”.

SÉPTIMO.- Que la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, viene a establecer en sus considerando:

“6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento;

7. Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos;

(...)

9. Considerando que más de la mitad de los trabajadores con contratos de duración determinada en la Unión Europea son mujeres, y que, por lo tanto, este Acuerdo puede contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres;”.

La cláusula 4 del Acuerdo Marco, viene a recoger el «Principio de no discriminación», prevé lo siguiente en su apartado 1:

“Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

En su cláusula 5, dicho acuerdo marco recoge:

“Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las

necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;(...)”.

OCTAVO.- Que dicho artículo convencional, primer párrafo del art. 14.b, viene a conculcar lo establecido en el art. 15.1.a del ET en relación con la Directiva 99/70/CE, toda vez que viene a determinar el contrato de duración determinada como modalidad de contratación más normalizada dentro del personal de operaciones, dotando de sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de Contact Center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Y ello, en base a la reciente jurisprudencia que considera que no existe autonomía, ni sustantividad propia en la actividad de una empresa cuando la ocupación ordinaria de la misma es precisamente dotar de servicios a terceras empresas, siendo ilógico asumir que dichas funciones puedan tener el carácter excepcional sino al contrario, su objeto es el habitual, y en modo alguno temporal sino definitivo.

Cabe destacar que el sector del Contact Center tiene una elevada tasa de temporalidad, especialmente respecto al personal de operaciones, así como se trata de un sector fuertemente feminizado. Por lo que tal cláusula consolida una práctica que puede generar discriminación indirecta de las trabajadoras de operaciones.

NOVENO.- Que en virtud del art.64 de la LRJS esta parte se encuentra exenta

del trámite previo de sometimiento de la cuestión suscitada a procedimiento de conciliación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

De carácter jurídico-procesal

I.- Jurisdicción y Competencia.

Que con fundamento en los artículos 1, 2.h) y 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, corresponde la jurisdicción, así como la competencia objetiva y territorial a esa Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para conocer de la demanda interpuesta y de la acción ejercitada mediante la misma, por cuanto nos hallamos ante un procedimiento de impugnación de convenio cuyo ámbito territorial es superior al de una Comunidad Autónoma.

II.- Legitimación.

Legitimación Activa.- La Confederación General del Trabajo (CGT) ostenta legitimación activa para interponer la presente demanda de conflicto colectivo, conforme dispone el artículo 154 y 165.1.a de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Legitimación Pasiva.- Todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio, en virtud del 165.2 LRJS

III.- Procedimiento.

La presente demanda de Impugnación se sustanciará conforme a lo dispuesto, conforme lo dispuesto en el artículo 17 y siguientes del R.D. Ley 17/1977, de 4 de marzo y en los artículos 163 a 166 de la Ley Rituaria.

IV.- Ministerio Fiscal.

Resulta preceptiva su intervención en virtud del art. 165.4 de la LRJS, por lo que deberá ser citado en virtud del art. 166.1 LRJS.

De carácter jurídico-material.

I. Legislación aplicable

- Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- II Convenio de ámbito estatal del Sector de Contact Center.
- Demás normas concordantes y complementarias.

II. Jurisprudencia

La Doctrina Judicial más autorizada venía admitiendo que la duración de un contrato temporal, como puede ser el de obra y servicio determinado, podía acomodarse la duración de una contrata, y ello al entender que la ejecución del trabajo aunque no se orientara a la elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso industrial con un principio y un fin, sí encajaba en la

necesidad temporal de la empresa de contar con un número determinado de trabajadores que pudieran acometer esos trabajos, que conocidos en el momento de su contratación tenían, sin embargo, un rasgo de indeterminación en cuanto a su duración, ya que su finalización quedaba condicionada no a la ejecución del trabajo en si mismo considerado, sino a la conclusión de la contrata.

En pos de la citada argumentación podemos citar la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 1997, en el recurso de casación 3827/1995.

El Tribunal Supremo (Pleno) en sus Sentencia del 19 de julio del 2018, en los recursos de casación 823 y 824/2017, viene a dar un paso adelante en relación a su doctrina anterior manifestando que; *“No es admisible entender que puedan aparecer indefinidamente como temporales quienes están adscritos a una empresa que trabaja para otra principal en virtud de un negocio jurídico renovado de forma sucesiva”*.

Dicha conclusión viene precedida por dos nuevas premisas que son valoradas por el Alto Tribunal:

- El contrato de obra y servicio determinado vinculado a una misma contrata, que a su vez sufre modificaciones, ampliaciones o novaciones, desdibuja la propia autonomía e identidad de la contrata, al acreditar el encadenamiento de estos actos jurídicos, (modificaciones, ampliaciones, novaciones, anexos, o adendas del original objeto de la contrata) que la empresa necesita o requiere en su actividad normal de los mismos, lo que conllevaría perder la sustancialidad del carácter temporal del contrato pasando a ser el mismo atemporal o indefinido.

- Dar validez al contrato de obra y servicio determinado cuando el mismo ha

perdido sus notas características, es decir su autonomía y sustantividad propia supone un abuso de derecho, (artículo 7.2 del Código Civil), y un fraude de ley (artículo 6.4 del Código Civil).

Y profundizando en dicha línea jurisprudencial, debemos destacar la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2020, que en su Fundamento de Derecho Quinto señala:

“Sin embargo, la Sala en Pleno considera que, llegados a este punto, no sólo debe rechazarse que estemos ante una relación laboral de carácter temporal en base a la desnaturalización de la causa que la justifica; sino que, debemos plantearnos la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso.

Resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales.

Dentro de las enormes tasas de temporalidad de nuestro país se evidencia que la modalidad del contrato para obra o servicio determinado es el que alcanza un índice más elevado de utilización. Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas revelan que la media de personas asalariadas en los cuatro trimestres de 2019 fue de 16.679.500, de las cuales 4.376.900 lo eran como temporales y, entre ellos, 1.653.900 estaban contratadas a través del contrato para obra o servicio determinado. Es más, durante el mes de noviembre de 2020, alrededor del 46% de dichos contratos para obra o servicio de determinado se daba en el sector servicios.

3. Conviene, pues, volver a la definición del contrato para obra o servicio del art.

15.1 a) ET, que pone el acento en la autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa, para apreciar que en las actividades como las descritas no es posible continuar aceptando ni la autonomía ni la sustantividad porque el objeto de la contrata es, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de la empresa. Quienes ofrecen servicios a terceros desarrollan su actividad esencial a través de la contratación con éstos y, por tanto, resulta ilógico sostener que el grueso de aquella actividad tiene el carácter excepcional al que el contrato para obra o servicio busca atender.

La mayor o menor duración del encargo del cliente no puede seguir vinculándose a la nota de temporalidad de este tipo de contrato de trabajo. La duración determinada del mismo está justificada por la particularidad de la obra o servicio, en la medida en que ésta pueda claramente definirse y delimitarse respecto del volumen ordinario o habitual y surgir, precisamente por ello, como un elemento destacado y no permanente respecto del ritmo de la actividad de la empresa.

Nada de ello puede afirmarse cuando toda la actividad empresarial consiste, precisamente, en desarrollar servicios para terceros. Éstos, como tales, estarán sujetos a una determinada duración en atención al nexo contractual entablado con la empresa cliente, pero tal delimitación temporal en su ejecución no puede permear la duración de la relación laboral de la plantilla de la empresa si no se atienen a las notas estrictas del art 15.1 a) ET.

En este punto, pues, consideramos necesario rectificar la doctrina que ha venido manteniendo que la duración temporal del servicio se proyectaba sobre el contrato de trabajo y, en suma, ha ampliado el concepto de obra o servicio determinado del precepto legal.

4. Por otra parte, debemos reflexionar sobre el riesgo de que esta contratación temporal, automatizada en atención al mero mecanismo del tipo de actividad, pueda llevar a situaciones de puesta en peligro de la garantía buscada por la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco

de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada; esto es: "la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación" y el establecimiento "de un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" (Cláusula 1).

En este tipo de empresas, en las que el grueso de la actividad económica reposa exclusivamente sobre personas contratadas de forma temporal, desaparece el marco ordinario de condiciones de trabajo que sería, hipotéticamente, el que habría de partir de la regla de las relaciones laborales indefinidas -en palabras de la Directiva, "los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento" (Considerando 6)-.

El que el objeto de la empresa se alcance o intente alcanzar mediante plantillas eminentemente temporales lleva a construir un marco ad hoc, pues la existencia de contratos indefinidos se torna anecdótica y normalmente limitada a mínimos reductos de dirección y gestión. La plantilla temporal de la empresa tiene pocos visos de poder ser parangonada con un trabajador indefinido comparable. Por el contrario, la estrategia de la temporalidad como recurso esencial del desarrollo de la actividad comporta la estanqueidad de las relaciones laborales, cuya vida -al supeditarse a cada contrata- se desarrolla en espacio temporal y funcional limitado.

5. La Sala es consciente de que determinadas actividades empresariales están sujetas a flujos variables de demanda. Ahora bien, tales situaciones no pueden paliarse a través de una política de contratación que no se ajusta a la regla esencial de nuestro sistema de relaciones laborales, cual es la de indefinición del contrato de trabajo y la limitación de los supuestos de relaciones laborales de duración determinada.

La previsión de variabilidad de las necesidades de la demanda y las decisiones sobre la dimensión de la plantilla pueden y deben ser atendidas a través de

otros mecanismos que el legislador ha diseñado a tal efecto y que están al alcance de todos los empleadores; tanto en relación con una delimitación contractual respecto de las jornadas y tiempos de trabajo (tiempo parcial y sus varias posibilidades de distribución, fijo-discontinuo,...), como la adaptación de las condiciones de trabajo o, incluso, de las plantillas en supuestos de afectación en la actividad de la empresa (la Sala ha consagrado la posibilidad de acudir a las extinciones por causas objetivas derivadas de la pérdida de la contrata, así, por ejemplo, STS/4ª de 1 febrero 2017 -rcud. 1595/2015-)”.

A mayor abundamiento, declara la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de junio de 2021, que:

“59. A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran esos contratos y en las características inherentes a estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 66 y jurisprudencia citada).

60. En cambio, una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta, a través de una norma legal o reglamentaria, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 67 y jurisprudencia citada).

61. En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Por tanto, tal disposición entraña un riesgo real de utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 68 y jurisprudencia citada).

62. Por otra parte, como en reiteradas ocasiones ha declarado el Tribunal de Justicia, la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, en la medida en que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 76 y jurisprudencia citada).

63. La observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco requiere que se compruebe concretamente si la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales y si una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 77

y jurisprudencia citada)".

Por lo expuesto

SOLICITA A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL que, presentado este escrito con sus copias, tenga por presentada demanda de Conflicto Colectivo suscitado frente a las demandadas y, previos los trámites oportunos, proceda a la citación de las partes señaladas para los actos de conciliación y juicio, y en virtud de los mismos dicte sentencia estimatoria de nuestra demanda por la que declare:

- La nulidad del primer párrafo del art. 14.b del Convenio Colectivo cuyo tenor literal resulta:

"Esta modalidad de contratación será la más normalizada dentro del personal de operaciones. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de Contact Center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato".

OTROSI DIGO, que asistirá al acto de juicio oral acompañado de Letrado.

PRIMER OTROSI DIGO, que interesa al Derecho de esta parte que, en el acto de juicio oral, se practiquen los siguientes

MEDIOS DE PRUEBA

DOCUMENTAL, consistente en la que en su caso se podrá proponer por esta parte en el momento procesal oportuno.

TESTIFICAL, que en su caso se podrá proponer en el momento procesal oportuno.

Es Justicia que reitero en lugar y fecha "ut supra".

SEGUNDO OTROSÍ DIGO, Que a esta parte le ha sido trasladada demanda de impugnación, promovida por el letrado D. Armando García López en nombre de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, en Procedimiento de Impugnación de Convenio 121/2021, respecto al mismo precepto que venimos a impugnar ante esta Sala

VENGO A SOLICITAR LA ACUMULACIÓN de la presente demanda al procedimiento de impugnación de Convenio 121/2021, en virtud de lo establecido en los arts. 28 y 30 de la LRJS.

Por ser Justicia que pido en Madrid, a 20 de julio de 2021.

Ldo. José María Trillo-Figueroa Calvo.