

**Audiencia Nacional (Social), sec. 1ª, S 10-03-2017, nº 30/2017, rec. 347/2016**

PTE.: **Bodas Martín, Ricardo**

ROJ: **SAN 1159:2017**

ECLI: **ES:AN:2017:1159**

Procedimiento: **Primera instancia**

Sentido del fallo: **Desestimación**

Demandante/recurrente: **Representación de los trabajadores o de los empresarios**

Demandado/recurrido: **Empresario**

Demandado/recurrido: **Representación de los trabajadores o de los empresarios**

-  Iter del caso

## ANTECEDENTES DE HECHO

### PRIMERO.-

Según consta en autos, el día 23-12-2016 se presentó demanda por CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO contra ERICSSON ESPAÑA SA, ERICSSON NETWORK SERVICES, CCOO, STC, UGT y MINISTERIO FISCAL en **impugnación de despido colectivo**.

### SEGUNDO.-

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 07-03-2017 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

### TERCERO.-

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

### CUARTO.-

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el [artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda de impugnación del **despido colectivo**, si bien desistió de su pretensión subsidiaria, por lo cual mantuvo únicamente la reclamación de nulidad del despido, cuyo período de consultas concluyó con acuerdo, aunque se ha despedido únicamente a 184 trabajadores, de los cuales se adhirieron voluntariamente 116 y se les aplicó forzosamente la medida a 68.

Apoyó su pretensión en que las empresas demandadas no aportaron documentación pertinente, puesto que ni aportaron el **plan de viabilidad**, ni tampoco los contratos de compensación en tiempo útil, cuyo conocimiento era decisivo para entender las causas, puesto que las empresas demandadas tienen beneficios, como se recoge en el informe de la Inspección de Trabajo, pese a lo cual defienden la concurrencia de situación económica negativa, por cuanto las pérdidas se compensan por la empresa matriz con la finalidad de garantizar su competitividad en el mercado, sin que su aportación tardía en inglés permitiera que el período de consultas alcanzase sus fines.

Denunció, del mismo modo, que la empresa no informó sobre la compraventa de la empresa ABENTEL, que supuso nada menos que la subrogación de 550 trabajadores, tratándose de un hecho clave, en el que la empresa de modo reiterado se negó a informar debidamente.

Reprochó también que no se diera debida información sobre la elaboración del informe técnico por un gabinete, cuyo dueño era Consejero Delegado de ABENGOA, quien vendió a las demandadas la empresa ABENTEL.

Tampoco informó sobre subvenciones y externalizaciones, ni sobre la cifra de ventas y las declaraciones del IVA, que entregó extemporáneamente el último día de las negociaciones del período de consultas.

Denunció, por otro lado, que la empresa no comunicó debidamente, una vez concluido el período de consultas, la decisión extintiva a la RLT, por lo que el despido caducó.

Sostuvo, por otro lado, que el despido se fundó en fraude de ley y abuso de derecho, por cuanto su objetivo era sustituir a trabajadores de mayor edad y salario por trabajadores más jóvenes y peor pagados, siendo revelador, por otro lado, que se compre una empresa por el grupo, quien se ha subrogado en 550 trabajadores mientras despide a varios cientos de trabajadores propios.

Denunció también la ambigüedad y falta de concreción de los criterios selectivos, que dejaban a su arbitrio la aplicación de la medida, siendo revelador que se haya ejecutado, a la postre, nada más que un 43% de las extinciones.

Reprochó que la medida se aplicó mayoritariamente a los trabajadores mayores de cincuenta años, puesto que se aplicó a un 38% de los despedidos en EEM y un 29, 8% en ENI, acreditando indicios razonables de preterición del colectivo de mayor edad.

Denunció finalmente, que se vulneró el derecho de huelga, puesto que los mandos de la empresa promovieron una campaña de intimidación a los huelguistas, requiriéndoles para que informaran si iban a sumarse a la huelga.

ERICSSON ESPAÑA, SA (EEM desde aquí) y ERICSSON NETWORK, SLU (ENI desde ahora) se opusieron a la demanda, destacando que son las únicas empresas del Grupo ERICSSON en España, puesto que OPTIMI SPAIN, SLU fue absorbida por EEM en el segundo semestre de 2016

Denunciaron, en primer lugar, la actuación en el período de consultas de CGT, quien solicitó el 27-10-2016 sesenta y seis informaciones y otras veintisiete más en la reunión de 8-11-2016, en la que se informó sobre las propuestas anteriores, acreditando, de este modo, que su objetivo no era negociar, sino dinamitar el período de consultas, preterdeterminando pruebas con la finalidad de obtener una declaración de nulidad del despido.

Afirmaron que se entregó la misma documentación relativa a los contratos de compensación, que se entregó en el **despido colectivo** de 2015, que concluyó con acuerdo ante la Sala, aportándose, además, un documento sobre distribución y ventas dentro del grupo, que incluye detalle de los precios de transferencia, en la reunión de 14-11-2016, que está en inglés, idioma oficial en las empresas, por lo que no se generó ninguna indefensión a la demandante. - Subrayaron, en cualquier caso, que en las cuentas anuales aportadas aparecen las compensaciones de cada año.

Señalaron, que la RLT conoce la operación de ABENTEL desde el 6 de julio de 2016 y se reiteró la información durante el período de consultas salvo el precio en las reuniones de 27-10-16 y 8-11-2016. - La operación se formalizó el 22-12-2016 y al día siguiente se comunicó a la RLT. - Destacaron que la actividad de la empresa es complementaria a la del grupo, por lo que no se ha producido ningún tipo de solapamiento.

Afirmaron que se informó sobre subvenciones de OPTIMI, así como subvenciones en I+D de EEM, que no llegaron a buen puerto, porque estaban pensadas para empresas con menor personal investigador.

Informaron también sobre subcontratación y externalizaciones, así como sobre las horas extraordinarias realizadas en ambas mercantiles y los trabajos realizados fuera de jornada. - También se informó sobre la cifra de negocio, tanto en la memoria como en el informe técnico, si bien las cuenta provisionales, aportadas inicialmente, se cerraron en agosto de 2016 por el retraso inicial en la negociación del período de consultas, lo que motivó que no se aportaran la cifra de negocios y las declaraciones de IVA a septiembre 2016 hasta el 15-11-2016, reiterándose mediante correo de 18-11-2016. - Destacaron, no obstante, que se aportó la documentación legal y reglamentaria al inicio del período de consultas, lo que se admitió en el informe de la Inspección de Trabajo, si bien en el mismo no se informa debidamente sobre la declaraciones del IVA aportadas realmente. - Subrayaron, en cualquier caso, que hubo reuniones específicas, una de las cuales se hizo con CGT, a las que acudieron los autores del informe técnico y el equipo financiero de la empresa.

Señalaron, por otro lado, que se notificó la decisión de la empresa a la AL y a la RLT el 25-11-2016, después que concluyera sin acuerdo el período de consultas. - Posteriormente, una vez producida la consulta a la plantilla, se alcanzó acuerdo con la mayoría de la comisión negociadora, que reprodujo en su totalidad la decisión empresarial. - Dicho acuerdo se notificó a la AL, aportándose copia a la RLT, quien ya tenía la notificación precedente, que no varió en absoluto.

Subrayaron que la Inspección de Trabajo descartó fraude de ley, abuso de derecho o discriminación, por cuanto la plantilla ha crecido en la franja de 40 a 50 años de edad y especialmente en mayores de 50 años de edad, quienes son los que cobran más en la empresa.

Defendieron los criterios de selección utilizados, que son los mismos que en 2013 y 2015 y negaron cualquier discriminación por razón de edad, aunque admitieron que se aplicó la medida a 23 trabajadores mayores de 50 años de los 68 trabajadores despedidos forzosamente y a 59 de los 116 voluntarios, si bien en ambos supuestos se les permitió que eligieran entre extinciones indemnizadas, planes de renta y prejubilaciones.

Negaron cualquier tipo de vulneración del derecho de huelga, tal y como se reconoce en el informe de la Inspección. - Destacaron, a estos efectos, que no se desplegaron servicios mínimos ni de mantenimiento, aunque se habían desplegado en huelgas anteriores y se cumplió escrupulosamente con el ejercicio del derecho, aunque algunos mandos requirieron a trabajadores, que prestaban servicios mediante teletrabajo si iban a hacer la huelga, lo que no impidió su ejercicio, como admitió la propia CGT en un comunicado a la plantilla.

Destacaron finalmente que EEM había tenido una reducción de ingresos de -3% (3 trimestre 2015); - 12% (4 trimestre 2015); - 13%, - 14%, - 17% y -25% en los cuatro trimestres de 2016 y unas pérdidas de - 233 MM euros (2012); - 136 MM euros (2013); - 149 MM euros (2014); - 129 MM euros (2015) y - 110 MM euros (2016), en concordancia con unos resultados de explotación de - 693 MM euros en el período 2012-2016, de los que - 104 MM euros se produjeron en 2016. - ENI, por su parte, tuvo unos resultados de explotación de - 4, 2 MM euros (2015) y - 5, 4 MM euros (2016), que arrojaron unos resultados de - 3, 7 MM euros (2015) y - 4, 8 MM euros (2016). - Si no se hubieran obtenido compensaciones por valor de 844 MM euros desde 2012 a 2016 se habría entrado en concurso.

EI SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC); COMISIONES OBRERAS (CCOO) y la UNIÓN GENERAL DE

TRABAJADORES (UGT) se opusieron a la demanda e hicieron suyas las alegaciones precedentes.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la nulidad del despido por vulneración de los derechos de igualdad y de huelga, puesto que la empresa acreditó cumplidamente que los trabajadores mayores de 50 años, que fueron despedidos forzosamente, no lo fueron por razones de edad y la huelga se celebró correctamente, sin que se impidiera ni directa ni indirectamente la participación a ningún trabajador.

## QUINTO. -

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (EDL 2011/222121), se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos

- La empresa Optimi fue absorbida por Ericsson España en el segundo semestre de 2016. Actualmente el grupo Ericsson está compuesto por Ericsson España y Ericsson Network Services, si bien están controlados por la matriz sueca; el 92% del negocio se canaliza por EEM; se han repartido dividendos por 4 millones en 2014, 18 millones en 2015 que revirtieron a la matriz equivalen algo menos del 8% de las compensaciones.
- Ha habido seis **despidos colectivos** desde 2008 hasta 2016 por causas económicas organizativas y productivas comunes a las telcos en el sector.
- Se ha extinguido 184 puestos de trabajo, no se han amortizado puestos de trabajo que se han sustituido. Los trabajadores incorporados con base en nuevas funciones y precio de mercado.
- El incremento salarial se ha mantenido en particular a mayores de 50 años.
- Abentel se dedica a actividad de desarrollo del cable que no se hacía en Ericsson.
- En el IIT se admitió que se entregó la documentación legal y la solicitada y no hubo advertencias por la misma.
- El 19.11.16 se concluye sin acuerdo si bien CC.OO. acepta la última propuesta de la empresa y tanto CC.OO. como UGT proponen refrendo por escrito. STC propone refrendo telemático, CGT se opuso.
- En el desarrollo del periodo de consultas no se planteó existencia de discriminación por razones de edad.
- Hasta la fecha no se ha impugnado los despidos individuales por razones de edad.
- Se admite que la Optimi solicitó subvenciones, se niega que el requisito constitutivo para obtenerlas sea tener beneficios.
- En caso de que no se tuvieran compensaciones con la matriz la empresa se encontraría en concurso de acreedores.
- Las compensaciones se encuentran reflejadas en las cuentas registradas.
- Se ha contratado a seis trabajadores después del despido. Cuatro trabajadores en finanzas, área no afectada; uno en ITC, actividad de la nube; uno en actividad de facturación y tarificación, no están afectados.
- El 22.12.16 se formaliza la compraventa de Abentel por la empresa del grupo EFF con efectos a 1.1.17. No se ocultó a la RLT si bien no se dio el precio por confidencialidad.
- Los costes laborales se han incrementado en España.
- La externalización está vinculada a criterios de especialidad productiva y costes. El 4.11.16 se aportó información sobre el volumen de subcontratación a fecha septiembre de 2016, así como contratos de servicios y proveedores a fecha septiembre de 2016. El 8.11.16 se notificó por correo electrónico a la RLT.
- El 27.10.16 efectuó CGT solicitud de informaciones complementarias a la empresa.
- El 8.11.16 la empresa contesta y CGT pide 27 nuevas informaciones.
- En el ERE de 2015 se aportaron los contratos de compensación, eso es lo que explicó la empresa para no aportarlos, pero lo hizo como documento denominado de distribución y ventas en el grupo.
- El inglés es el idioma oficial en Ericsson, se maneja por los sindicatos incluido CGT en el comité de empresa europeo.
- El 14.11.16 se aportó documentación detallada de precios de transferencia.
- Desde julio 2016 se notificó a RLT las negociaciones con Abentel que se encontraban pendientes de autorización por la Comisión Nacional de Competencia, de esto se informó en el periodo de consultas, salvo el precio.
- El 4.11.16 se explicó por la empresa a RLT bonificaciones, deducciones fiscales respecto de las subvenciones de I+D, por exceso de plantilla era difícil acceder a ellas.
- Se aportó el volumen de subcontratación en 4.11.16.

- En 2.11.16 se aportaron el número de horas extras referidas a ENI reiteradas el 7.11.16 en formato Excel. Aportaron el número de horas extras en EEM por correo electrónico de 8.11.16.
- Se informó en el acta 8.11.16 los trabajadores fuera de jornada y se reiteró por correo electrónico de 10.11.16.
- La cifra de negocio de los trimestres anteriores al inicio del periodo de consultas obra en la memoria y en el informe técnico y las cuentas provisionales a 31.8.16 lo eran antes de la previsión del inicio del periodo de consultas antes se aportaron el 15.11.16 el IVA a septiembre de 2016 se reiteró por e-mail.
- El 18.11.16 se envió por correo electrónico la cifra de negocio a septiembre de 2016.
- Se aportó información fiscal contable al inicio del periodo de consultas en la memoria y en el informe técnico.
- Concluyó el periodo de consultas el 19.11.16 sin acuerdo, el 25.11.16 se notificó a RLT y a la AL.
- Posteriormente, cuando se alcanza el acuerdo se notifica el 29.11.16 a AL y se aporta la notificación hecha a AL a la RLT.
- El IIT descarta existencia de fraude de ley, abuso de derecho, discriminación.
- Se ha incrementado significativamente el número de trabajadores entre 40 y 50 años y especialmente mayores de 50 años, reducido significativamente el número de trabajadores entre 30 a 40 años y los menores de 30 años.
- Sucede lo mismo con el salario medio, se ha incrementado a los mayores de 50 años, se ha mantenido estable más o menos respecto del resto.
- Estos datos de las medias de edades y salarios medios se notifican a RLT y se une como anexo del acta de 4.11.16.
- Los criterios de selección son iguales que en 2013 y los mismos respecto de los que se alcanzó acuerdo esta Sala en 2015.
- Todas las alternativas a soluciones de la extinción se ha ofrecido planes de renta o prejubilaciones se aplica a mayores de 50 años, se ha ofrecido como adhesión voluntaria y se han adherido a la oferta más cara.
- La plantilla de Abentel ha incrementado dos años la media de la empresa, la media es de 44 años. 178 de sus trabajadores tienen más de 50 años.
- Se comunicó a los managers que respetaran el derecho a la huelga.
- Se remitieron algunos correos por algunos managers a trabajadores de teletrabajo por si iban a secundar la huelga.
- El 24.11.16 CGT felicita a la plantilla por el buen resultado de la huelga.
- El 16.11.16 la empresa insistió respecto del derecho a la huelga.
- EEM tuvo descensos de ingresos en el tercer trimestre de 2015, se redujo 3%; en el cuarto trimestres -12%; primer trimestre de 2016 -13%, segundo trimestre -14%; tercer trimestre -17%, cuarto trimestre -25%; en ENI se produjo el 25% de descenso en el último trimestre.
- Las compensaciones entre 2012 a 2016 ascendieron a 844 millones de euros.
- En 2012 EEM tiene pérdidas acumuladas de -233 millones de euros; en 2013 de -136 millones de euros; en 2014 de -149 millones de euros; en 2015 de -129 millones de euros; en 2016 -110 millones de euros.
- Resultados explotación 693 millones 2012 a 2016; en 2016 104.
- ENI resultado ejercicio -3,7 millones en 2015; -4,8 en 2016; explotación -4,2 en 2015; -5,4 en 2016.

#### Hechos conformes

- En el IIT se admite la concurrencia de beneficios pero en las cuentas registradas, en relación con el contrato de compensación.
- El 21/10/16 se celebra una reunión informativa en el que la empresa advierte que va a promover un ERE. En la información inicial hay disfunciones del número de representantes en dos centros, lo que provocó, tras subsanarse, que iniciara el pc en 21/10/16.
- Los despidos, el 63% se acogieron voluntariamente al ERE.
- El 28.11.16, después del referéndum se modificó de "sin acuerdo" a "con acuerdo", además de que inicialmente se propusieran 281 extinciones solo se han ejecutado 184 y hay un plan social reflejado en él.
- La retribución total al personal de alta dirección del grupo asciende a 3.130.000 euros.
- El 17.11.16 se convocaron tres huelgas, una por CC.OO. y UGT, otra por STC y otra por CGT.
- CGT denunció ante la IT la vulneración del derecho de huelga y la inspección informó que no se había producido.
- Hay un plan estratégico del grupo a nivel mundial dado que pasaron unas vicisitudes como la dimisión del consejero delegado del grupo, la caída

de acciones.

- La empresa carece de **plan de viabilidad** .

- El 23.12.16 se informó de que se produjo el contrato de compraventa el día 22.12.16.

- El 8.11.16 se informa sobre las subvenciones a Optimí en la Junta de Andalucía por 7 millones de euros en 5 años.

- La empresa no dio información personalizada de externalización porque hace un contrato del servicio.

- En el IIT aunque se afirma que se aportó IVA de 2013 a 2015, se aportó hasta agosto de 2016.

- El 26.10.16 en dicha reunión se producen explicaciones por equipo económico y el 11.11.16 se vuelve a celebrar otra reunión a la que CGT no acudió y por ello, se celebra otra reunión el 14.11.16 para que acudiera CGT.

- De 184 despedidos sólo 68 son forzosos y de ellos 23 son mayores de 50 años; de 116 voluntarios, de ellos 59 son mayores de 50 años.

- Respecto de la huelga la empresa no introdujo servicios mínimos y mantenimiento.

- El 21.11.16 CGT denuncia vulneración del derecho a la huelga ante la inspección de trabajo y la misma informa negativamente.

Resultando y así se declaran, los siguientes

PRIMERO.- - El grupo Ericsson en España estuvo formado hasta mediados de 2016 por tres compañías, ERICSSON ESPAÑA SA (EEM), ERICSSON NETWORK SERVICES SL (ENI) y OPTIMI SPAIN SL (SLU). - El 20-05-2016 se elevó a público la absorción de SLU por parte de EEM.

La actividad de EEM consiste básicamente en la venta de equipamiento y prestación de servicios a los principales operadores españoles de telefonía, tanto fija como móvil. - EEM es suministrador de redes, equipos y servicios de telecomunicaciones y soluciones del mundo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones. - EEM está controlado por TELEFONAKTIEBOLAGET LM ERICSSON, compañía constituida en Suecia, dominante del Grupo Ericsson y que posee el 100% de las acciones de EEM. - Por su parte, la actividad de ENI consiste principalmente en la prestación de servicios de soporte y mantenimiento de redes de telecomunicaciones. - ENI está controlada por EEM, que posee el 100% de las acciones.

SEGUNDO.- - Las mercantiles citadas han ejecutado en 2008, 2010, 2013 y 2015 cinco **procedimientos de despido colectivo** , que concluyeron con la extinción de 200, 332, 240 y 250 contratos de trabajo.

Concretamente, el 18-06-2013 se alcanzó acuerdo, que fue suscrito finalmente por CCOO, UGT y STC. - Impugnado **el despido colectivo** por CGT, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 18-11-2013, proced. 338/2013, en la que se desestimó la demanda.

El 2-06-2015 se alcanzó acuerdo en el período de consultas del **despido colectivo** por parte de las empresas, CCOO y UGT. - Impugnado **el despido colectivo** por parte de STC y CGT, se alcanzó acuerdo ante la Sala el 23-09-2015, en el procedimiento 182/2015, cuyo texto obra en autos y se tiene por reproducido, en el que los demandantes desistieron de su pretensión de ilegalidad del **despido colectivo** .

TERCERO.- - El 6-07-2016 se comunicó por las empresas a los representantes unitarios y sindicales la negociación de un acuerdo cuya finalidad era la transferencia de la actividad de ABENTEL TELECOMUNICACIONES, SL, condicionado a la autorización de la autoridad española de competencia. - En la comunicación se informa que dicho proceso, cuya culminación se preveía para el tercer trimestre de 2016, implicará la incorporación de alrededor de 500 empleados especializados en despliegue y mantenimiento de servicios de fibra, que una vez integrados en el grupo Ericsson aportarán unos conocimientos técnicos muy relevantes con el mundo de la fibra, imprescindibles para lograr la expansión del negocio en el área de fibra que se está buscando.

El 22-12-2016 se eleva a público el contrato de compraventa entre ABENTEL TELECOMUNICACIONES, SL y EXCELENCE FIELD FACTORY, SLU, controlada por el Grupo Ericsson, cuyo objeto es la transmisión de la primera a la segunda del negocio de despliegue y mantenimiento de redes de comunicaciones y bucle de abonado. - Esa actividad no se desarrolló nunca por EEM o ENI.

El 23-12-2016 se notificó la operación a todos los representantes unitarios y sindicales de EEM y ENI por parte de las empresas demandadas.

CUARTO.- - El 30-09-2016 las empresas codemandadas se dirigieron a los representantes de los trabajadores en los centros que los tenían, así como a los trabajadores de los centros sin representación, para notificarles su decisión de promover un **despido colectivo** , advirtiéndoles que debían constituir la comisión negociadora correspondiente, puesto que el período de consultas se iniciaría el 17-10-2016.

El 3-10-2016 las empresas notificaron a los representantes de los trabajadores, que en las comunicaciones anteriores se habían producido dos errores referidos al número de representantes en dos centros de trabajo, lo cual provocó que algunas secciones sindicales reclamaran que la notificación de la decisión de promover **el despido colectivo** se remitiera al 3-10-2016, lo cual se aceptó por la empresa mediante comunicación de 4-10-2016, en la que advierte, que el período de consultas deberá iniciarse el 20-10-2016.

No obstante, el 14-10-2016 las empresas demandadas convocaron a los representantes de los trabajadores a una reunión informativa. - En la comunicación citada se advirtió que, por razones de agenda, la reunión convocada para el 17-10-2016 se retrasaba al 21-10-2016.

QUINTO.- - El 18-10-2016 las empresas convocaron a los representantes de los trabajadores para el 21-10-2016 con la finalidad de que se

constituyera formalmente la comisión negociadora, se iniciara el período de consultas, se entregara la documentación y se solicitara el informe a los representantes de los trabajadores.

SEXTO.- - El 21-10-2016 se constituyó la comisión negociadora, compuesta por cinco afiliados a STC; tres a UGT; tres a CCOO y dos a CGT. - En el mismo acto la empresa solicitó el informe a los representantes de los trabajadores y aportó la documentación siguiente: 1) Escrito de comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral; 2) Poderes de representación; 3) Escrituras de integración en las empresas del Grupo Ericsson España de Mundovisión MGI 2000, SAU. y Optimi España; 4) Memoria Explicativa e Informe Técnico de las causas; 5) Cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2013, 2014 y 2015, de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM, ENI, OPITIMI y MUNDOVISIÓN MGI, si bien ésta última referida únicamente a los años 2013 y 2014); 6) Cuentas provisionales (a la presentación de la solicitud del expediente -Cierre a Agosto 2016- de las empresas afectadas- por-este-procedimiento (EEM y ENI); 7) Impuesto de sociedades correspondientes a los ejercicios 2013, 2014 y 2015 de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM y ENI, así como de las empresas Optimi Spain, S.L.U. y de Mundovisión MGI 2000 - ésta de los años 2014 y 2015); 8) Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) correspondientes a los ejercicios 2013, 2014 y 2015, y de 2016 -hasta agosto-, de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM y ENI), así como de la empresa Optimi Spain, S.L.U. -hasta junio 2016; 9) Composición de la Representación Legal de los Trabajadores y Actas de elección de los representantes unitarios de los trabajadores de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM y ENI); 10) Listados de plantilla a 30-09-2016; 11) Plan de Recolocación Externo; 12) Comunicación de la Dirección de la Empresa de su intención de iniciar el proceso de **Despido Colectivo** ; 13) Convocatoria para el inicio del período de consultas; 14) Comunicación de inicio de período de consultas a la Representación Legal de Trabajadores; 15) Recibí de la entrega de la documentación preceptiva; 16) Solicitud de informe preceptivo a la RLT; 17) Acta de apertura del período consultivo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y 18) Acta de constitución de la comisión negociadora.

SÉPTIMO. - El 21-10-2016 se inició el período de consultas, en el que las empresas promotoras admiten su condición de grupo mercantil y laboral, donde se levantó acta de la primera reunión, en la que se aportó por STC y CGT un documento denominado "Propuesta de la parte social para el buen progreso de la negociación del **procedimiento de despido colectivo** de 21-10-2016, en el Grupo Ericsson", que obra en autos y se tiene por reproducido. - En la misma reunión las partes convinieron un protocolo de funcionamiento de la comisión y se aportaron las actas de las asambleas de centros sin representación, cuyos contenidos damos por reproducidos.

Segunda reunión (26-10-2016):

La empresa aporta la notificación a la DGE y documentos Excel sobre la plantilla. - Informa, a continuación sobre las horas de liberación, adicionales a las horas sindicales, para la negociación del período de consultas, que se consideran insuficientes por algunos componentes de la comisión social.

Los responsables del Equipo Económico, redactores del informe técnico, explicaron su contenido a la RLT, abriéndose un debate sobre compensaciones y precios de transferencia, advirtiéndose por la RE de la sensibilidad de ambos documentos, aunque manifiesta su intención de informar adecuadamente sobre ellos. - CGT reclama información sobre los contratos de compensación, respondiéndole la empresa que constan en las cuentas anuales y que ya se dio información suficiente en el **despido colectivo** de 2015, solicitándose todos los contratos desde 2010 por parte de CGT, así como explicaciones sobre su regulación jurídica. - STC pide explicaciones sobre los contratos de compensación y si bien admiten que, para ser competitivos en el mercado no se puede decir que perdemos dinero, lo cierto es que perdemos dinero. Y si la empresa funciona con normalidad preguntan dónde está el desajuste. La empresa indica que las compensaciones explican parte de la causa económica, pero que hay otros problemas económicos que concurren en el presente **procedimiento de despido colectivo** y también hay más causas distintas de la económica. - STC sostiene que se trata de una práctica difícilmente inteligible y denuncia que se despidan para contratar trabajadores más baratos, cuando lo propio sería que la empresa promoviera un concurso de acreedores, manteniéndose por la RE que se trata precisamente de evitar eso a toda costa.

El Sr. Lucas indica que los bienes y servicios que se transfieren de la matriz a España, se transfieren al precio regulado en las reglas de precios de transferencia, y que si a dichos precios Ericsson España no es competitivo, entran en juego las compensaciones de la matriz, para que Ericsson España pueda ser competitivo en España, abriéndose un debate sobre la habitualidad de esa política en el sector, si bien la RE informa que se ha reducido el importe de las compensaciones y que el coste laboral no se ha reducido.

UGT pregunta por el precio hora de los empleados de ABENTEL, contestándole la empresa que se informará, aunque la actividad de esa empresa no es la propia del Grupo Ericsson. - CGT cuestiona la bondad de la política, promovida por el grupo y reclama los costes de las reestructuraciones anteriores, respondiéndole la RE que está reflejado en las cuentas anuales. - CGT cuestiona las contradicciones entre la memoria y el informe técnico y el señor Piedra le pide que las concrete por escrito.

Se debate, a continuación, sobre ingresos, márgenes y los resultados de explotación de las empresas, así como sobre los gastos de personal, cuyo incremento, explica la RE, se debe a la inclusión de las indemnizaciones del despido anterior, si bien en el informe técnico se desglosan con y sin indemnizaciones. - Se explica también por el señor Lucas la evolución de ENI, así como las circunstancias productivas y organizativas, distinguiendo cada una de las actividades de las empresas.

El Sr. Lucas continúa con su explicación del resumen de las causas económicas: caída de ventas en los últimos tres trimestres, resultados económicos negativos cuando se elimina el efecto de las compensaciones. También explica las causas productivas y/u organizativas, por unidades de la empresa. Por CC.OO. se pregunta si hay alguna incidencia fiscal en que las causas sean productivas y organizativas. La empresa indica que no, ya que las causas son económicas, productivas y organizativas

CGT pide explicación de por qué Abentel no está afectada por el **despido colectivo** e información sobre su adquisición por el Grupo Ericsson. -

También pide explicación de cómo está reflejada esta adquisición en la contabilidad de la empresa y cuál es su monto, de lo cual solo tenemos la información aparecida en prensa que la estimaba en 30 M€. - Esta información es importante para evaluar el impacto económico de esta adquisición. - La empresa indica que el negocio de Abentel todavía no se ha adquirido y que, por tanto, no puede estar afectada por el presente **despido colectivo**, así como que no tendría sentido alguno adquirir un negocio para reestructurarlo a continuación. - La empresa indica que, si bien se espera que se den todos los requisitos para su adquisición en un futuro, se desconoce el precio de adquisición y que como ha comentado anteriormente el grupo Ericsson nunca publica este tipo de datos. CGT quiere saber qué provisiones se han hecho para adquirir Abentel, en el caso de que aún no se haya realizado el desembolso, y cómo están consideradas en la información financiera. - La empresa toma nota.

A continuación, cada sección sindical manifiesta sus críticas al **procedimiento de despido colectivo** y reprocha su promoción a la empresa demandada.

Tercera reunión (27-10-2016):

Cada sección sindical solicita informaciones y promueve propuestas, que son contestadas por la empresa y se tienen por reproducidas.

CGT pregunta si dentro del plan estratégico de Ericsson existe un plan de empleo en el que se prevea el número de empleados que va a necesitar en los próximos años y cuál va a ser la actividad a que se van a dedicar. A nivel internacional se ha afirmado que en los próximos años crecerá el número de empleados hasta los 200.000, pero les gustaría conocer qué número es el que corresponde a España.

La RE manifiesta que desconoce si en el Grupo Internacional habrá algún tipo de previsión como la comentada por CGT. Pero que el número de empleados va a depender de la evolución de los negocios y productos y de las necesidades reales de mano de obra.

CGT solicita un **plan de viabilidad** a medio corto plazo donde se indiquen las previsiones de actividad de Ericsson en España. - Este plan es imprescindible para poder tomar medidas no improvisadas para mejorar la evolución de la compañía en España y también solicita información de si existe algún plan sobre empleo de Ericsson en España y en caso de que exista se solicita que se aporte dicho plan. Este plan es imprescindible para poder tomar medidas y adaptar la plantilla a las previsiones de la compañía de una forma gradual que minimicen los despidos y las consecuencias de los mismos sobre los afectados. - También solicita información de si existe algún plan de formación para los próximos años, para evaluar las acciones que se están tomando para el reciclaje de trabajadores y evitar o minimizar los despidos proyectados.

CGT reclama también información de si existe algún plan de rotaciones de Ericsson en España y, en caso de que exista dicho plan, se solicita a la empresa que lo aporte. - Este plan es imprescindible para poder adaptar la distribución de la plantilla a las necesidades de la compañía de forma que se minimicen los despidos. - Solicita información de si existe algún plan de recolocaciones de Ericsson en España y en caso de que exista dicho plan se solicita a la empresa que se aporte. Este plan es imprescindible para evitar la pérdida de competencia que está sufriendo Ericsson en España debido a la continua sucesión de despidos. - Reclama, además, información de si existe algún plan de adaptación y transformación de las competencias de la plantilla de Ericsson en España y en caso de que exista dicho plan se solicita que se aporte. - Este plan es imprescindible para poder adaptar las competencias de la plantilla a las necesidades de la que está sufriendo Ericsson en España debido a la continua sucesión de despidos. - También pide información de si existe algún plan de adaptación y transformación de las competencias de la plantilla de Ericsson en España y en caso de que exista dicho plan se solicita que se aporte. - Este plan es imprescindible para poder adaptar las competencias de la plantilla a las necesidades de la compañía de forma que se minimicen los despidos para reemplazar a los trabajadores actuales por otros, tal y como viene sucediendo.

CGT solicita información sobre las aportaciones realizadas o provisionadas en la contabilidad empresarial correspondientes a las aportaciones de mayores de 50 años a la Seguridad Social o al Tesoro Público debido a los despidos realizados desde el 2010. - Esta información es necesaria para conocer los costes reales para la compañía de estos **procedimientos de despidos colectivos**. - También solicita a la empresa su propuesta de plan social, señalando que la propuesta es importante para minimizar los efectos de la decisión empresarial sobre los trabajadores que puedan estar afectados.

CGT manifiesta que le gustaría que se hablara de necesidades en términos económicos, ya que el problema es económico, y no solo en número de despidos y condiciones de los despidos. Consideramos que centrarse en los despidos como única solución desvirtúa el presente procedimiento de consultas configurándolo como un mero trámite preceptivo y no como un verdadero proceso negociador destinado a evitar o mitigar los efectos de los despidos proyectados y posibilitar la continuidad y **viabilidad** del proyecto empresarial. - Solicita a la empresa que confirme si en esta ocasión estará dispuesta a valorar propuestas alternativas a los despidos como reducciones voluntarias de jornada y salario, excedencias con garantía de reingreso, recolocaciones diferidas, etc. Consideramos que estas medidas deben ser valoradas seriamente por la Dirección, lo que no se hizo en procedimientos pasados, pues pueden contribuir de forma importante a la **viabilidad** empresarial y al minimizar los efectos sobre el personal afectado. - También se requiere a la Empresa para que aclare la situación de los "inactivos" en los listados que ha distribuido en formato Excel. - La RE informa que se volverán a remitir los listados clarificando los "activos" e "inactivos".

Se anexan al acta las propuestas de información, realizadas por cada sección. - CGT realiza sesenta y seis solicitudes de información, que damos por reproducidas, si bien solicita, en concreto, los contratos de compensación desde 2009 y las partidas de las cuentas anuales donde se reflejan dichos contratos, así como su regulación legal y su habitualidad en el sector con precisa explicación de su despliegue en España. - Se pide también información sobre la adquisición de ABENTEL y el reflejo contable de su adquisición.

Cuarta reunión (2-11-2016):

CGT pide que acuda el responsable del proyecto UNICA, a lo que se accede por la RE. - Ante las peticiones de información, la RE manifiesta que se han pedido más de 100 informaciones y que se está haciendo un gran esfuerzo para dar respuesta a las mismas. - No obstante, la RE

manifiesta que se han preparado los censos desde 2012 a 31 de diciembre 2015, así como los datos de los resultados de las empresas de recolocación de LUKKAP y RANDSTAD en los procesos de ERE previos; los listados de salida con causa, y con indicación de las causas de rechazo a las adscripciones voluntarias de los procedimientos colectivos de los años 2013 y 2015 y se están preparando listados con salarios medios desglosados por Unidad y Antigüedades, incluyendo el dato medio de incremento, si bien advierte, como ya se ha comentado tanto en el pasado como en este procedimiento, no es posible facilitarlo nominativo de todos los empleados, así como el informe sobre reducciones de costes, a falta de tener los correspondientes a edificios.

A continuación, la RLT reprocha a la empresa que no se hayan contestado a sus peticiones informativas, replicándose por la RE que no es posible hacer frente a tal cúmulo de propuestas. - Se anuncia una reunión específica para tratar sobre la situación económica y financiera para el 11-11-2016, manifestándose por CGT que no podrá acudir su economista, por lo que la RE se compromete a realizar otra reunión con CGT.

La RE informa sobre el procedimiento para las adscripciones voluntarias y se compromete a desglosar afectados por unidades, a propuesta de CGT, así como sobre los conceptos retributivos que se abonarán y anuncia que está preparando un documento sobre subvenciones. - Se anexan contestaciones de la RE a los requerimientos de la RLT, que se tienen por reproducidas.

Quinta reunión (4-11-2016):

Se reclama concreción sobre los criterios de selección y la RE manifiesta que son los mismos del despido de 2015, que se aceptaron por la RLT. - CGT insiste en este tema, porque los considera arbitrarios, lo que se rechaza por la RE, al igual que la elección por razones de edad, género o salario, que nunca se ha producido. - CGT exige que se expliquen las vinculaciones de los redactores del informe técnico con la empresa, explicándose por la RT que Equipo Técnico no tiene nada que ver con la empresa.

Interviene, a continuación, la responsable de I+D, abriéndose un turno de debate con las diferentes secciones sindicales. - CGT reclama información sobre subcontratación de I+D en volumen de trabajos subcontratados, número de horas productivas y coste y el número de personas que tiene acceso a los sistemas de Ericsson desde el 2010 por proyecto y tipo de actividad. CGT también hace notar las incongruencias en las cifras de trabajadores externos (a través de ASPs o como ARPs) que se observa a los diferentes niveles en Ericsson ya que en documentación del grupo se indica por ejemplo que en algunas organizaciones no existe personal externo. - La empresa indica que Ericsson no subcontrata con empleados autónomos, sino servicios con empresas subcontratistas. - Más específicamente, CGT solicita la lista de subcontratas que han trabajado en proyectos de I+D los últimos 3 años, facturas de los servicios recibidos, plan de tiempos de cada uno de los servicios comprados (fecha de inicio y fin planificada y real), coste de los servicios (comprado y final) y el listado de personas de estas empresas que han prestado sus servicios durante este tiempo en el centro de I+D (por ejemplo, más de 6 meses) y justificación de por qué estas personas deben trabajar de forma permanente en la oficinas de Ericsson. También sería interesante conocer el coste de los puestos de trabajo donde prestan sus servicios estos trabajadores de las subcontratas.

Sobre las subvenciones de I+D, la empresa indica que hay bonificaciones de Seguridad Social y deducciones fiscales por los proyectos de investigación. Hay 3.000.000 de Euros por desgravaciones que se calculan en base a una plantilla promedio de investigadores que está muy por debajo de la plantilla que hay en el centro de trabajo. - El número de inventores e investigadores que se deben justificar para obtener dichas deducciones es mucho más pequeño que la plantilla de Ericsson, por lo que la reducción de plantilla no va a tener impacto sobre este capítulo. - CGT dice que para poder mantener ese nivel de desgravaciones de 3 millones al año siguiente hay que tener el mismo volumen de inversión en el año siguiente. La empresa reitera que en Ericsson el volumen de plantilla es mucho mayor que el requerido para las bonificaciones, por lo que la reducción de plantilla no implica una pérdida de las subvenciones.

A continuación el señor Romualdo explica los datos de auto seguro y externalización del servicio de prevención. La empresa indica que anticipó esta información sobre las cuentas del auto seguro solicitadas a la parte social por correo electrónico que se adjunta al acta como anexo I, abriéndose un debate sobre la externalización del servicio. - Después intervino el señor Domingo sobre la situación del sector y del mercado, abriéndose también un debate sobre los datos económicos y financieros de la empresa y las expectativas de mercado.

La RE adjuntó información sobre horas extraordinarias de EEM de los años 2015 y 2016; distribución del número máximo de afectado por subunidades y volúmenes de subcontratación por actividad por el periodo enero a septiembre 2016 y también información sobre PPT con datos de formación del año 2016; datos de horas extras de ENI que facilitamos el pasado viernes en formato Excel como nos pedisteis; datos pendientes de ETTs, LTAs/STAs, y explicación del colectivos de inactivos - listado actual de vacantes del grupo en España.

Sexta reunión (8-11-2016):

Se debate sobre la evolución de la calidad del modelo "delibery" y sus limitaciones, así como la actividad en el área NES y sus volúmenes de actividad, además de otros proyectos, cuestionándose que sobre personal. - La RE explica el modo en el que se ha producido la reducción de actividad, deteniéndose en los detalles de los diversos proyectos.

Se reprocha por la RLT la superación del número máximo de horas extraordinarias, informándose por la RE que se han reducido significativamente, insistiéndose por la RLT que en la empresa se sobre trabaja, lo que se niega por la RE. - La RLT pone en duda los resultados de despidos anteriores y la RE manifiesta que sólo el volumen de negocio de Roll Out en 2016 se ha reducido un 36%. - Se señala que, tras el último despido, la plantilla de la empresa asciende a 3000 empleados, informándose por la RE que no se ha incrementado la plantilla. - Se vuelve a insistir sobre el número de horas extras en los centros afectados y sobre la compra de Abentel, contestándose por la RE que no se ha consumado y que no es política de la empresa informar sobre el precio de la operación, aunque CGT insiste en que se dé información sobre el precio de la operación y sobre rentabilidad esperada y la RE explica que el objetivo es entrar en el mercado de fibra óptica y mantenimiento donde ERICSSON no está y que se espera incrementar el volumen de negocio y su rentabilidad.



La RE informa, a continuación, sobre el proyecto UNICA y se afirma que el kick-off se produjo el viernes pasado, que se trata de un proyecto estratégico, del que están pendientes todos sus competidores. - El señor Jesús Carlos explica sobre el despliegue del proyecto y sobre las diversas fases de ejecución del mismo, aunque CGT reprocha que el informe técnico no enfatice sobre dicho proyecto y defiende que en HLR hay competencias compatibles, informándose por la RE que no solo se trabaja en proyecto UNICA en España.

Se discute también sobre formación y las horas desplegadas para hacerle frente con diversas intervenciones de las distintas secciones sindicales y la RE. - La empresa explica las razones del despido en Málaga. - Después el señor Aureliano informa sobre la estrategia EDOS SDT para 2017, abriéndose, a continuación, un debate sobre la amortización de puestos de trabajo y la RE informa sobre las subvenciones adquiridas por Optimi en Málaga, explicándose que se perderá parte de la misma en función del menor número de empleados, lo cual **obligará** a devolver en parte la subvención. - CGT reprocha la política de subcontrataciones de la empresa, porque sustituyen a los trabajadores despedidos y denuncia que en la memoria no se hace referencia al grupo de GEU dentro de BNES y reprocha que no se le haya dado información sobre subcontratación en las áreas de I+D.

La RE informa que no desplegará servicios mínimos o de mantenimiento y seguridad durante la huelga. - CGT reclama información sobre los puestos de trabajo en los censos aportados, respondiéndose por la empresa que el 2-11-16 informó sobre el job role y el job family, aunque CGT reclama información sobre el job storage.

Se producen quejas por parte de la RLT sobre la actitud empresarial a la solicitud de mayores informaciones y se pone múltiples ejemplos. - CGT entrega otro documento con preguntas sobre la documentación proporcionada, que obra en autos y se tiene por reproducida, que contiene 27 nuevas solicitudes de información. - Se adjuntaron también informes de las demás secciones sindicales.

La empresa adjuntó información sobre trabajos fuera de jornada en EEM y ENI en 2015 y 2016; número de empleados con discapacidad en ambas compañías; número de becarios en 2015 y 2016 e información sobre porcentajes medios de consecución de objetivos y pago de variable de EEM por unidades. - También se informa y se corrigen los errores detectados en los censos. - Se anexa además la contestación de la empresa a las preguntas de CGT del 28-10-2016, que se tienen por reproducidas, si bien se explica que ya en el despido de 2015 se aportaron los documentos y las razones de los contratos de compensación, causados precisamente porque se considera a España como mercado en expansión.

Séptima reunión (10-11-2016):

La RE informa sobre la clasificación profesional en las empresas, basada en grupos profesionales y no en categorías y reitera que los criterios de selección son idénticos a los aplicados anteriormente en 2013 y 2015.

UGT propone promover una política de recolocaciones y la RE manifiesta que cualquier rotación que se produzca reducirá el número de despidos. - Advierte a continuación que RRHH está desbordada ante el sin fin de informaciones solicitadas y que es imposible estar a todo.

La RLT hace una propuesta alternativa a los despidos, consistente en eliminación de horas extras; reducción de retribuciones variables y bonos; reducción vehículos de empresa; reducción de espacios de oficina; reducción voluntaria del tiempo de trabajo; excedencias voluntarias; rotaciones; sustituciones por personal propio a ARP y ASP, lo que supondría reducir aproximadamente 139 despidos, con el consiguiente ahorro de indemnizaciones y reclama un Plan Estratégico de Empleo. - CGT se compromete a pasar por escrito la propuesta y la RE a estudiarla cuando llegue dicho documento.

La RE procede a detallar una nueva propuesta de plan social, la cual estaba elaborada antes de la intervención de CGT y se enviará por email a todos los miembros de la parte social. La propuesta de la empresa, que se explica en la reunión, se anexa a la presente acta. En cuanto a cláusula quinta, sobre la recolocación diferida, la empresa indica que está abierta a recibir propuestas de la parte social sobre un posible redactado de dicha cláusula. - No obstante la explicación de la propuesta empresarial, Ericsson indica que estudiará las propuestas que acaba de exponer la parte social.

Se abre debate sobre los plazos de ejecución de los despidos, así como el plazo de acogimiento voluntario. - CGT propone que se haga esfuerzo en edades y antigüedades de las prejubilaciones, debatiéndose, a continuación, sobre dicho extremo, oponiéndose la RE a que la única vía sea el acogimiento voluntario, lo que reabre el debate sobre la voluntariedad. - Después se abre un nuevo debate sobre el proyecto mandarina, así como sobre horas extras.

La empresa indica que la edad es un elemento que no se puede tener en cuenta para la elección de empleados afectados por los ceses, pero que sí se tiene en cuenta a los efectos de limitar los costes de la prejubilación. - Se abre un debate entre las partes al plantear la empresa la supresión del plan de rentas ofertado en procesos de **despido colectivo** anteriores ya que en el **procedimiento de despido colectivo** de 2015 se apuntaron dos empleados y la RE manifiesta que no es su intención replicar los despidos anteriores. - La RE vuelve a insistir que los criterios selectivos son los mismos que en los despidos previos y se debate después sobre las unidades afectadas, insistiéndose por CGT que deben detallarse los puestos amortizables.

Se anexa la propuesta de las secciones sindicales, que se tiene por reproducida, así como las propuestas de Plan Social elaboradas por la empresa el 10-11-2016, que se tienen también por reproducidas.

Octava reunión (11-11-2016):

La RLT reprocha la falta de concreción de los criterios selectivos y no comparte que sean los mismos que en procedimientos anteriores. - La RE

mantiene su posición anterior. - La RE se compromete a elaborar mejor la distribución de afectados por Job Role, Job Title y Job Stage, aunque considera que la RLT tiene esa información.

Se debate, a continuación, sobre la información económica, por lo que intervienen los responsables de Equipo Económico, abriéndose un debate, a continuación, donde las partes discrepan sobre la validez de las fuentes utilizadas por unos y otros relativas a la situación del mercado de las telecomunicaciones y su evolución.

El Sr. Lucas indica que las causas específicas del proceso están ligadas a datos ciertos comprobables y que concurren en Ericsson y que no están basadas en previsiones ni en tendencias del mercado. Asimismo, señalan que el informe técnico refleja la situación económica financiera de Ericsson y la caída de ventas en la empresa. - Se reitera la reducción de ingresos en los últimos trimestres, así como en las pérdidas reales de ambas empresas, compensadas precisamente por las compensaciones millonarias desde la matriz. - CGT vuelve a reiterar que se aporten los contratos de compensación. - Se anexa un informe sobre **el despido colectivo** elaborado por STC.

Novena reunión (14-11-2016):

La RE entrega un documento de distribución de ventas en el grupo y un informe de precios de transferencia EEM en 2015. - CGT pide que se traduzcan pues están en inglés.

CGT abre nuevamente el debate sobre los contratos de compensación y cuestiona la reducción de ingresos en los últimos trimestres. - Por Equipo Económico, el Sr. Lucas indica que las causas del ERE de EEM son la caída de ventas de los tres últimos trimestres y la dependencia financiera como consecuencia de los contratos de compensación. - Indica que para la elaboración del informe técnico se ha seguido el criterio de los trimestres naturales y que CGT no habla de trimestres naturales, además indica que desconoce la información de la que dispone CGT para poner en duda caída de ventas, que el Sr. Lucas indica que es real. CGT reitera que solo se ha utilizado la información disponible hasta el momento, que está basada en las cuentas auditadas y en una información fiscal parcial. - También está de acuerdo con el Sr. Lucas en que la información fiscal es secundaria para valorar la disminución del nivel de ingresos de 2016. - La información clave es la contable, en concreto los estados contables y la cifra de ventas y subraya que en 2015 hubo pérdidas en EEM y ENI. - Defendió, a continuación las compensaciones realizadas, puesto que están auditadas y avaladas por auditores externos y existen precios de transferencia refrendados por expertos independientes, subrayando que los auditores validan la contabilización de las compensaciones como un menor gasto y no como inversión, aunque su importe se está reduciendo en los últimos años. - Se explican también las razones para la compra de empresas.

CGT insiste en que no se le ha entregado la documentación solicitada y reclama el estado financiero consolidado del Grupo, explicándole la RE que no tiene **obligación legal** de hacerlo, lo que se rechaza por CGT.

La empresa explica, a continuación, su posición respecto a las propuestas elaboradas conjuntamente por la RLT y da sus razones para considerar que no resolverían el problema. - Informa, en cualquier caso, que la edad no determina en absoluto la selección de afectados, aunque se produce normalmente un importante número de solicitudes de prejubilación.

Se anexa un documento con los criterios de selección de los empleados afectados, así como los utilizados en procesos anteriores; también la distribución del número máximo de empleados afectados por Comunidad/Centro de Trabajo/Job Role y el número máximo de 322 afectados tras las salidas a 14-11-2016; información sobre horas extraordinarias reportadas y abonadas en 2015 y 2016; el documento de distribución de ventas en el grupo y un informe de precios de transferencia EEM en 2015 y el informe elaborado por CCOO.

Décima reunión (16-11-2016):

Se debate sobre la reducción de ingresos y sobre su concordancia con las declaraciones del IVA, abriéndose un intercambio de opiniones entre la RE y CGT en particular, quien aporta un documento sobre criterios de selección, en el que se critica los utilizados por la empresa.

La empresa informa que se han reducido sustancialmente las horas extraordinarias a requerimiento de STC, quien cuestiona también los criterios de selección. - La empresa informa que no puede concretar exactamente el número de afectados, puesto que el primer criterio de selección es la voluntariedad. - Se debate nuevamente sobre el Job Stage y el Job Title y se insiste que deben identificarse en el listado. - CGT quiere que se precise que unidades tienen problemas organizativos y se le responde que está reflejado en el informe técnico.

Los negociadores cruzan valoraciones sobre el proceso, una vez se descartan por la empresa las propuestas de la RLT, por considerar que no resolverían el problema y supondrían un sobre coste excesivo.

La RE informa que no desplegará servicios mínimos ni de mantenimiento y seguridad y respetará el derecho de huelga, convocada para el 17-11-2016 y se compromete a hacer el máximo esfuerzo en su oferta final. - Las secciones sindicales manifiestan que cualquier acuerdo quedará condicionado a la consulta a los trabajadores.

CGT vuelve a reclamar los contratos de compensación, porque los aportados no lo son y la RE continúa manteniendo su postura, si bien advierte a la RLT sobre su deber de confidencialidad.

Se anexan el informe de CGT sobre criterios de selección, así como otro informe sobre la supuesta caída de ingresos en el Grupo Ericsson; la propuesta de la parte social para el Plan Social del Grupo Ericsson; informe de la empresa, en la que se contesta a las preguntas de CGT sobre el servicio de outplacement; informe de la empresa sobre el censo de la plantilla a 30-09-2016, incluyendo el dato de las subunidades en la unidad de RMED NES CU Iberia; Informe sobre ventas trimestrales a septiembre de 2016; contestación de la empresa a la propuesta conjunta de los sindicatos y las declaraciones de IVA del mes de septiembre que faltaban.

Undécima reunión (18-11-2016):

La RE hace una propuesta y se hace un receso para que la RLT la valore. - Las secciones sindicales manifiestan sus posiciones, recordándose por la RE que siempre ha sido generosa con las adscripciones voluntarias. - CGT no acepta la propuesta empresarial, porque considera que no ha dispuesto de la información pertinente, aunque valora positivamente la propuesta sobre re-skilling, realizándose, a continuación, valoraciones por cada una de las secciones sindicales, que la RE contesta puntualmente, admitiéndose finalmente la mejor propuesta por CCOO, siempre que sea aceptada por la mayoría de la plantilla.

Se anexa al acta la comparativa de costes con ASP's y centros globales en el área de NEs; se informa también sobre los informes, utilizados por Equipo Económico, para realizar su informe sobre la situación del mercado y el borrador final del acuerdo; también la contestación de la RE a la propuesta social conjunta; el censo de la plantilla a 30-10-2016 conforme a los reportes oficiales HRMS; número de personas que ya no están en las compañías a 30-10-2016; el informe de STC

Duodécima reunión (19-11-2016):

La empresa realizar su propuesta, que obra en autos y se tiene por reproducida, caso de desacuerdo y anexa otra propuesta, caso de que finalmente se alcanzase acuerdo, que también se tiene por reproducida. - El resumen de la propuesta con acuerdo es el siguiente:

Se extinguirán hasta un máximo de 281 contratos de trabajo (frente a los 330 iniciales), de los cuales 98 afectan a Ericsson Networks Services SL y 183 a Ericsson España SA, añadiéndose que "el número anteriormente fijado podrá ser reducido según las bajas voluntarias que se produzcan en las unidades y centros de trabajo afectados por el **procedimiento de despido colectivo** y de las que se dará cuenta a la comisión de seguimiento".

Las medidas para las extinciones son el cese indemnizado, las prejubilaciones para empleados de más de 53 años con un mínimo de prestación de servicios de 17 y plan de rentas para los empleados que tengan entre los 50 y 52 con un mínimo de 17 años de prestación de servicios.

Los empleados afectados por el cese indemnizado percibirán 45 días de salario fijo, más variable, más variables actividad por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades, más una indemnización adicional de 850 euros por año de prestación de servicios; para las adscripciones voluntarias se permitirá optar por 850 años por año de servicio o 3000 euros por cada hijo menor de 18 años, y se añadirá una cantidad adicional de 850 euros.

En el caso de las jubilaciones, se pagará una renta anual equivalente al 75% del salario regulador neto hasta los 63 años, con un tope de 27.000 euros anuales, descontándose durante los 24 primeros meses el importe de la prestación por desempleo contributivo.

En el caso de los planes de renta, los empleados recibirán una renta bruta mensual de 1.750 euros para trabajadores de 52 años, 1.650 euros para trabajadores de 51 años y 1.550 euros para trabajadores de 50 años, desde que finalice la prestación por desempleo.

Como criterios de designación de los trabajadores:

Adscripciones voluntarias.

Conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional o geográfica).

En razón inversa a la especialización o polivalencia.

Falta de adecuación entre el perfil y los requerimientos del puesto.

En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la compañía.

En razón inversa a los ratios de productividad de cada empleado.

Evaluación de desempeño de los años 2014 y 2015.

No obstante, se acuerda dar un tratamiento diferente a los siguientes colectivos:

No se aplicarán las medidas a las trabajadoras embarazadas o que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad.

En el caso de los trabajadores que en el momento del despido estén disfrutando de permiso de paternidad o de la plantilla con reducción de jornada por cuidado legal, se establece que el porcentaje de afectación de los mismos no será superior al porcentaje del colectivo afectado por área.

No se aplicarán medidas a la plantilla que acredite una discapacidad igual o superior al 33%, ni a las trabajadoras que acrediten encontrarse afectadas como víctimas de violencia de género.

En el acuerdo se establece también un programa de re-skilling para un grupo de 26 empleados, reduciéndose así el número de afectados. Los trabajadores que participen el programa recibirán formación, garantizándose que si finalmente la formación resulta infructuosa, o bien no se formalizan los proyectos futuros que permitan la continuidad en el empleo, las condiciones de cese indemnizado serán las que figuran en este expediente. Se forma una comisión de formación o re-skilling.

PLAN DE COLOCACIÓN EXTERNA y MEDIDAS SOCIALES DE COMPAÑAMIENTO

De conformidad con el **art 51 del Estatuto de los Trabajadores** y **art 9 del Real Decreto 1483/2012 (EDL 2012/224880)**, y, dado que se trata de un **despido colectivo** de más de 50 trabajadores, la empresa debe aportar un plan de recolocación externa. En la propuesta quinta del acuerdo se indica que "se establecerá un programa de recuperación del empleo (outplacement), de duración de doce meses a través de las siguientes empresas especializadas: Lukkit Consultants SL, para los empleados de Ericsson España SA y Randstad Empleo ETT para los empleados de Ericsson Network Services afectados por el **despido colectivo** ... incluirá medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo".

La empresa ofrece también, para los trabajadores que opten por el cese indemnizado la posibilidad de acogerse a un plan de recolocación diferida, en virtud del cual tendrán derecho a la recolocación diferida a partir de los dos años desde la fecha de la salida. En caso de acogerse se le abona el 70% de la indemnización legal, una vez transcurridos los dos años desde la salida tendrá derecho de recolocación preferente durante 18 meses; si es recolocado no percibe el 30% restante pero sí lo percibirá si, transcurrido el citado plazo, no se ha producido la recolocación.

En cuanto a las medidas sociales de acompañamiento a las que se refiere el **artículo 8 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (EDL 2012/224880)**, por el que se aprueba el Reglamento de los **procedimientos de despido colectivo** y de suspensión de los contratos y reducción de jornada, la parte séptima el acuerdo recoge "ayuda a la formación", que consiste en un 50% del coste de la matrícula con un tope de 1.500 euros; "ayuda a emprender" por importe de 2.000 euros y que deberá solicitarse dentro de los seis meses posteriores al cese efectivo en la empresa y que es incompatible con la ayuda para la formación; inclusión de las personas afectadas y familiares por las extinciones previstas, dentro de la póliza médica de personas ex empleadas de Ericsson y mantenimiento del seguro médico durante una año después de la fecha de cese.

#### CONVENIO ESPECIAL

En el punto 3.2 en relación a las prejubilaciones aplicables a los mayores de 53 años del acuerdo se indica que "la empresa financiará las cuotas para la suscripción por parte del trabajador afectado del Convenio Especial con la Seguridad Social por contingencias comunes en razón a las cotizaciones que le correspondan de acuerdo con el salario fijo que tuviese el trabajador en el momento de su cese en la empresa, de conformidad con la legislación vigente", en cumplimiento establecido en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Además en el punto 4.3 del acuerdo se indica que "la empresa financiará las cuotas para la suscripción por parte de la persona afectada del correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social por contingencias comunes en razón de la base de cotización que tuviese el trabajador en el momento de su cese en la empresa, con el tope máximo de 2.500 euros brutos mensuales". Este punto se refiere a los trabajadores de entre 50 y 52 años afectados por los planes de renta, que percibirán una renta bruta mensual en función de su edad y la empresa financiará el Convenio Especial con un máximo de 2.500 euros.

En resumen, la empresa se compromete en el acuerdo a abonar las cuotas del Convenio Especial para los trabajadores afectados por el ERE, mayores de 55, en **cumplimiento de su obligación legal** y también, sin que exista **obligación legal**, de los de entre 50 y 52, hasta un tope de 2.500 euros.

El período de consultas concluyó sin acuerdo. - No obstante, CCOO y UGT manifestaron que someterían la propuesta a la consideración de la plantilla con todas las garantías precisas. - CGT rechaza la propuesta por las razones reiteradas y no se aparta de las propuestas de consulta a la plantilla, porque no se asegura que las consultas vayan a tener las garantías necesarias. - STC manifiesta también que someterá la propuesta a la consideración de la plantilla, si bien de modo telemático, para lo que propuso un protocolo que se refleja en el acta y se tiene por reproducido.

Se anexa el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, así como la propuesta empresarial para el caso de acuerdo, que se tiene por reproducido.

OCTAVO. - CCOO y UGT, por un lado, STC por otro y también CGT realizaron sendas convocatorias de huelga para el 17-11-2016. - El 16-11-2016 las empresas enviaron a sus managers un documento, que obra en autos con su debida traducción, en el que les encarecía que deberían respetar el derecho de huelga de sus trabajadores y les informaba que no se habían desplegado ni servicios mínimos, ni servicios de mantenimiento y seguridad.

No obstante, los responsables del Departamento de RMED SL Technology Integration Core&Cloud Spain 1, así como del departamento de PDU UDM ES SM Technology&Evolution y del departamento CU ITC Iberia SL TI App Innovation se dirigieron a sus subordinados para que les manifestaran si iban a seguir la huelga.

La huelga se desarrolló sin incidentes y tuvo una participación mayor que otras convocadas anteriormente, puesto que alcanzó el 17% en EEM y el 37, 61% en ENI.

CGT denunció los hechos a la Inspección de Trabajo, quien emitió informe el 15-12-2016, en el que concluyó que no se vulneró el derecho de huelga de los trabajadores.

NOVENO. - El 25-11-2016 las empresas demandadas notificaron la decisión a la RLT, a los trabajadores y a la DGE, ajustadas al Anexo II del acta de 19-03-2016.

DÉCIMO. - Sometida a consulta la propuesta empresarial, contenida en el Anexo II del acta de 19-03-2016, fue aprobada mayoritariamente por la plantilla de los centros de trabajo afectados.

UNDÉCIMO. - El 28-11-2016 se reunió nuevamente la comisión negociadora y se suscribió con acuerdo el período de consultas, que fue

aprobado por todos los componentes de la comisión, salvo los delegados de CGT

DUODÉCIMO. - El 28-11-2016 se notificó a la DGE. - El 29-11-2016 se notificó a la RLT la comunicación efectuada a la DGE.

DÉCIMO TERCERO. -Se han acogido voluntariamente a la medida 116 afectados, de los cuales 59 son mayores de 50 años. - Se ha aplicado forzosamente la medida a 68 trabajadores, de los cuales 23 son mayores de 50 años. - A unos y a otros se les permitió que optaran por la fórmula de desvinculación que más les conviniera del acuerdo alcanzado.

DÉCIMO CUARTO. - La media de edad de los empleados del grupo Ericsson en España desde diciembre de 2012 a enero de 2017 es el siguiente:

Menores de 30 años: 246 (2012); 160 (2013); 129 (2014); 99 (2015); 74 (2016) y 72 (2017).

Entre 30 y 40 años: 1371 (2012); 1261 (2013); 1253 (2014); 1124 (2015), 933 (2016) y 922 (2017).

Entre 40 y 50 años: 1167 (2012); 1231 (2013); 1347 (2014); 1357 (2015), 1437 (2016) y 1407 (2017).

Mayores de 50 años: 209 (2012); 235 (2013); 313 (2014); 365 (2015), 429 (2016) y 365 (2017).

La media de retribuciones en el mismo período asciende a 28.083, 70 euros (- 30 años); 36.699, 36 (entre 30 y 40 años); 51.850, 43 (entre 40 y 50 años) y 62.878, 60 (mayores de 50 años).

DÉCIMO QUINTO. -Las ventas trimestrales de EEM en miles de euros en los cuatro trimestres de 2016 en relación con los del año anterior fueron las siguientes:

La cifra de ventas del primer trimestre de 2016 (146.699 Euros) fue inferior en -13% a las del mismo trimestre de 2015 (168.812 Euros).

Las ventas del segundo trimestre de 2016 (185.899 Euros) descendieron el 14% respecto del mismo período del ejercicio anterior (217.053 Euros).

Las ventas del tercer trimestre de 2016 (127.318 Euros) descendieron un -17% respecto del mismo trimestre del ejercicio anterior (153.214 Euros).

Finalmente, las ventas del 4º trimestre de 2016 (148.169 Euros) han sido un - 25% inferiores a las del mismo trimestre de 2015 (196.929 Euros).

La cifra de ventas en miles de euros del Grupo Ericsson en España, incluyendo EEM, ENI y OPTIMI, en los cuatro trimestres de 2015 en comparación con 2016 fueron los siguientes:

La cifra de ventas del primer trimestre de 2016 (155.382 Euros) fue inferior en -16% a las del mismo trimestre de 2015 (183.935 Euros).

Las ventas del segundo trimestre de 2016 (199.742 Euros) descendieron el - 14% respecto del mismo período del ejercicio anterior (231.797 Euros)

Las ventas del tercer trimestre de 2016 (138.420 Euros) descendieron un -18% respecto del mismo trimestre del ejercicio anterior (167.964 Euros).

Finalmente, las ventas del 4º trimestre de 2016 (159.523 Euros) han sido inferiores a las del mismo trimestre de 2015 en el -25% (213.215 Euros).

DÉCIMO SEXTO. - EEM tiene suscrito un contrato de distribución con ERICSSON AB, por la que la segunda efectúa determinadas compensaciones a EEM. - Esas compensaciones tienen como fin cubrir las pérdidas derivadas de los costes atribuibles a los descuentos e incentivos de precios concedidos a determinados clientes, y vinculados a la consecución y ejecución de contratos estratégicos ejecutados a pérdida en términos de resultado neto, las cuales corresponden principalmente con contratos de modernización suscritos con grandes operadores de telefonía y comunicaciones.

Las compensaciones, percibidas por EEM de su matriz sueca ascendieron en miles de euros a las cantidades siguientes: 263.600 (2012); 146.287 (2013); 170.710 (2014); 139.951 (2015) y 123.700 (2016).

Si no se hubieran recibido las compensaciones mencionadas, los aprovisionamientos de EEM en su cuenta de pérdidas y ganancias, habrían sido los siguientes:

Consumo de mercaderías: -413.668 (2012); -389.730 (2013); -470.087 (2014); -457.578 (2015) y -321.783 (2016).

Compensaciones: -263.600 (2012); -146.287 (2013); -170.710 (2014); -139.951 (2015) y -123.784 (2016).

Consumo de mercaderías y compensaciones: -677.268 (2012); -536.017 (2013); -640.797 (2014), -597.529 (2015) y -445.567 (2016).

Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos: -929 (2012); 1.519 (2013); 613 (2014); 1.442 (2015) y 953 (2016).

Aprovisionamientos Corregidos totalmente: -678.197 (2012); -534.498 (2013); -640.184 (2014); -596.087 (2015) y -444.614 (2016).

DÉCIMO SÉPTIMO. - La cuenta de resultados de EEM en el período 2012-2016, arroja los datos siguientes:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2012 2013 2014 2015 2016

1. Importe neto de la cifra de negocios 732.323 705.315 683.596 736.008 608.085

2. Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación -74.599 -48.114 40.521 -27.127 -17.431

3. Trabajos realizados por la empresa para su activo 37.067 36.793 43.368 36.715 31.518

4. Aprovisionamientos -414.597 -388.211 -469.474 -456.136 -320.830

a) Consumo de mercaderías

d) Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos -413.668

-929 -389.730

1.519 -470.087

613 -457.578

1.442 -321.783

953

5. Otros ingresos de explotación 45.480 9.925 10.244 22.269 19.496

6. Gastos de personal -158.109 -172.076 -167.704 -194.376 -209.150

Recurrente -152.096 -157.826 -165.078 -167.779 -176.982

No recurrente (reestructuraciones) -6.013 -14.250 -2.626 -26.597 -32.168

7. Otros gastos de explotación -69.372 -64.572 -61.545 -57.849 -56.256

8. Amortización del inmovilizado -44.052 -48.354 -51.111 -42.424 -36.415

10. Excesos de provisiones

11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado 676 93 0 162 733

13. Otros Resultados 846 -3 -187 -17 -9

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

(1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12) 55.663 30.796 27.708 17.225 19.741

14. Ingresos financieros 307 140 11 4 42

15. Gastos financieros -29.553 -17.348 -3.068 -1.885 -1.351

16. Variación de valor razonable en instrumentos financieros 0 0 -250 0 0

17. Diferencias de cambio -397 -185 -80 -170 -59

18. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros 4.372 -3.881 -2.925 -4.471 -4.766

A2) RESULTADO FINANCIERO

(12+13+14+15+16) -25.271 -21.274 -6.312 -6.522 -6.134

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

(A1+A2) 30.392 9.522 21.396 10.703 13.607

19. Impuestos sobre beneficios -7.236 -6.702 -3.267 -4.281 -8.698

A5) RESULTADO DEL EJERCICIO

(A4+18) 23.156 2.820 18.129 6.422 4.909

La cuenta de resultados en el mismo período, si no se hubiera producido compensaciones, arrojaría los resultados siguientes:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2012 2013 2014 2015 2016 (E)

1. Importe neto de la cifra de negocios 732.323 705.315 683.596 736.008 608.085

2. Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación -74.599 -48.114 40.521 -27.127 -17.431

3. Trabajos realizados por la empresa para su activo 37.067 36.793 43.368 36.715 31.518

4. Aprovisionamientos -678.197 -534.498 -640.184 -596.087 -444.614  
Consumo de mercaderías -677.268 -536.017 -640.797 -597.529 -445.567  
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos -929 1.519 613 1.442 953

5. Otros ingresos de explotación 45.480 9.925 10.244 22.269 19.496

6. Gastos de personal -158.109 -172.076 -167.704 -194.376 -209.150  
Recurrente -152.096 -157.826 -165.078 -167.779 -176.982  
No recurrente (reestructuraciones) -6.013 -14.250 -2.626 -26.597 -32.168

7. Otros gastos de explotación -69.372 -64.572 -61.545 -57.849 -56.256

8. Amortización del inmovilizado -44.052 -48.354 -51.111 -42.424 -36.415

10. Excesos de provisiones

11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado 676 93 0 162 733

13. Otros Resultados 846 -3 -187 -17 -9

#### A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

(1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12) -207.937 -115.491 -143.002 -122.726 -104.043

14. Ingresos financieros 307 140 11 4 42

15. Gastos financieros -29.553 -17.348 -3.068 -1.885 -1.351

16. Variación de valor razonable en instrumentos financieros 0 0 -250 0 0

17. Diferencias de cambio -397 -185 -80 -170 -59

18. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros 4.372 -3.881 -2.925 -4.471 -4.766

A2) RESULTADO FINANCIERO (12+13+14+15+16) -25.271 -21.274 -6.312 -6.522 -6.134

#### A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

(A1+A2) -233.208 -136.765 -149.314 -129.248 -110.177

19. Impuestos sobre beneficios -7.236 -6.702 -3.267 -4.281 -8.698

A5) RESULTADO DEL EJERCICIO (A4+18) -240.444 -143.467 -152.581 -133.529 -118.875

DÉCIMO OCTAVO. -Las compensaciones en miles de euros, percibidas por el Grupo Ericsson, ascienden a las cuantías siguientes: 263.600 (2012); 146.287 (2013); 170.710 (2014); 139.951 (2015) y 123.784 (2016), lo que supone un total de 844.332 en todo el período.

En 2014 se reintegraron, como dividendos a la matriz, 4 MM euros y 18 MM en 2015. - Las retribuciones del personal de alta dirección en el Grupo Ericsson en España ascienden a 3.130.000 euros.

La cuenta de resultados del grupo Ericsson en España, caso de no haberse producido las compensaciones percibidas desde la matriz, serían las siguientes:

#### CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2012 2013 2014 2015 2016 (E)

1. Importe neto de la cifra de negocios 732.323 705.315 683.596 736.008 608.085

2. Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación -74.599 -48.114 40.521 -27.127 -17.431

3. Trabajos realizados por la empresa para su activo 37.067 36.793 43.368 36.715 31.518

4. Aprovisionamientos -678.197 -534.498 -640.184 -596.087 -444.614  
Consumo de mercaderías -677.268 -536.017 -640.797 -597.529 -445.567  
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos -929 1.519 613 1.442 953

5. Otros ingresos de explotación 45.480 9.925 10.244 22.269 19.496

6. Gastos de personal -158.109 -172.076 -167.704 -194.376 -209.150  
Recurrente -152.096 -157.826 -165.078 -167.779 -176.982

No recurrente (reestructuraciones) -6.013 -14.250 -2.626 -26.597 -32.168

7. Otros gastos de explotación -69.372 -64.572 -61.545 -57.849 -56.256

8. Amortización del inmovilizado -44.052 -48.354 -51.111 -42.424 -36.415

10. Excesos de provisiones

11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado 676 93 0 162 733

13. Otros Resultados 846 -3 -187 -17 -9

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

(1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12) -207.937 -115.491 -143.002 -122.726 -104.043

14. Ingresos financieros 307 140 11 4 42

15. Gastos financieros -29.553 -17.348 -3.068 -1.885 -1.351

16. Variación de valor razonable en instrumentos financieros 0 0 -250 0 0

17. Diferencias de cambio -397 -185 -80 -170 -59

18. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros 4.372 -3.881 -2.925 -4.471 -4.766

A2) RESULTADO FINANCIERO (12+13+14+15+16) -25.271 -21.274 -6.312 -6.522 -6.134

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

(A1+A2) -233.208 -136.765 -149.314 -129.248 -110.177

19. Impuestos sobre beneficios -7.236 -6.702 -3.267 -4.281 -8.698

A5) RESULTADO DEL EJERCICIO (A4+18) -240.444 -143.467 -152.581 -133.529 -118.875

DÉCIMO NOVENO. -La cifra de negocios del grupo en miles de euros ha tenido la evolución siguiente:

Hardware: 139.141 (2012); 155.169 (2013); 143.555 (2014); 154.562 (2015) y 70.791 (2016).

Software. 131.818 (2012); 126.957 (2013); 95.703 (2014), 95.681 (2015) y 73.588 (2016).

Servicios: 461.363 (2012); 423.189 (2013); 444.337 (2014); 485.765 (2015) y 608.085 (2016).

VIGÉSIMO. - El margen bruto pasó en miles de euros de - 20.473 (2012); 122.703 (2013); 83.933 (2014), 112.794 (2015) y 146.040 euros.

Los gastos de personal en miles de euros, pasaron a - 152.096 (2012); - 157.826 (2013); - 165.078 (2014); - 165.779 (2015) y - 176.982 (2016). - Dichos gastos, sumados a otros gastos de explotación y a las amortizaciones arroja los gastos operativos recurrentes siguientes: - 265.520 (2012); - 270.752 (2013); - 277.734 (2014); - 268.052 (2015) y - 269.653 (2016).

VIGÉSIMO PRIMERO. - Obra en autos el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. - En el citado informe se afirma que se entregó la documentación necesaria y se descarta que se haya producido fraude de ley, abuso de derecho o discriminación.

VIGÉSIMO SEGUNDO. - Las empresas codemandadas han recibido subvenciones por parte de la Administración y ha sido adjudicataria de concursos públicos.

VIGÉSIMO TERCERO. - Después del **despido colectivo** se han producido seis incorporaciones, cuatro de las cuales son del área de finanzas, que no estaba afectada por el **despido colectivo**, otra era de ITC con un perfil distinto a los despedidos en dicha actividad y otra de BICS, especializada en facturación y tarificación, actividad que no se vio afectada por el **despido colectivo**.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.-.-

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

### SEGUNDO.-.-



De conformidad con lo prevenido en el [artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre \(EDL 2011/222121\)](#) los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. - El primero no fue combatido, deduciéndose, en cualquier caso, del informe de la Inspección de Trabajo, que obra en la descripción 160 de autos.
- b. - El segundo de los acuerdos mencionados, así como de la sentencia de la Sala, que obran como documentos 59 a 60 y 27 de las empresas demandadas (descripciones 172, 173 y 202 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- c. - El tercero de las comunicaciones citadas, así como del certificado de la compraventa referida que obran como documentos 9 a 11 de las empresas codemandadas (descripciones 184 a 186 de autos), que tienen pleno crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por CGT, puesto que se limitó a desconocerlos, aunque las comunicaciones se dirigieron tanto a los representantes unitarios de la empresa como a las secciones sindicales en la misma, entre las cuales está CGT.
- d. - El cuarto de las comunicaciones referidas, que obran como documento 12 de las empresas (descripciones 119 a 136 de autos), que también tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por CGT, puesto que se dirigen a los representantes unitarios y sindicales de la empresa y no se ha cuestionado su autenticidad.
- e. - El quinto de las comunicaciones señaladas, que obran como documento 13 de las demandadas (descripciones 132 a 136 de autos), que una vez más son desconocidas por CGT, a cuyos representantes se dirigían, sin cuestionar su autenticidad.
- f. - El sexto de los documentos 15 y 16 de las demandadas (descripciones 137 y 138 de autos) que tampoco fueron reconocidas por CGT, quien no cuestionó su autenticidad.
- g. - El séptimo de los documentos 17 a 28 de las empresas demandadas (descripciones 139 a 151 de autos), que se reconocen solo en parte por CGT, lo que no deja de ser llamativo, puesto que firmó todas las actas, así como de la prueba pericial de don Lucas y las declaraciones testificales de don Alfonso, don Domingo, don Ildefonso y doña Elisa.
- h. - El octavo de los documentos 4.3.1 y 4.3.2 de las empresas codemandadas (descripciones 232 y 233) que no fueron reconocidas por CGT, así como de la denuncia de CGT y el informe de la Inspección de Trabajo, que obran como documentos 5 y 6 de CGT (descripciones 211 y 212 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- i. - El noveno de las notificaciones referidas, que obran como documentos 29 y 30 de las empresas demandadas (descripciones 152 a 155 de autos, que tampoco se reconocieron por CGT, aunque tienen pleno crédito para la Sala.
- j. - El décimo de las comunicaciones con los resultados de la consulta, que obran como documento 4 de las empresas demandadas (descripción 178 de autos), que tampoco se reconoció por CGT, aunque admitió como hecho pacífico que se había realizado el referéndum.
- k. - El undécimo del acuerdo alcanzado en la reunión extraordinaria de la comisión negociadora que obra en la descripción 156 de autos, que tampoco se reconoció por CGT, aunque estuvo presente en la firma del documento, aunque no lo firmó.
- l. - El duodécimo de las comunicaciones mencionadas, que obran como documentos 31 y 33 de las empresas (descripciones 157 y 159 de autos), que tampoco se reconocieron por CGT.
- m. - El décimo tercero es pacífico, salvo en lo que se refiere a la libre elección de los trabajadores de la fórmula de desvinculación, que se ha deducido de la declaración testifical de la señora Elisa.
- n. - El décimo cuarto del documento 61 de las demandadas (descripción 174 de autos), que fue ratificado por su autora en el acto del juicio.
- o. - El décimo quinto del informe pericial, ratificado en el acto del juicio por su autor don Serafín, que obra con sus anexos como documentos 20 a 23 de las empresas demandadas (descripciones 195 a 198 de autos).
- p. - El décimo sexto de los contratos anexados al acta de 26-10-2016, que obra como documento 19 de las empresas demandadas (descripción 141 de autos), así como de las cuentas auditadas de las empresas del grupo desde 2013 a 2015, así como de las cuentas provisionales, que obran como documentos 5.1 a 6.2 (descripciones 78 a 87 de autos), así como de la pericial citada más arriba, cuyas informaciones fueron confirmada por las declaraciones testificales de los señores Alfonso, Domingo y Ildefonso.
- q. - El décimo séptimo de las cuentas anuales de la empresa citada, que obran como documentos 5.1 y 6.1 (descripciones 76 a 78 87), así como de la pericial reiterada, cuyas informaciones fueron confirmada por las declaraciones testificales de los señores Alfonso, Domingo y Ildefonso.
- r. - Los hechos décimo octavo vigésimo inclusive de las cuentas anuales de las empresas del grupo, identificadas más arriba, así como de la pericial reiterada, cuyas informaciones fueron confirmada por las declaraciones testificales de los señores Alfonso, Domingo y Ildefonso.
- s. - El vigésimo primero del informe citado, que obra como documento 34 de las empresas (descripción 160 de autos).
- t. - El vigésimo segundo de las resoluciones, que obran como documentos 13 a 16 de las empresas demandadas (descripciones 188 a 191 de autos), así como de los documentos 6 a 9 y 19 de CGT (descripciones 213 a 215 y 228 de autos), que fueron reconocidas de contrario.
- u. - El vigésimo tercero de la declaración testifical de la señora Elisa, quien lo refirió del modo descrito.

## TERCERO.- . -

Conviene precisar, en primer término, que CGT desistió, al ratificar su demanda de impugnación del **despido colectivo**, de la pretensión subsidiaria, de manera que la acción queda limitada a despejar si el despido debe declararse nulo. - Si la respuesta fuera negativa, solo procedería declarar justificado **el despido colectivo**, lo que no deja de ser llamativo, tras un período de consultas, en el que CGT intentó por todos los medios posibles acreditar que ni concurrían causas, ni **el despido colectivo** se adecuaba proporcionalmente a las mismas.

Creemos necesario subrayar, por otra parte, que la [Sala ya conoció en el proced. 338/2013 un despido colectivo](#) previo, cuyo período de consultas concluyó con acuerdo y se impugnó únicamente por CGT, en el que la controversia pivotó esencialmente sobre los contratos de compensación y concluyó con sentencia desestimatoria de 18-11-2013, que no fue impugnada por CGT.

En la citada sentencia se afirmó lo siguiente: En el supuesto debatido, se ha acreditado que las tres empresas codemandadas tuvieron resultados positivos en los ejercicios 2011 y 2012, aunque se ha demostrado también que dichos resultados son artificiosos, por cuanto los productos, suministrados por su matriz a precio de mercado, con los que el GRUPO ERICSSON presupuesta a sus clientes, se ajustan a la baja, mediante los denominados contratos de compensación, para asegurar las contrataciones, que no se habrían producido si no se hubieran reducido los precios, habiéndose probado que dichos contratos de compensación supusieron una sobreprima a EE y ENI de 106 MM euros (2010); 189 MM euros (2011) y 260 MM euros (2012) que, de no haberse producido, habrían supuesto fuertes pérdidas en dichos ejercicios.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque en los informes de auditoría se subraye que las transferencias de ambas mercantiles con su matriz se efectuaban en términos de mercado, por cuanto dicha afirmación no falta a la verdad, como se demuestra por la simple lectura de las cuentas anuales en las que los contratos de compensación contabilizan como otras operaciones con empresas vinculadas. - Se trata, en suma, de operaciones entre matriz y empresas del grupo, que sobre priman a las segundas con la finalidad de promocionar su actividad en situaciones económicas depresivas, una vez constatado que el mercado no responde a los precios originarios y que provocará lógicamente un incremento del pasivo de la matriz, cuya ilicitud no se ha acreditado y revelan objetivamente la concurrencia de una situación económica negativa del Grupo ERICSSON en España, que habría supuesto fuertes pérdidas en los ejercicios 2009-2012 inclusive.

Es más, se ha acreditado que el GRUPO ERICSSON sufrió fuertes pérdidas en miles de euros en el primer cuatrimestre de 2013: -33.718 (EE) y 1.404 (OPTIMI), que no se equilibran por el resultado positivo en 371 de ENI, por lo que debemos concluir necesariamente que el Grupo como tal está en una grave situación económica negativa.

En 2015 las empresas promovieron un nuevo **despido colectivo**, cuyo período de consultas concluyó con acuerdo, si bien fue impugnado por STC y CGT, alcanzándose finalmente acuerdo ante la Sala el 23-09-2015 (hecho probado segundo), donde todas las secciones sindicales, incluida CGT, admitieron la justificación del despido colectivo, relacionado también con la utilización de los contratos de compensación.

Parece claro, por tanto, que la utilización de las compensaciones no era desconocido para los representantes de los trabajadores del Grupo Ericsson, ni tampoco la relevancia de su uso para el funcionamiento de las empresas del Grupo Ericsson en España.

## CUARTO.- . -

CGT pretende que se declare la nulidad del **despido colectivo**, porque las empresas no informaron lealmente a la RLT, ni aportaron documentación pertinente, en concreto el **plan de viabilidad**, los contratos de compensación, la información sobre la adquisición de ABENTEL, la información relativa a subvenciones, contrataciones tanto de personal externo (ARP) como subcontratas propiamente dichas, jornada, cuantías exactas de la cifra de negocio en los tres trimestres anteriores, ni tampoco la información fiscal y contable exigible.

Como ya adelantamos anteriormente, en el informe de la Inspección de Trabajo se descarta que la RLT no dispusiera de información suficiente para que el período de consultas alcanzase sus fines. - Por lo demás, el período de consultas concluyó con acuerdo, suscrito por once de los trece miembros de la comisión negociadora, cuya actuación vino precedida por la aprobación mayoritaria del acuerdo por la plantilla de las empresas.

La Sala en [SAN 24-10-2016, proced. 231/16](#), ha examinado los requisitos necesarios para considerar que la documentación reclamada era pertinente:

La jurisprudencia, por todas STS 10-10-2015, rec. 172/14, ha examinado qué requisitos son necesarios para considerar pertinente la documentación necesaria para que el período de consultas alcance sus fines, en los términos siguientes:

" De acuerdo con la doctrina jurisprudencial, expresada en multitud de sentencias dictadas por el Pleno de la Sala (valgan de ejemplo, aparte de otras muchas, las SSTS 20/03/13 - rco 81/12-, asunto «Talleres López Gallego»; 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal»;...; 25/06/14 -rco 273/13-, asunto «Oesia Networks»; 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «Sic Lázaro»;...; 20/11/14 -rco 114/14-, asunto «Unitono»; 03/12/14 -rco 201/13-, asunto «FSVE»;... 25/03/15 -rco 295/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC»;...; y 16/06/15 -rco 273/14-, asunto «Grupo Norte Soluciones de Seguridad »):

a).- «... la principal finalidad del precepto ( [art. 6 RD 801/2011 \(EDL 2011/95560\)](#) ; [art. 4.2 RD 1483/12 \(EDL 2012/224880\)](#) ) es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente... En este sentido se orienta el [artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 \(EDL 1998/47604\)](#) relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los **despidos colectivos**, para que

ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los **despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos... esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos».

b).- «... el examen de las exigencias formales que ha de cumplir el periodo de consultas ha de hacerse partiendo de la finalidad perseguida por la norma y ésta no tiene otra sino la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Y precisamente en este sentido «se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los **despidos colectivos**, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los **despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos... esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos».

c).- «... no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia de nulidad que se pueda desprender del art. 124 LRJS (EDL 2011/222121), sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada... Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 (EDL 2011/95560) y 4.2RD 1483/12 (el empresario «deberá aportar»), así como del 124 LRJS (se «declarará nula la decisión extintiva» cuando «no se haya respetado lo previsto» en el art. 51.2 ET, conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012 (EDL 2012/6702); y cuando «el empresario no haya... entregado la documentación prevista» en el art. 51.2 ET, de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012), de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda **ausencia** documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue (proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET); con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo (art. 63.2 LRJ y PAC) e incluso en la normativa procesal (art. 207.c) LRJS (EDL 2011/222121)».

d).- «En suma, el carácter instrumental de los requisitos formales **obliga** a efectuar un análisis caso por caso. La nulidad del despido por esta causa vendrá ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar, pues el periodo de consultas no puede entenderse efectuado si la falta de información suficiente impide que sirva a los fines del art. 51 ET».

La Sala ha examinado también en doctrina sintetizada en SAN 13-11-2015, proced. 257/15, qué requisitos son necesarios para considerar pertinente la documentación complementaria del modo siguiente:

"Así pues, cuando el empresario haya cumplido los deberes informativos, exigidos por el art. 51.2 ET y los arts. 4 y 5 RD 1483/2012, la solicitud de documentación complementaria exigirá el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a. - Corresponderá acreditar la relevancia del documento a los representantes de los trabajadores.
- b. - Para ello, deberán hacer constar de modo claro y precisa cuales son las razones para acceder a cada uno de los documentos complementarios, lo que deberá recogerse en el acta del período de consultas.
- c. - Los representantes de los trabajadores deberán asegurar el respeto a la confidencialidad, habiéndose admitido, como buena práctica, que se examinen los documentos en el domicilio de la empresa ( STS 25-02-2015, rec. 145/2014 (EDJ 2015/51844), confirma SAN 28-10-2013).
- d. - Frente a dichas manifestaciones, el empresario deberá, cuando no esté de acuerdo con la pertinencia, explicar sus propias razones.

Cuando no haya acuerdo sobre la pertinencia de uno o varios documentos, el órgano judicial competente despejará si el documento era pertinente o no, correspondiendo, como anticipamos más arriba, probar la pertinencia a quien lo reclama, a tenor con lo dispuesto en el art. 317.2 LEC (EDL 2000/77463), si bien la declaración de pertinencia no provocará mecánicamente la nulidad del despido, que procederá únicamente cuando se acredite que la falta de aportación del documento impidió que el período de consultas alcanzase sus fines".

Por otra parte, el deber de sigilo del comité de empresa como tal, así como sus componentes y expertos que les asistan, aplicable también a los delegados de personal (art. 62.2 ET) y los delegados sindicales (art. 10.3.1 LOLS (EDL 1985/9019)), deberá garantizarse para la información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. - En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega y subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren, de conformidad con lo dispuesto en el art. 65.2 y 3 ET.

Así pues, cuando se reclame documentación complementaria, la carga de la prueba de la pertinencia del documento corresponderá a los representantes de los trabajadores, quienes deberán justificar razonablemente ante el empresario la necesidad de acceder a la correspondiente documentación (SAN 4-04 y 20-05-2013 y 28-03-2014, proced. 66/2013; 108/2013 y 44/2014), garantizando en cualquier caso el deber de sigilo ya mencionado. - Tampoco será exigible que la empresa aporte documentación de la que no dispone, al ser inadmisibles que elabore documentos

inexistentes ( [SAN 11-11-2014, rec. 251/2014 \(EDJ 2014/191453\)](#) ), pero si dispone de ellos, como podría suceder con las cuentas de cada uno de los centros de trabajo afectados, si sería documentación pertinente, cuando se discute sobre la **viabilidad** de cada uno de ellos ( [SAN 15-04-2015, proced. 180/2013](#) ).

La empresa no estará **obligada**, si bien de manera excepcional, a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica, aunque la excepción mencionada no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa ( art. 65.4 ET ). - Por consiguiente, cuando la RLT acredite la pertinencia de la documentación complementaria, la empresa solo podrá negarse a su aportación, cuando concurren las circunstancias mencionadas, cuya prueba le corresponderá, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 217.3 LEC \(EDL 2000/77463\)](#), salvo que se trate de datos relacionados con el volumen de empleo de la empresa. - La negativa infundada a aportar documentación pertinente constituye falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 7.7 RDL 5/2000 \(EDL 2000/83483\)](#), aunque podría llegar a calificarse como falta muy grave ( [art. 8.3 RDL 5/2000 \(EDL 2000/83483\)](#) ), de acreditarse, que dicha decisión empresarial impidió que el período de consultas alcanzase sus fines ( [STCo. 213/2002, de 11 de noviembre](#) ).

En la misma línea, en [SAN 3-02-2017, proced. 331/16](#), hemos defendido lo siguiente:

La Sala ha defendido que, cuando se reclame documentación complementaria, la carga de la prueba de la pertinencia del documento corresponderá a los representantes de los trabajadores, quienes deberán justificar razonablemente ante el empresario la necesidad de acceder a la correspondiente documentación ( [SAN 4-04 y 20-05-2013 y 28-03-2014, proced. 66/2013 ; 108/2013 y 44/2014](#) ), garantizando en cualquier caso el deber de sigilo ya mencionado. - Tampoco será exigible que la empresa aporte documentación de la que no dispone, al ser inadmisibles que elabore documentos inexistentes ( [SAN 11-11-2014, rec. 251/2014 \(EDJ 2014/191453\)](#) ), pero si dispone de ellos, como podría suceder con las cuentas de cada uno de los centros de trabajo afectados, si sería documentación pertinente, cuando se discute sobre la **viabilidad** de cada uno de ellos ( [SAN 15-04-2015, proced. 180/2013](#) ). - La empresa no estará **obligada**, si bien de manera excepcional, a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica, aunque la excepción mencionada no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa ( art. 65.4 ET ). - Por consiguiente, cuando la RLT acredite la pertinencia de la documentación complementaria, la empresa solo podrá negarse a su aportación, cuando concurren las circunstancias mencionadas, cuya prueba le corresponderá, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 217.3 LEC \(EDL 2000/77463\)](#), salvo que se trate de datos relacionados con el volumen de empleo de la empresa. - La negativa infundada a aportar documentación pertinente constituye falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 7.7 RDL 5/2000 \(EDL 2000/83483\)](#), aunque podría llegar a calificarse como falta muy grave ( [art. 8.3 RDL 5/2000 \(EDL 2000/83483\)](#) ), de acreditarse, que dicha decisión empresarial impidió que el período de consultas alcanzase sus fines.

Resolveremos, a continuación, si los reproches de CGT sobre las informaciones reseñadas más arriba justifican la nulidad del despido, pero antes queremos señalar que, si bien los representantes de los trabajadores tienen derecho a requerir toda la documentación pertinente para hacerse una composición cabal de las causas alegadas por la empresa, así como de la adecuación entre las medidas propuestas y la intensidad de las causas, como no podría ser de otro modo, puesto que el período de consultas constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, cuyos objetivos son finalistas y deben procurar evitar la medida, reducir sus efectos o aliviar sus consecuencias para con los trabajadores, a tenor con lo dispuesto en el [art. 2.2 de la Directiva 1998/59/CE \(EDL 1998/47604\)](#) en relación con el art. 51.2 ET y el [art. 7 RD 1483/2012, de 29 de octubre \(EDL 2012/224880\)](#), el acopio de documentación no constituye un fin en sí mismo.

En efecto, la mera lectura de las actas del período de consultas, resumidas en el hecho probado séptimo, acreditan que cada sección sindical, sin convenirlo previamente entre todas ellas, pidió un volumen enorme de documentación, que en el caso de CGT batió todos los límites, puesto que en la reunión de 27-10-2016 pidió, sin computar la documentación pedida en las reuniones anteriores, nada menos que sesenta y seis informaciones, subrayando que todas ellas eran de crucial importancia y cuando la empresa informó sobre las mismas, reclamó otras veintisiete informaciones en la reunión de 8-11-2016, subrayando también la relevancia de todas ellas, lo que provocó una clara distorsión del período de consultas, al ser imposible que la empresa, como advirtió en varias ocasiones durante el período de consultas, pudiera cumplimentar dichos requerimientos en el limitado plazo de tiempo del período de consultas. - Ahora, como vemos, CGT limita el incumplimiento empresarial a ocho informaciones, acreditando, con sus propios actos, que la inmensa mayoría de la documentación solicitada no era relevante.

Conviene resaltar, por tanto, que la reclamación desmedida de documentación durante el período de consultas impedirá normalmente que este alcance sus fines, puesto que la experiencia demuestra que dicha actuación **obliga** a dedicar la mayor parte del limitado tiempo del período de consultas a discutir sobre la pertinencia de una infinidad de documentos, que no se utilizan después para nada, lo cual puede constituir un auténtico fraude de ley. - Consiguientemente, no se trata de reclamar masivamente documentación, como ha sucedido aquí, sino reclamar aquella documentación precisa y cualitativa, que aporte las herramientas necesarias para que el período de consultas alcance sus fines, lo que no sucede normalmente cuando se apuesta por el acopio masivo e indiscriminado de documentación, que impedirá normalmente que el período de consultas logre sus objetivos, porque lo convierte en auténtico galimatías.

Llegados aquí, vamos examinar, uno por uno, la pertinencia de los documentos requeridos por CGT:

A). - Acreditado cumplidamente que el Grupo Ericsson no tiene propiamente un **plan de viabilidad**, se hace evidente que las empresas no estaban **obligadas** a confeccionarlo para satisfacer a CGT, por todas ( [SAN 11-11-2014, rec. 251/2014 \(EDJ 2014/191453\)](#) ).

B). - CGT requirió en todas las reuniones del período de consultas, que se aportaran los contratos de compensación, porque eran decisivos para conocer la operativa de la empresa, lo que no deja de ser llamativo, puesto que tenía perfecto conocimiento por la sentencia de la Sala más arriba

citada.

Se ha probado cumplidamente, que la empresa explicó en la memoria y en el informe técnico, cuyos autores dedicaron buena parte de su tiempo a explicar a la RLT el funcionamiento de las compensaciones. - Se ha probado también que la empresa les indicó que el contrato de compensación aplicable se les entregó en el **despido colectivo** de 2015, lo cual ha quedado perfectamente acreditado. - Se ha demostrado, además, que en las auditorías de las cuentas anuales de las empresas se significa que las compensaciones contribuían a reducir los gastos de las filiales y operaban sobre los precios de los productos servidos por la matriz, que se efectuaban en términos de mercado. - Se ha probado finalmente que en la reunión de 8-11-2016 la RE entrega un documento de distribución de ventas en el grupo y un informe de precios de transferencia EEM en 2015, ambos en inglés y aunque CGT solicitó que se tradujeran, se aceptaron por las demás secciones sindicales, como no podría ser de otro modo, puesto que el inglés es el idioma habitual en la empresa.

Pues bien, pese a que CGT conocía antecedentes relevantes de las compensaciones, al menos desde el despido de 2013 y pese a las informaciones expuestas, su postura no varió un ápice durante el prolongado período de consultas, exigiendo en todo momento que se aportaran los contratos de compensación desde 2009 y no dedicó ni un minuto a utilizar el material disponible, acreditando, con sus propios actos, que no estaba interesada realmente en discutir sobre las compensaciones, cuyos importes conocía por las cuentas auditadas, así como el contrato de contratación y los precios de transferencia.

Por lo demás, la Sala no comparte que los contratos de compensación sean especialmente relevantes, porque lo realmente relevante es si los precios de transferencia se ajustaban o no a los precios de mercado, ya que si lo hacían, tal y como se afirma en los informes de auditoría, la decisión empresarial de aliviar los costes, no sólo no es negativa para los trabajadores, sino que es una garantía para la pervivencia de sus puestos de trabajo, por lo que vamos a descartar la nulidad del despido por dicha causa.

C). - Vamos a descartar también que las empresas no dieran información sobre la compraventa de ABENTEL, puesto que se ha acreditado cumplidamente que desde el 6-07-2016 se informó sobre la operación a la RLT, quien recibió también información sobre la conclusión de la operación al día siguiente de su ejecución, lo cual descarta cualquier intención de ocultarla. - Por lo demás, se ha acreditado cumplidamente que la actividad de dicha mercantil no tiene que ver con la efectuada por las empresas demandadas, habiéndose explicado durante el período de consultas, que el objetivo era ampliar su cuota de mercado en las reuniones de 27 de octubre y 8 de noviembre, no pudiendo exigirse a las empresas la elaboración de documentos sobre la proyección de una adquisición, que no se había consumado al concluir el período de consultas.

D). - Consideramos, del mismo modo, que la empresa informó cumplidamente sobre las subvenciones de I+D en la reunión de 4-11-2016, así como de las subvenciones recibidas por OPTIMI en la reunión de 8-11-2016, sin que se produjera ningún tipo de ocultamiento, siendo irrelevante, por lo demás, que se exigiera o no tener beneficios para recibir subvenciones o participar en concursos, puesto que ninguna de esas circunstancias incide sobre la concurrencia de las causas, ni tampoco sobre la adecuación de la medida, puesto que cuantas más subvenciones reciba la empresa y se le adjudiquen más concursos será más beneficioso para su pervivencia así como para el mantenimiento del empleo.

D). - Tampoco las empresas ocultaron su política de subcontrataciones, como se desprende de las actas de 4 y 8-11-2016, sin que pudiera proporcionar información sobre el número de trabajadores subcontratados, puesto que las empresas subcontratan servicios y no trabajadores, cuyo número y organización corresponde determinarlo a las empresas subcontratadas.

E). - Sucede lo mismo con la información sobre jornada, puesto que en la reunión de 2-11-2016 se informó sobre horas extra, enviándose información por correo electrónico el 4-11-2016 a toda la RLT, a la que se volvió a enviar en formato EXCEL el 7-11-2016. - También se informó sobre horas extras en EEM por correos electrónicos de 8 y 11-11-2016 y la empresa adjuntó información sobre trabajos fuera de jornada en EEM y ENI en 2015 y 2016 en el acta de 8-11-2016.

F). - Tampoco cabe declarar la nulidad del despido porque no se aportaron debidamente las cuentas provisionales de 2016, puesto que se adjuntaron las dispuestas por las empresas hasta el 31-08-2016, ampliándose la información hasta el 30-09-2016, cuando se dispuso de las mismas, el 18-11-2016, sin que dicho retraso impidiera, de ningún modo, que CGT conociera cabalmente la situación económica de las empresas, explicada hasta la saciedad tanto por los responsables de la empresa como por los redactores del informe técnico, quienes expusieron sistemática y pormenorizadamente los criterios utilizados para constatar las reducciones de ingresos y ventas en los últimos trimestres. - Por otro lado, es totalmente incierto que no se dispusiera de la documentación fiscal, puesto que se ha probado su aportación al inicio del período de consultas.

En cualquier caso, la conclusión con acuerdo del período de consultas, refrendado por la mayoría de la plantilla, acredita por sí sólo que la RLT dispuso de la documentación necesaria para que el período de consultas alcanzase sus fines, por cuanto el medidor de la suficiencia documental corresponde a la mayoría de la comisión negociadora y no a la minoría, como sucede aquí, por lo que vamos a desestimar la nulidad del despido por falta de documentación pertinente, con base a la doctrina establecida en [SAN 23-09-2016, proced. 146/16](#) y [24-10-2016, proced. 231/16](#).

## QUINTO.- . -

CGT denuncia que la empresa no notificó debidamente la decisión extintiva en el plazo máximo de quince días hábiles desde la última reunión celebrada, a tenor con lo dispuesto en el art. 51.2 ET y el [art. 12 RD 1483/2012 \(EDL 2012/224880\)](#), interpretados por [STS 19-11-2014, rec. 183/14 \(EDJ 2014/275301\)](#).

La resolución de esta pretensión requiere recordar extremos que han quedado perfectamente acreditados:

a. - El 19-11-2016 concluyó sin acuerdo el período de consultas.

b. - El 25-11-2016 la empresa notificó a la AL y a la RLT la decisión de despedir colectivamente. - Dicha comunicación se ajustó milimétricamente al Anexo II del acta de 19-11-2016.

c. - El 28-11-2016 se reunió nuevamente la comisión negociadora y se suscribió con acuerdo el período de consultas, que fue aprobado por todos los componentes de la comisión, salvo los delegados de CGT, aunque había sido aprobado por la mayoría de los trabajadores de la empresa, quienes se pronunciaron únicamente sobre el Anexo II del Acta de 19-11-2016.

d. - El mismo día se notificó a la AL que el período de consultas había concluido con acuerdo. - Al día siguiente se entregó a la RLT copia de la notificación a la AL.

El art. 12 del RD 1483/2012 (EDL 2012/224880) dice lo siguiente:

1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre **el despido colectivo** que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas **obligadas** a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de **despido colectivo** indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el **procedimiento de despido colectivo** incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Es claro, por tanto, que corresponde al empresario, una vez concluido el período de consultas, notificar a la AL el resultado del mismo, así como la decisión sobre el despido tanto a la AL como a la RLT en un plazo máximo de quince días desde la fecha de la última reunión del período de consultas. - Caso de no hacerse así, se producirá la caducidad del procedimiento.

Llegados aquí, debemos resolver si las empresas demandadas cumplieron las **obligaciones** citadas, a lo que vamos a anticipar una respuesta positiva. - Nuestra respuesta debe ser obligatoriamente positiva, porque se ha probado cumplidamente que la empresa notificó la medida dentro del plazo legal, puesto que el período de consultas concluyó sin acuerdo el 19-11-2016 y se notificó a la AL y a la RLT el 25-11-2016. - Es cierto que se produjo una reunión extraordinaria el 28-11-2016, cuya única finalidad fue modificar la manera de concluir el período de consultas, que no modificó en absoluto las condiciones extintivas notificadas el 25-11-2016, como no podría ser de otro modo, puesto que la consulta a la plantilla se cionó exclusivamente a la aprobación o no del Anexo II del Acta de 19-11-2016, por lo que vamos a desestimar también esta pretensión.

## SEXTO.-.-

CGT solicita también la nulidad del despido, por cuanto el mismo se produjo en fraude de ley y con abuso de derecho, puesto que la empresa ha seguido contratando nuevos trabajadores, ha ocultado la adquisición de nuevas empresas durante el período de consultas. - Denuncia, además, que la promoción del despido viene motivada por el grupo internacional, sin tener en cuenta la concurrencia de causas, lo que no tiene amparo en el art. 51 ET.

La jurisprudencia, por todas [STS 12-09-2016, rec. 42/2015 \(EDJ 2016/171562\)](#), ha examinado el fraude de ley y el abuso de derecho, alcanzando las conclusiones siguientes: En efecto, a este respecto, conviene recordar la doctrina jurisprudencial conforme a la cual : A) "el fraude de ley requiere como elemento esencial, un acto o serie de actos que, pese a su apariencia de legalidad, violan el contenido ético de los preceptos en que se amparan, ya se tenga o no conciencia de burlar la Ley ( sentencias, entre otras, de 17 de abril de 1997 , 3 de febrero de 1998 , 21 de diciembre de 2000 ). Se caracteriza (sentencias, entre otras, de 4 de noviembre de 1994 , 23 de enero de 1999 , 27 de mayo de 2001 , 13 de junio de 2003 ) por la presencia de dos normas: la conocida, denominada "de cobertura", que es a la que se acoge quien intenta el fraude, y la que a través de ésta se pretende eludir, que es la norma denominada "eludible o soslayable", amén que ha de perseguir un resultado contrario a lo ordenado o prohibido imperativamente ( sentencia de 27 de marzo de 2001 y 30 de septiembre de 2002 ). Es claro, que no se requiere la intención, o conciencia, o idea dirigida a burlar la ley ( sentencias de 17 de abril de 1997 , 3 de febrero de 1998 y otras), pero es preciso que la Ley en que se ampara el acto presuntamente fraudulento no le proteja suficientemente ( sentencia de 23 de febrero de 1993 ) y que la actuación se encamine a la producción de un resultado contrario o prohibido por una norma tenida como fundamental en la materia, y tal resultado se manifieste de forma notoria e inequívocamente ( sentencias de 4 de noviembre de 1982 y 30 de junio de 1993)", doctrina de la sentencia de la Sala Civil del [Tribunal Supremo de 29-12-2011 \(recurso 2125/2008 \(EDJ 2011/313630\)\)](#), que cita las de 18 de marzo de 2008 , 9 de marzo de 2006 y 28 de enero de 2005 ); y, B ) Como asimismo señala la doctrina de la misma Sala de lo Civil del Tribunal Supremo -STS 30-3-1988 (Aranzadi 2570/1998 ) y 27-03-1989 (Aranzadi 2200/1989), el concepto de fraude, como de mero hecho, es de apreciación del Tribunal de

instancia, y en este sentido, las SS. esta Sala de 17- 02-2014 y 18 -02-2014 (recursos casación 142/2013 y 151/2013 ), junto con muchas otras, recuerdan que la apreciación del fraude es facultad primordial del órgano judicial de instancia, "... por cuanto que en la materia juegan decisoriamente las normas sobre carga de la prueba ( art. 217 LECiv (EDL 2000/77463) ) y las reglas sobre presunciones (los ya citados arts. 385 y 386 LECiv ) ( SSTS 06/02/03 -rec. 1207/02 -; 31/05/07 -rcud 401/06 (EDJ 2007/68267) -; y 14/05/08 -rcud 884/07 -).

Debemos resolver, a continuación, si CGT ha cumplido con las cargas probatorias, que le eran exigibles, para concluir que un **despido colectivo** , pactado por 11 de los trece miembros de la comisión negociadora, en concordancia con la decisión mayoritaria de la plantilla, se produjo en fraude de ley o de manera abusiva, a lo que vamos a adelantar nuevamente una respuesta negativa.

Es así, porque se ha acreditado claramente que la empresa no ocultó durante el período de consultas la operación de compra venta de ABENTEL, cuya formalización, producida después del **despido colectivo** , se notificó a la RLT al día siguiente de su consumación. - Se ha probado, por lo demás, que la actividad de ABENTEL no se desarrollaba previamente por el Grupo Ericsson, de manera que su adquisición no afectó para nada a la plantilla de las empresas codemandadas, puesto que ningún trabajador de ABENTEL realiza trabajos, que antes realizaban los despedidos por las empresas del Grupo Ericsson.

Se ha acreditado, por otra parte, que las empresas codemandadas contrataron solamente a seis trabajadores con posterioridad al **despido colectivo** , con la particularidad de que ninguno de ellos realiza trabajos, que se realizaban con anterioridad por trabajadores despedidos.

Queremos subrayar también que, si la decisión del **despido colectivo** se hubiera tomado por la matriz sueca, lo que no se ha acreditado, sería absolutamente irrelevante, por cuanto las empresas dominantes de los grupos de empresa tienen capacidad para decidir sobre las políticas financieras y de explotación de sus filiales. - Cuestión distinta sería, si se hubiera demostrado, que la medida impuesta carecía de cualquier causa, imponiéndose de modo arbitrario por la matriz a sus empresas filiales, buscando finalidades distintas a las previstas en el art. 51.2 ET, lo que ni se ha probado, ni se ha intentado probar por CGT, quien renunció sorprendentemente, como advertimos más arriba, a examinar si concurrían o no causas económicas, productivas y organizativas, lo cual impidió, a su vez, que la Sala pudiera considerar si concurrían dichas causas y si las medidas tomadas se adecuaban o no a la intensidad de las mismas.

Destacar finalmente, que CGT no ha probado, de ningún modo, que las empresas demandadas hayan sustituido a trabajadores mayores por trabajadores más jóvenes con salarios inferiores, habiéndose acreditado, por el contrario, que la media de edad es de 41, 1 años, disminuyendo el número de trabajadores menores de 30 años y de la franja de trabajadores entre 30 y 40 años, que son quienes cobran menor sueldo, manteniéndose equilibrada entre los trabajadores entre 40 y 50 años de edad y mayores de 50 años de edad, quienes cobran por encima de las demás franjas de edad.

Por lo demás, no puede olvidarse que en los **despidos colectivos** previos, al igual que en el impugnado, se han promovido medidas de prejubilación muy atractivas, a las que se acogieron mayoritariamente los trabajadores de mayor edad, quienes lo hicieron voluntariamente en su mayoría, lo cual nos permite concluir que el despido impugnado no se produjo en fraude de ley, ni fue un despido abusivo.

## SÉPTIMO. -

CGT reclama también la nulidad del despido, porque los criterios de selección carecen de concreción, objetividad y precisión, oponiéndose los demandados, por cuanto son los mismos criterios utilizados en 2013 y en 2015, lo que es manifiestamente cierto, como es de ver en el hecho probado décimo de [SAN 18-11-2013, proced. 338/2013](#).

Los criterios de designación de los trabajadores, pactados entre la empresa y la mayoría sindical, son los siguientes:

Adscripciones voluntarias.

Conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional o geográfica).

En razón inversa a la especialización o polivalencia.

Falta de adecuación entre el perfil y los requerimientos del puesto.

En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la compañía.

En razón inversa a los ratios de productividad de cada empleado.

Evaluación de desempeño de los años 2014 y 2015.

No obstante, se acuerda dar un tratamiento diferente a los siguientes colectivos:

No se aplicarán las medidas a las trabajadoras embarazadas o que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad.

En el caso de los trabajadores que en el momento del despido estén disfrutando de permiso de paternidad o de la plantilla con reducción de jornada por cuidado legal, se establece que el porcentaje de afectación de los mismos no será superior al porcentaje del colectivo afectado por área.

No se aplicarán medidas a la plantilla que acredite una discapacidad igual o superior al 33%, ni a las trabajadoras que acrediten encontrarse afectadas como víctimas de violencia de género.

La jurisprudencia, por todas STS 22-05-2014, rec. 17/14 (EDJ 2014/106567), STS 25-06-2014, rec. 198/2013 (EDJ 2014/166661), STS 25-02-2015, rec. 145/2014 (EDJ 2015/51844) y la doctrina judicial, por todas STSJ País Vasco 8-04-2014, rec. 527 y 540/2014, ha precisado que los criterios de selección no necesitan ser exhaustivos, bastando que contengan los elementos necesarios para que los trabajadores afectados puedan controlar si concurren o no los requisitos para su inclusión en un **despido colectivo**, en el que se ha admitido la concurrencia de causas económicas, productivas y organizativas por la mayoría sindical, así como por la mayoría de la plantilla, quien estaba perfectamente informada de la aplicación de dichos criterios.

Por lo demás, se ha acreditado que la mayoría de afectados lo fueron voluntariamente y no vemos ambigüedad en los restantes criterios, que se asocian esencialmente a las capacidades de los trabajadores en unas empresas, que han reducido sustancialmente sus actividades y que compiten en un mercado tecnológico en el que la adaptación a las innovaciones tecnológicas, que se suceden vertiginosamente, es un factor decisivo para la empleabilidad.

Pues bien, la simple lectura de los criterios pactados, que reproducen los de los despidos precedentes, permiten identificar razonablemente los requisitos necesarios para la afectación, puesto que se ponderará la conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional o geográfica), para lo cual será relevante la especialización o polivalencia del trabajador con la finalidad de viabilizar su adecuación entre el perfil y los requerimientos del puesto, siendo también razonable que se tenga presente su potencial empleabilidad para cambio a otra unidad en la compañía. - También consideramos adecuado que se tengan presentes los ratios de productividad de cada empleado, de manera que, cuanto menor sea la productividad, tanto mayor serán las posibilidades de afectación, para lo cual deberá contarse con la evaluación de desempeño de los años 2014 y 2015, que descartaría, en principio, cualquier tipo de arbitrariedad, puesto que se trata de un medidor objetivo y evaluable por los trabajadores afectados y sus representantes.

## OCTAVO. -

CGT solicita la nulidad del despido, porque existe discriminación por razón de edad. - Apela, a estos efectos, al número de trabajadores mayores de 50 años a quienes se ha rescindido forzosamente su contrato de trabajo.

Vamos a desestimar esta pretensión, porque se ha acreditado contundentemente a nuestro juicio, que en el desarrollo del período de consultas las empresas, cuando se cuestionó la posible afectación masiva de trabajadores mayores, subrayaron de modo contundente, que nunca tuvieron la intención de afectar a trabajadores mayores en el **despido colectivo**. - Como hemos visto más arriba, ninguno de los criterios de selección, propuestos por la empresa al iniciarse el período de consultas, se relacionó con la edad, ni tampoco en su propuesta final, contenida en el Anexo II del acta de 19-11-2016, que fue aprobada por once de los trece miembros de la comisión negociadora del período de consultas, se contiene ningún tipo de implicación de los mayores de 50 años, aunque se pactaron planes de renta y prejubilaciones, cuyos destinatarios finales son necesariamente los trabajadores más mayores.

Como adelantamos más arriba, 116 trabajadores despedidos se acogieron voluntariamente a la medida, de los cuales 59 eran mayores de 50 años, los cuales se acogieron a las alternativas más caras, ya fueran planes de rentas o prejubilaciones. - Hemos comprobado también, que 23 de los 68 trabajadores despedidos de manera forzosa tienen más de 50 años y se ha demostrado, del mismo modo, que se acogieron todos ellos a la fórmula de salida más costosa para la empresa.

Así pues, si la decisión de las empresas no se basó nunca en la edad de los trabajadores, ni se pactaron medidas relacionadas con la edad de los afectados, puesto que ningún criterio de selección, se relacionó con la edad, como hemos apuntado más arriba, se hace evidente que la afectación en el despido de trabajadores mayores de 50 años, ya fuera voluntaria o de manera forzosa, es posterior al **despido colectivo**, por lo que no concurre indicio alguno, que permita presumir que se promovió al **despido colectivo** para afectar a trabajadores mayores de 50 años.

Cuestión distinta, claro está, es que los trabajadores afectados forzosamente acrediten, en sus impugnaciones individuales de sus despidos, indicios de que su afectación personal se basó precisamente en su edad, en cuyo caso corresponderá acreditar a las empresas demandadas, que se les afectó con base a los criterios de selección, ninguno de los cuales se relaciona con la edad.

## NOVENO. -

Finalmente, CGT solicita la nulidad del despido, porque se vulneró su derecho a la huelga, oponiéndose todos los demás demandados y el Ministerio Fiscal, quienes subrayaron, además, que la Inspección de Trabajo informó que no se había vulnerado el derecho de huelga. - Como se adelantó más arriba, la huelga fue convocada conjuntamente por UGT y CCOO y se modo separado por STC y CGT, quien es la única que considera vulnerado su derecho de huelga.

Debemos precisar ahora, si CGT ha acreditado indicios de vulneración de derecho de huelga, para lo cual vamos a recordar los extremos relevantes que han quedado acreditados:

- a. - Las empresas demandadas venían desplegando normalmente servicios mínimos y servicios de mantenimiento y seguridad en las huelgas.
- b. - En las huelgas, convocadas para el 17-11-2016, no se desplegaron dichos servicios. - Las empresas lo adelantaron en dos ocasiones durante el período de consultas.
- c. - El 16-11-2016 las empresas enviaron una circular a sus managers para que facilitaran el derecho de huelga.
- d. - Pese a ello, tres managers se dirigieron a sus subordinados para requerirles si iban a participar en la huelga.



e. - La huelga transcurrió con normalidad y tuvo más participación que huelgas anteriores, puesto que paró un 17% en EEM y el 37, 61% en ENI.

f. - CGT denunció los hechos ante la Inspección de Trabajo, quien descartó el derecho de huelga.

La Sala considera que de los hechos acreditados no se deducen indicios sólidos de vulneración del derecho de huelga, puesto que las empresas no sólo no obstruyeron, sino que facilitaron el ejercicio del derecho de huelga, como demuestra su decisión de no desplegar servicios mínimos, como hacían normalmente, así como por su recomendación a los jefes de cooperar para que el ejercicio del derecho de huelga no se viera mermado. - Es cierto, que algunos responsables se dirigieron a sus trabajadores para interesar si iban a realizar o no la huelga, pero dicha circunstancia no tiene entidad suficiente como para concluir que las empresas pretendieran vulnerar el derecho de huelga de los trabajadores, puesto que fueron iniciativas aisladas y minoritarias, cuya incidencia en el resultado de la huelga fue absolutamente irrelevante.

Consiguientemente, vamos a desestimar también esta última pretensión de **nulidad del despido colectivo**.

## DÉCIMO. -

Desestimadas las pretensiones de nulidad del despido, nos vemos **obligados a declarar** la justificación del despido, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS (EDL 2011/222121).

La Sala considera, en cualquier caso, que se ha acreditado sobradamente la concurrencia de situación económica negativa, concretada en la fuerte reducción de ingresos en los cuatro trimestres de 2016, así como unas pérdidas millonarias en las dos empresas del grupo Ericsson. - Se ha demostrado, además, que se ha producido una fuerte reducción en todas las áreas de actividad de la empresa, lo que justifica razonablemente la concurrencia de causas productivas y organizativas, sin que se haya probado, ni intentado probar, que no concurrían dichas causas, ni tampoco la adecuación de la medida a la intensidad de las causas.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLO

Desestimamos la demanda de impugnación del **despido colectivo**, promovida por CGT, por lo que declaramos justificado **el despido colectivo** y absolvemos a las empresas ERICSSON ESPAÑA, SA y ERICSSON NETWORKS SERVICES, SLU, así como a los sindicatos CCOO, UGT y STC de los pedidos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

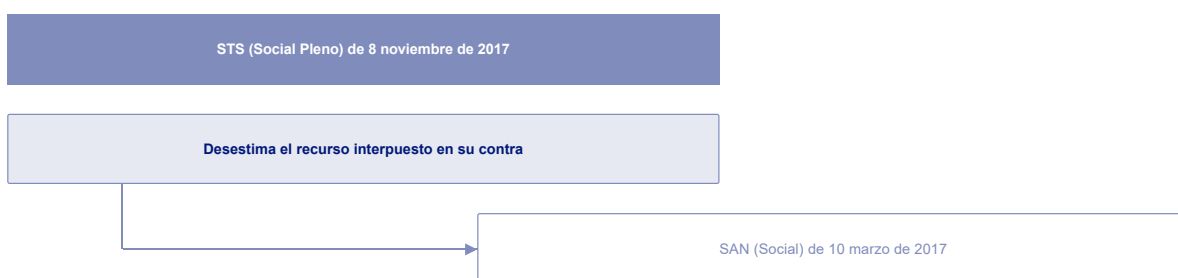
Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0347 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0347 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079240012017100039**

## Iter del caso



# Conceptos

---

## Despido colectivo

- Despido nulo

## Procedimiento administrativo de despido colectivo

- Número de trabajadores afectados en el despido colectivo
- Despido colectivo de la totalidad de la plantilla de la empresa

# Mencionado en

---

## Mementos

Social