

Audiencia Nacional (Social), sec. 1ª, S 13-03-2018, nº 43/2018, rec. 377/2017

PTE.: **Bodas Martín, Ricardo**

ROJ: **SAN 1259:2018**

ECLI: **ES:AN:2018:1259**

Procedimiento: **Primera instancia**

Sentido del fallo: Estimación parcial

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 19 de Diciembre de 2017 se presentó demanda por CGT, SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES contra EXCELLENCE FIELD FACTORY SL, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, ERICSSON NETWORK SERVICES SLU, ERICSSON ESPAÑA SA, ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L.U., FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO sobre **DESPIDO COLECTIVO**.

SEGUNDO.-

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 6/3/2018 a las 09:15 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

TERCERO.-

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de 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 \(EDL 2011/222121\)](#), por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

El SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende se declare la nulidad del **despido colectivo** o subsidiariamente su injustificación.

Desistió, no obstante, de su pretensión de **nulidad del despido colectivo** con base a la vulneración del derecho de huelga, por cuanto no disponía de medios probatorios para su acreditación.

Informó que la medida empresarial, fundada en causas económicas, productivas y organizativas, afectaba inicialmente a 313 trabajadores activos de EMM, a 80 de ENI y a 52 trabajadores, que se encontraban en excedencia voluntaria.

Informó, por otro lado, que constituida la comisión negociadora, compuesta por 5 vocales de STC, 2 de CGT, 3 de CCOO y 3 de UGT, se produjeron 10 reuniones, que concluyeron sin acuerdo el 10-11-2017. - No obstante, CCOO y UGT suscribieron un preacuerdo, sometido a la aceptación de los trabajadores.

Destacó que la empresa remitió dos redacciones con y sin acuerdo, en el que se redujo el número de afectados, cifrados en 341 despidos, de los cuales 277 correspondían a EMM y 74 a ENI, más 48 amortizaciones de los puestos de trabajo de los excedentes voluntarios. - En la reunión, celebrada ante la Inspección de Trabajo el 22-11-2017, CCOO y UGT realizaron una oferta, que fue aceptada por la empresa y supuso, en la práctica, equiparar la suerte de los afectados forzosos a los voluntarios, siempre que se adhiriesen en plazo a la propuesta.

Fundó la nulidad del despido en que la empresa no aportó sin justificación, pese a los requerimientos de la RLT, información sobre las subcontrataciones, limitándose a aportar un listado de proveedores externos, así como el volumen de contratos, pero no proyectos, costes, lugar

de prestación y número de trabajadores. - De hecho, la Inspección de T. informó que no se había cumplido con las informaciones, previstas en el [art. 42 ET \(EDL 2015/182832\)](#).

Denunció, por otro lado, que la empresa no aportó el "Master File" sin más justificación, que su importancia estratégica, que no justificó debidamente, tratándose, a todas luces de un documento pertinente, por cuanto es el único modo de acreditar si las compensaciones, realizadas desde la matriz, se efectúan o no en términos de mercado. - Apoyó su pretensión en el art. 32 del C. Co., así como en la normativa fiscal y lamentó que no se les diera oportunidad de acceder a dicha documentación, ni siquiera con garantías de absoluta discreción sobre la misma.

Apoyó también la pretensión de nulidad en la masiva contratación, realizada por las empresas codemandadas, quienes formalizaron 77 contratos durante y después de concluir el período de consultas, lo que consideró un manifiesto fraude de ley, al ser inadmisibles que la empresa despidiera trabajadores, para contratar, a continuación, a un número muy relevante de nuevos trabajadores.

La apoyó, así mismo, en los cambios organizativos, promovidos por la empresa, consistentes en un traslado desde el centro de Fuenlabrada a Millenium, para lo que se promovió innecesariamente un período de consultas, aunque no concurrían los requisitos para la movilidad geográfica. - Denunció, del mismo modo, que se produjeran modificaciones en la Unidad FAO, que se negociaron supuestamente con los sindicatos suecos, en vez de hacerlo con el comité de empresa del centro de Fuenlabrada, haciendo caso omiso de las protestas de STC. - Denunció, por otra parte, el traspaso de personal de EMM a la futura empresa ERICSSON BROADCAST&MEDIA SERVICES SPAIN, así como la aplicación del [art. 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#) a trabajadores de EEM/ENI, por traspaso a EXCELLENCE FIELD FACTORY, SLU, por cuanto todas esas medidas debieron realizarse en el marco del **despido colectivo** y al no hacerse así, se privó a la RLT de negociar globalmente la reorganización del grupo de empresas.

Denunció también que no era viable amortizar, en el marco de un **despido colectivo**, los puestos de trabajo del personal excedente, por cuanto dicha medida no se causalizó en la memoria, ni se probó consiguientemente. - Denunció finalmente la inclusión, entre los despedidos, de DON Rodolfo, porque no trabaja en ninguna de las empresas codemandadas.

Resumió su petición de nulidad en la falta de documentación relevante, fraude de ley, vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva y externalización fraudulenta. - Solicitó subsidiariamente la injustificación de la medida, porque las empresas tenían beneficios, tratándose, a todas luces, de una medida desproporcionada.

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde ahora) ratificó su demanda, mediante la cual reclama la **nulidad del despido colectivo** y subsidiariamente su injustificación.

Fundó también la **nulidad del despido colectivo** en la insuficiencia de la documentación aportada, que concretó en el "Master File", necesario para constatar si las transferencias se hacían o no a precios de mercado, lo que consideró determinante para demostrar la concurrencia de grupo a efectos laborales, en el que se encuadraban las cuatro empresas codemandadas.

También en las cuentas consolidadas de la empresa matriz del Grupo ERICSSON, que nunca fueron aportadas como tales, aportándose únicamente un resumen corporativo.

También en la subcontratación de las empresas del grupo, relevante para constatar las causas productivas y organizativas. - Subrayó que la Inspección de Trabajo así lo admitió.

Apoyó el despido en las medidas paralelas, impulsadas desde las empresas - movilidad geográfica; cambios organizativos; sucesiones empresariales y amortizaciones de excedentes, que debieron resolverse en el propio **procedimiento de despido colectivo**, procediéndose de mala fe, al no haberse hecho así.

Denunció, por otra parte, que la empresa vulneró su derecho a la libertad sindical, al hacer desaparecer un centro de trabajo afectado, situado en la calle Retama, cuando CGT promovió elecciones. - El 5-03-2018 se dictó laudo, que estimó la denuncia de CGT.

Defendió, por todo ello, la nulidad del despido y subsidiariamente su injustificación.

ERICSSON ESPAÑA, SA (EEM desde aquí); ERICSSON NETWORK SERVICES, SLU (ENI desde aquí); EXCELLENCE FIELD FACTORY, SL (EFF desde aquí) y ERICSSON BROADCAST&MEDIA SERVICES SPAIN (EXM desde aquí) se opusieron a las demandas acumuladas, destacando, en primer lugar, que se habían variado sustancialmente las demandas, en concreto STC introdujo, por primera vez, la cuestión de excedentes y las externalizaciones, así como la inclusión de don Rodolfo, quien era un trabajador expatriado, que se acogió voluntariamente al despido, mientras que CGT alegó por primera vez los beneficios de EFF, así como la inviabilidad de amortizar los puestos de trabajo de los excedentes.

Denunciaron la mala fe de los demandantes, que relacionaron con la desmedida solicitud de información, que se mantuvo hasta la penúltima reunión del período de consultas. - La concretaron también en las contradicciones de CGT, quien admitió el 6-11-2017 la dramática situación financiera de la empresa, así como el 8-11-2017, donde reconoció que el grupo estaba en caída libre, con base a la reducción de ingresos y sus pérdidas de 3589 MM euros, concretados en 55 MM euros, al inicio del **despido colectivo**.

Apoyaron también su denuncia sobre la mala fe negociadora en que ambos sindicatos defendieron únicamente la adscripción voluntaria, a sabiendas de que dicha opción era inviable, pese a lo cual se adscribieron voluntariamente el 75% de los afectados, entre los cuales lo hicieron dos de los líderes de la propia CGT.

Mantuvieron, que las medidas de movilidad, que no fue propiamente una movilidad geográfica, cuyo objetivo fue la reducción de costes,

teniéndose presente que el contrato de arrendamiento de Fuenlabrada vencía el 31-12-2017. - Defendieron también las medidas organizativas y las sucesiones empresariales en el abaratamiento de costes, así como en la nueva política empresarial, centrada estratégicamente en el núcleo de su negocio, que es la telefonía móvil, apartándose de la estratégica, seguida por la anterior dirección, de diversificar su actividad. - Ninguna de esas medidas fue alternativa al **despido colectivo**, destacando que no se despidió a nadie de EFF ni de EXM.

Subrayaron, en todo caso que, si bien el período de consultas concluyó sin acuerdo, la propuesta, suscrita por la minoría de la comisión negociadora, fue apoyada por 635 trabajadores a favor, equivalente al 61, 77% de los votantes, 372 en contra y 21 en blanco, pese al boicot de los demandantes.

Excepcionaron falta de legitimación pasiva de EFF y EXM, porque no fueron nunca empleadoras de los despedidos. - Destacaron, que no se alegó en el período de consultas, que formaran parte del grupo a efectos laborales, ni se cuestionó nunca la composición de la comisión negociadora, ni se denunció a la Inspección de Trabajo. - De hecho, el 19-10-2017 CGT admitió que EFF no estaba afectada por el despido y EXM no comenzó su actividad hasta el 1-01-2018.

Excepcionaron, así mismo, acumulación indebida de acciones y consiguientemente inadecuación de procedimiento, por cuanto se impugna, además del despido, las medidas de flexibilidad interna, promovidas por la empresa.

Admitieron el hecho primero. - También el hecho segundo, si bien precisó que el grupo laboral está formado únicamente por EEM y ENI, mientras que las otras dos mercantiles forman parte del grupo mercantil. - Admitieron también el hecho tercero, en lo que coincide con las cuentas auditadas. - Precisaron que la empresa anunció la promoción del despido el 26-09-2017 y se inició el período de consultas el 11-10-2017, aportándose entonces toda la documentación legal y reglamentaria exigible, admitieron la composición de la comisión negociadora y subrayó que los despidos se ejecutarán entre el 16-1-2017 y el 31-12-2018. - Admitieron también el hecho quinto. - Admitieron que se han producido 10 reuniones, en las fechas indicadas en el hecho sexto y se remitió, de manera pormenorizada al contenido de las actas, denunciando que se le exigió ingente documentación, que se aportó en su mayor parte, aunque condicionó y limitó la negociación efectiva, salvo el Master File y los Modelos 190 y 337, por cuanto se trata de documentos estratégicos, que ponen en riesgo el funcionamiento del grupo o contienen información de aspectos íntimos de trabajadores y terceros. - Destacaron, que en la reunión de 10-11-2017, la empresa, tras escuchar las propuestas de STC y CGT, así como la propuesta conjunta de CCOO y UGT, hizo su última propuesta, que contenía, entre otras medidas, una indemnización de 45 días por año y 33 a partir del 12-02-2012 con un tope de 39 mensualidades, con más determinadas incentivaciones, más prejubilaciones, planes de renta. - Admitieron que remitieron dos comunicaciones, con y sin acuerdo.- Destacaron finalmente, que en la reunión, convocada por la Inspección de Trabajo, la empresa aceptó la última propuesta de CCOO y UGT, que equiparó a los voluntarios con los forzosos. - Destacaron, por otro lado, que los criterios de selección fueron los mismos, que en los despidos precedentes, que fueron validados por la Sala y por el TS. - Se remitieron al contenido del informe de la IT. - Negaron el hecho 10 y negaron, que se hubiera producido modificación sustancial de condiciones de trabajo, defendiendo finalmente la concurrencia de causas económicas suficientes y proporcionadas.

En relación con la demanda de CGT admitieron el hecho primero, una vez delimitado el perímetro del grupo laboral y negaron básicamente todos los demás, precisando que no hubo ningún tipo de coacción con el centro de trabajo de ENI en Torre Suecia, que se designó por error, constatado cuando CGT promovió elecciones. - Admitieron el laudo ya mencionado y advirtieron que pensaban impugnarlo.

Negaron la concurrencia de grupo laboral, salvo EEM y ENI. - Las otras dos mercantiles forman parte del grupo mercantil y no concurren las notas exigidas para incluirlas en el perímetro del grupo laboral, siendo irrelevante, a estos efectos, que la dirección sea unitaria, ni que se compartan servicios transversales, que se retribuyen en condiciones de mercado.

Destacaron que el grupo laboral tuvo una reducción de la cifra neta de negocios del 18, 02 en 2016 y del 8, 8% hasta el 8/17. - Admitieron que EFF tuvo beneficios, pero con una aportación de capital desmedida: 4 MM euros con un capital de 24 MM euros.

Señalaron que EEM tuvo una reducción de la cifra neta de negocios de -17% en el período 2015-2016, que supuso un - 415, 10 MM euros y de - 337, 5 a 8/17, lo que arrojó unas pérdidas de 110, 1 MM euros en 2016, que se incrementaron a 8/17 en 39, 2 MM euros.

Las pérdidas acumuladas desde 2014 a 2017 ascendieron a 371, 5 MM euros.

La cifra de negocios de ENI se redujo un 15, 5% y tuvo pérdidas de 4, 8 MM euros en el período 2014-2016. - En 8/17 perdió 400.000 euros, que ascendieron a - 5, 7 MM euros en el ejercicio.

EFF tuvo 2, 9 MM euros de beneficios en 2017 con un EBITDA de 3, 8 MM euros.

Destacaron que la situación del grupo a nivel mundial supuso un retroceso del 13, 7% entre 2015 y 2016 y - 11, 6% a 8/17, que arrojó unas pérdidas de 1.230 MM euros a 8/17 y - 3500 MM euros en el ejercicio 2017, lo que supuso una reducción del 28% del precio de la acción en la Bolsa sueca.

Defendieron la causa productiva, con base a la reducción de inversiones en móviles y fijos, caída de clientes, malas perspectivas y fusiones competitivas en el sector y competencia desmedida de empresas con mejor estructura de costes. - Defendieron su propuesta organizativa, basada en la promoción de tecnología punta en redes móviles y en la mejor organización de los medios materiales y personales a nivel mundial.

Admitieron la amortización de 48 puestos de trabajo de excedentes, quienes conservan sus expectativas de derecho.

Admitieron un reparto de dividendos de 58, 5 MM euros entre 2013 y 2017, cuya razón de ser fue precisamente equilibrar la política de compensaciones del grupo, sin la cual la empresa habría desaparecido en España.

Destacaron que se había reducido sustancialmente el número de despidos, limitado finalmente a 292 sobre los 393 iniciales y mantuvieron que esas extinciones permitirían ahorrar 17 MM euros.

Negaron que la empresa tenga ahora más plantilla, puesto que tenía 2747 en 2015; 2710 a 1/16; 2933 a 12/16; 2766 a 1/17; 2662 a 12/17 y tendrá 2301 a 7/18.

Admitieron la incorporación de algunos trabajadores, debido a su incorporación al proyecto estratégico UNICA, así como directivos de empresas del grupo y trabajadores extranjeros. - ENI contrató a 29 trabajadores a 1/18.

Defendieron finalmente que los criterios de selección son los mismos que en períodos previos, que no dieron lugar a ningún tipo de litigiosidad.

CCOO se opuso a las demandas acumuladas y destacó que en el período de consultas nadie cuestionó el perímetro del grupo laboral, ni cuestionó la composición de la comisión negociadora.

Defendió que la información sobre subcontratación no es relevante. - Defendió la concurrencia de cosa juzgada positiva en lo relativo a la política de compensaciones de la empresa, negó el fraude de ley y defendió que, si se hubiera llevado la sucesión al período de consultas, se habría producido fraude de ley.

Admitió la amortización de puestos de trabajo de excedentes en los **procedimientos de despido colectivo**.

UGT se opuso a la demanda e hizo suyas las alegaciones precedentes, defendiendo que dispusieron de la documentación pertinente, que posibilitó una negociación efectiva en el período de consultas, que mejoró sustancialmente las propuestas empresariales.

Los demandantes se opusieron a la falta de legitimación pasiva de EFF y EXM, puesto que debía resolverse en el fondo del asunto.

Se opusieron a las excepciones de acumulación indebida e inadecuación de procedimiento, porque impugnan únicamente **el despido colectivo**.

Negaron la variación sustancial de sus demandas.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la vulneración del derecho de libertad sindical de los demandantes en su vertiente funcional a la negociación colectiva, porque las empresas podían, de estimarlo oportuno, promover medidas de flexibilidad interna o sucesión de empresas o unidades productivas autónomas, sin someterlas al **despido colectivo**.

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:

-Dos tercios de la plantilla votó a favor en el referéndum convocado por CC.OO. y UGT de más de 1.000 trabajadores que votaron.

-El 6 de noviembre manifiesta CGT que no hay llave mágica para resolver problemas de financiación del grupo.

-El 8 de noviembre CGT admitió que el grupo estaba en caída libre por la enorme dificultad financiera, 10% en ventas con pérdidas de 3.589 millones de euros en 2017, en España 90 millones de euros en 2017 y al inicio de 50 millones.

-Se ha producido la mayor caída en bolsa de la acción del grupo el año pasado.

-STC condicionó el acuerdo a voluntariedad total.

-El 75% de los trabajadores se han acogido voluntariamente al **despido colectivo**.

-En las reuniones han participado responsables de las áreas aceptadas para acreditar las causas.

-El 31 de Diciembre de 2017 vencía el contrato de arrendamiento de Fuenlabrada.

-Cuando se adquirió la actual EFF la estrategia era la diversificación del mercado de fibra óptica.

-En marzo de 2017 se produce el cese del consejero delegado del grupo, se decide volver al núcleo histórico del grupo en la actividad móvil.

-Se ha procedido a la venta de EFF a ACENTIS.

-Las medidas relacionadas con el traslado de Fuenlabrada como las relacionadas con la sucesión empresarial no han sido alternativas al **despido colectivo**.

-En el periodo de consultas no se cuestionó que las empresas formaran parte de un grupo de empresas a efectos laborales en que participaran EFF y Broadcast.

-No se pidió que en la composición de la comisión negociadora se incluyeran representantes de EFF y de Broadcast.

-No se denunció la existencia de grupo ampliado de Inspección de Trabajo.

- El 19 de octubre, CGT admitió que EFF no estaba afectada por el **despido colectivo** .
- La actividad de Broadcast se inició en enero de 2018.
- Se ha equiparado tras la reunión con la IT a forzosos con voluntarios.
- Los criterios de selección son los mismos que los utilizados en los ERES precedentes.
- Se discute que la IT admita que no se han cumplido deberes de información, [art. 42 ET \(EDL 2015/182832\)](#).
- La cifra de negocio se redujo 18,02%, se produjo caída en los 6 trimestres últimos en relación con los 6 del año anterior.
- EFF tuvo beneficio de 4 millones de euros. Para ello desplegó un capital de 24 millones de euros.
- En periodo agosto 2016, agosto 2017 se produjo reducción de 16,7% que habría sido de 13,4% en caso de computarse resultados de EFF.
- Respecto de las compensaciones, en agosto de 2017 hubo pérdidas de 36,3 millones de euros que sin computar resultados de EFF sería -39,2 millones de euros.
- En 2017 el resultado fue de -94 millones de euros.
- En periodo de enero de 2014 a agosto de 2017 hubo -415,10 millones de euros, que serían de 418 sin contar EFF.
- EEM el resultado en 2015 a 2016 fue de 17% menos.
- La corporativa de agosto de 2016 a agosto de 2017 ascendió -337,5 millones de euros.
- 2017: -92,4 millones de euros.
- Sólo hasta agosto 2017: -39,2 millones de euros.
- En 2016: -110,1 millones de euros.
- En periodo 2014 a 2017: 371,5 millones de euros.
- ENI su cifra de negocio asciende a 15,5%.
- En periodo 2014 a 2016: -4,8 millones de euros.
- En agosto 2017: -400.000.
- El resultado final del ejercicio: -5,7 millones de euros.
- EFF en 2017 el resultado es de 2,7%, el EBITDA 3,8 millones en agosto 2017.
- Respecto del grupo a nivel mundial, en 2016 los resultados son de 13,7 respecto de 2015; 11,6 en el primer semestre de 2017 a 2016; en el primer semestre de 2017 pierde 1,230 millones y en todo el ejercicio 3.500 millones de euros.
- Se produce caída en bolsa de la acción en mayo 2016 a septiembre de 2017 del -28%.
- Causa productiva se ha producido reducción de inversión en móviles y fijos, caída de clientes, perspectiva negativa frente a competencia por fusiones y empresas asiáticas con menos costes.
- Causas organizativas se apuesta por la tecnología propia de redes móviles, mejora línea de negocio con la reorganización de medios materiales y personales.
- La empresa amortiza 48 excedentes, pero mantienen expectativa de derecho cuando haya vacante.
- De 2013 a 2017 repartieron dividendos 58,5 en el grupo de alguna manera compensan el resultado de la política de compensaciones que ascendió a 567 millones de euros.
- La decisión final fue el despido de 341 sobre 393, de ellos 267 de EEM, 64 de ENI. En realidad sólo 292 se van a extinguir.
- El ahorro de esas extinciones asciende a 17 millones de euros.
- Enero 2015 había 2747 trabajadores; en enero de 2016: 2710; en diciembre de 2016: 2933; en enero de 2017: 2766; en diciembre de 2017: 2662; en enero de 2018: 2414; en julio de 2018: habrá 2301.
- Se ha incorporado a personal por el proyecto estratégico UNICA y directivos de otras empresas del grupo programadas previamente pendientes de las autorizaciones de trabajadores en España por personal extranjero.
- En ENI de enero 2017 a enero 2018 se han incorporado 29 empleados.
- En los despidos con los mismos criterios de selección no ha habido litigios individuales.

-EFF se ha vendido a ACENTIS hace unos días.

Hechos Conformes:

-El periodo de consultas tuvo diez reuniones formales, dos informales y una con Inspección de Trabajo.

-Broadcast sale del CORE y se lleva a otra participada el 100% por el grupo.

-CGT impugnó una de las medidas de sucesión.

-El 26 de Septiembre de 2017 se anunció a la RLT la decisión de promover un **despido colectivo** .

-El 11 de Octubre de 2017 se conformó la comisión negociadora, se entregó documentación y se comunica el inicio del periodo de consultas a AL.

-El periodo de extinciones corre desde 16 de Noviembre de 2017 a 31 de Diciembre de 2018.

-El resultado final es una indemnización de 45 días por año o 33 a partir del 12.2.12 con tope 39 mensualidades más una indemnización adicional.

-La empresa, según ella, se equivoca en centro de ENI DE Torre Suecia en la calle Retama. CGT convocó elecciones cuando la empresa corrigió ese error, se ha dictado un laudo el 5 de Marzo de 2018.

-EFF está controlada 100% por EEM que posee todas sus acciones.

Resultando y así se declaran, los siguientes

PRIMERO.- - STC y CGT son sindicatos de ámbito estatal, implantados debidamente en las empresas, encuadradas en el Grupo ERICSSON en España. - CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan también implantación suficiente en las empresas mencionadas.

SEGUNDO.- - El Grupo ERICSSON en España está formado por cuatro compañías:

· ERICSSON ESPAÑA, S.A. (EEM)

· ERICSSON NETWORK SERVICES SL (ENI)

· EXCELLENCE FIELD FACTORY S.L. (EFF)

· ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L.

EEM está controlada y forma parte de la multinacional Telefonaktiebolaget LM Ericsson, compañía constituida en Suecia, dominante del Grupo Ericsson y que posee el 100% de las acciones de EEM. A su vez ENI, EFF y ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L. están controladas por EEM que posee el 100% de las acciones. EEM es la principal compañía del Grupo Ericsson en España ya que supone más del 90% de la cifra de negocios.

La actividad del Grupo consiste básicamente en la venta de equipamiento y prestación de servicios a los principales operadores españoles de telefonía, tanto fija como móvil, suministra redes, equipos y servicios de telecomunicaciones y soluciones del mundo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC).

Con fecha 22 de diciembre de 2016, se firmó un acuerdo de compraventa con ABENTEL Telecomunicaciones S.A. - EFF ha integrado los activos y pasivos de ABENTEL con fecha efectiva de 1 de Enero de 2017.

ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L. inició sus operaciones el 23 de mayo de 2017, y tiene un capital social de 3.000.-€.

EXCELLENCE FIELD FACTORY S.L. inició sus operaciones el 21 de junio de 2016 y tiene un capital social de 3.000.-€.

EEM y ENI actúan en empresa como grupo de empresas a efectos laborales. - EFF y EXM forman parte del grupo mercantil ERICSSON en España. - Las empresas del grupo en España comparten transversalmente varias áreas, como la financiera, estrategia y marketing, compras y recursos humanos. - EFF y EXM abonan los servicios que se les prestan en las áreas mencionadas.

TERCERO.- - Las empresas, encuadradas en el Grupo ERICSSON, han ejecutado en los años 2008, 2010, 2013, 2015 y 2016 cinco **procedimientos de despido colectivo** , que concluyeron con la extinción de 200, 332, 240, 250 y 186 contratos de trabajo.

En el **despido colectivo** , promovido en 2013 por las empresas EEM, ENI y OPTIMI se alcanzó acuerdo el 8-06-2013, 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 tenemos por reproducido, en el que los demandantes desistieron de su pretensión de ilegalidad del **despido colectivo** .

En el **despido colectivo** , promovido por las empresas citadas en 2016, se alcanzó acuerdo el 28-11-2016 por CCOO, UGT y STC. - Dicho

despido fue impugnado por CGT ante la Sala, quien dictó sentencia el 10-03-2017, proced. 347/16, que desestimó la demanda, confirmada por STS 8-11-2017, rec. 134/2017 (EDJ 2017/272989).

CUARTO.-.- El 7-09-2017 EEM y ENI notificaron a los representantes de los trabajadores su intención de proceder a trasladar a los 344 trabajadores, que prestaban servicio en el centro de trabajo de José Antonio López CEO desde Fuenlabrada a Torre Suecia.

Tras mantener una reunión informativa el 15-09-2017 con la comisión negociadora, compuesta por 5 vocales (CCOO); 4 (UGT); 3 (STC) y 1 (CGT), se inició el período de consultas el 18-09-2017, manteniéndose reuniones los días 20, 22 y 27-09 y 2-10-2017, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas. - Las empresas aportaron a la comisión negociadora, además de sus poderes respectivos, sus cuentas anuales auditadas de 2016 y las provisionales hasta agosto 2017, impuestos de sociedades, representación de los trabajadores, plantilla de Fuenlabrada a 12-09-2017, domicilios de la plantilla y las comunicaciones del inicio del período de consultas. - El 2-10-2017 se alcanzó acuerdo con los representantes de CCOO y UGT, que fue sometido a referéndum de la plantilla, que lo aprobó por 142 votos a favor, 31 en contra y 1 en blanco de los 174, que participaron en la votación. - 84 de los votantes optaron por la lanzadera Chamartín, frente a los 54 que eligieron la lanzadera Atocha y 5 que emitieron voto en blanco. - Por otra parte, 78 votaron por el horario de 7, 30 a 16, 30 y 60 por el horario de 8, 30 a 17, 30, decantándose 4 por el voto en blanco.

QUINTO.-.- El 19-09-2017 se publicó el programa de ahorro de costes, promovido por el Grupo Ericsson, que obra en autos y se tiene por reproducido.

El 4-10-2017 la empresa anuncia que se han programado para el 17-10-2017 las negociaciones con los sindicatos suecos con la finalidad de fusionar los cinco equipos de Impuestos Indirectos en Operaciones FA con las Unidades de Impuestos del Company Control Ilub, previéndose ejecutar la transferencia el 1-11-2017.

El 9 de octubre STC envía mail desde la sección a RRHH de España, en el cual comunicó que todo lo que tenga que ver con este departamento, debe implicar al comité de EEM de Fuenlabrada, que es el legítimo representante de esta unidad. - La representación de STC entiende que esta medida que se está adoptando de forma unilateral por Ericsson deberían discutirse y acordarse en el marco del **despido colectivo**, que ya se ha anunciado, en lugar de excluirlas de dicha negociación. No es de recibo que se planteen cambios organizativos, cuando se ha anunciado ya el periodo de inicio de consultas.

RRHH contesta el 9 de octubre que lo anterior responde simplemente a una reorganización interna conforme al poder de dirección y organización del empleador, que no precisa negociación alguna con la RLT en España, tal y como lo entendemos nosotros. - El hecho de que Indirect Taxes sea objeto de un mero cambio organizativo (pasar de FAO a Company Control Hub) es neutro respecto de cualesquiera medidas que, en su caso, puedan o deban acordarse en el marco del **despido colectivo**, pues es un proceso diferenciado. Medidas de las que, en su caso, se informará a los representantes de los empleados en el momento oportuno.

El 16 de Noviembre, Jonas Stringberg, durante el periodo de consultas del ERE 74/2017, comunica oficialmente la desaparición de CCA dentro de FAO. Se indica que la unidad de Cost Center Accounting (CCA) a partir del 30 de noviembre en China, México, India, España y Suecia, se cerraran dentro de la organización FBS FA & O. - Se Indica que también se transferirán una serie de actividades desde España a Bucarest. Los empleados afectados han sido informados por sus gerentes a partir del 15 de noviembre. - Este cambio nunca se comunicó al comité de empresa de EEM.

SEXTO.-.- El 10-10-2017 se comunicó a los representantes unitarios, así como a las secciones sindicales, la decisión empresarial de transmitir, conforme a lo dispuesto en el [artículo 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#), la unidad productiva autónoma dedicada a los servicios de Broadcasting and Media, a la empresa ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN S.L.U. perteneciente al Grupo ERICSSON a efectos mercantiles. Dicha empresa contará con todos los elementos patrimoniales y personales necesarios para continuar con indicada actividad. Se han cumplido las previsiones legales con efectos de 1-08-2018, precisándose que se les mantendrían todos sus derechos laborales por la nueva empresa, quien se subrogaría en sus contratos de trabajo.

SÉPTIMO.) El 22-09-2017 se notificó a la representación unitaria y sindical de los trabajadores que está prevista la transmisión de ciertas actividades relacionadas con el negocio de la fibra, incluyendo el Excellence Center (dedicada a la planificación y diseño de redes de fibra), a la empresa EXCELLENCE FIELD FACTORY, S.L.U, perteneciente al Grupo ERICSSON a efectos mercantiles y cuya actividad es, principalmente, el negocio de despliegue y mantenimiento de redes de telecomunicaciones y bucle de abonado, todo ello en relación con el negocio de fibra, con efectos de 1-11-2017, aunque se retrasó la fecha de efectos para el 1-12-2017.

El 23-11-2017 CGT promovió papeleta de mediación ante el SIMA, en la que solicitó lo siguiente: Se declare la nulidad e inaplicación por no ser conforme a Derecho de la actuación de la empresa consistente en aplicar el [artículo 44 del ET \(EDL 2015/182832\)](#), por el que se transmiten con fecha efectos 1 de noviembre de 2017 trabajadores y ciertas actividades y relacionadas con el negocio de la fibra, a la empresa EXCELLENCE FIELD FACTORY, S.L.U, perteneciente al Grupo ERICSSON. - El 18-12-2017 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

OCTAVO.- El 19-09-2017 se convoca a una reunión a trabajadores de las unidades PO Iberia 1 y PO Iberia 2, indicándoles de forma verbal su traspaso a una unidad denominada MELA NMSD CU IBM Build & Operate. - El 2-10-2017 se les convoca a una reunión en la nueva organización. - Los trabajadores afectados son 8 (3 de MELA NES Build PO Iberia 1, 3 de MELA NES Build PO Iberia 2, y 2 de MELA NES CU Iberia COM Vodafone) de un total de 58 (22 de MELA NES Build PO Iberia 1, 14 de Build PO Iberia 2, y 22 de MELA NES CU Iberia COM).

El 29-09-2017 se convocó a varios trabajadores de distintas organizaciones para informarles de la decisión de trasladarlos a una unidad denominada FLM. - Los convocados fueron Geronimo, Inocencio, Justino, Mario, Obdulio, Natalia y Roman, quien se opuso por escrito a dicho

cambio de unidad.

La unidad RMED NES Build NPI&SW Verific. RAN IB" estaba compuesta por 22 empleados, de los cuales 3 han sido transferidos a la nueva unidad global, cuyo Manager se encuentra en Grecia, y los empleados de la organización están repartidos por distintos países, "MELA NMSD Build Solution Eng". - Dos trabajadores han sido transferidos también a la nueva unidad global, cuyo Manager se encuentra en Italia, y los empleados de la organización se encuentran repartidos por distintos países, MELA NMSD Build ITAC.

13 empleados han sido trasferidos desde distintas unidades: 12 a la unidad global MELA NMSD "Optimize Expertize SW Europe" y 1 también a la unidad global transversal "MELA NMSD Optimize", cuyo manager de ambas se encuentra en Suecia y los empleados se encuentran repartidos por distintos países.

Estos empleados procedían de las unidades siguientes: 6 proceden de la unidad "RMED NES Optimize RAN Iberia 1", (unidad con 29 integrantes); 2 proceden de "RMED NES Optimize RAN Iberia 2" unidad con 31 empleados); 1 procede de "RMED NES Optimize Services" (único integrante de esa unidad), este es el empleado transferido a la unidad transversal "MELA NMSD Optimize"; 1 procede de "RMED NES Build NPI&SW Verific. RAN IB" (compuesta por 22 empleados); 1 procede de RMED NES Optimize Project Office (compuesta por 9 empleados); 1 procede de "RMED NES Optimize Transport Manager" (compuesta por 4 empleados) y 1 procede de "RMED NES Optimize End User Optimization" (único integrante de esa unidad).

NOVENO.- El 26-09-2017 las empresas EEM y ENI comunican formalmente a la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo afectados donde existe representación legal de los trabajadores y a los trabajadores de los centros de trabajo afectados, que carecen de representación legal su decisión de iniciar un **procedimiento de despido colectivo**. En dicho escrito les informa de las formas y condiciones conforme a las cuales se debe formar la comisión representativa, cumpliendo así las exigencias del apartado 2 del artículo 51 del E.T. - Entre los centros sin representación, la empresa comunicó su intención de proceder al **despido colectivo** a un centro de trabajo, sito en calle Retama nº 1, en el que figuraban un total ocho trabajadores como afectados por el **despido colectivo**. - CGT promovió elecciones sindicales en el mencionado centro de trabajo el 3-10-2017. - La empresa comunicó el 5-10-2017 que se trataba de un error, porque los trabajadores mencionados prestaban realmente servicios en el centro de la calle Hungría nº 8 de Fuenlabrada, oponiéndose CGT mediante escrito de 6-10-2017, que fue respondido por la empresa el 9-10-2017. - La empresa procedió a impugnar el proceso electoral mencionado, que fue desestimado mediante Laudo de 2-03-2018, que no ha alcanzado firmeza en la actualidad.

DÉCIMO.- La comisión negociadora por la parte social quedó constituida en fecha de 11 de octubre de 2017, y está compuesta por 13 miembros, acordando la negociación por secciones sindicales: 5 miembros de la sección sindical STC, 3 miembros de CCOO, 3 miembros de UGT y 2 de CGT. - La representación empresarial se integra únicamente por EEM y ENI.

El 11-10-2017, se inicia el periodo de consultas, conforme al acta suscrita por los presentes, dándose traslado a la comisión negociadora de la documentación presentada a la autoridad laboral.

La documentación aportada fue la siguiente:

- Escrito de comunicación del inicio del procedimiento a la DGE.

- Poderes de representación.

- Memoria explicativa e Informe Técnico acreditativo de las causas.

- Cuentas anuales auditadas de las empresas afectadas por el expediente, Ericsson España (EMM) y Ericsson Network Services (ENI) de los ejercicios 2014, 2015 y 2016; las cuentas anuales correspondientes a cifras acumuladas al cierre de agosto de 2017 de EMM, ENI y de Excellence Field Factory (empresa del grupo sólo a efectos mercantiles); documentación relativa a otras empresas extintas -Optimi y Mundovisión-, integradas en el grupo (Mundovisión: escritura de cesión, cuentas anuales 2014, impuesto de sociedades 2014 y 2015; Optimi: escritura de fusión, cuentas anuales 2014 y 2015, impuesto de sociedades 2014 y 2015, IVA 2014 y 2015); impuesto de sociedades de los ejercicios 2014, 2015 y 2016 de las empresas afectadas por el procedimiento (EMM y ENI), así como el correspondiente a 2016 de la empresa del Grupo -solo a efectos mercantiles -Excellence Field Factory, S.L.; Impuesto sobre el Valor Añadido correspondientes a los ejercicios 2015, 2016 y 2017 -hasta agosto-, de las empresas afectadas por este procedimiento (EMM y ENI), así como de la empresa del grupo sólo a efectos mercantiles -Excellence Field Factory, S.L. del ejercicio 2017.

- 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 (Ericsson España, SA., Ericsson Network Services, S.L.).

- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados de las empresas afectadas a 18 de septiembre de 2017, desglosados por comunidad autónoma y centro de trabajo; el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido colectivo desglosados por empresa, comunidad autónoma, centro de trabajo y grupo profesional.

- Asimismo, se adjunta el listado de trabajadores en situación de excedencia voluntaria a 18 de septiembre de 2017, con indicación de la categoría, grupo, provincia y centro de trabajo al que pertenecen.

-Se aporta acta de constitución de la comisión negociadora en la que se acuerda la negociación por secciones sindicales. - Se aportan asimismo las copias de las comunicaciones dirigidas a las secciones sindicales y a los trabajadores afectados en los centros de trabajo sin representación, manifestando la intención de la entidad de iniciar el **procedimiento de despido colectivo**. - Se adjunta la relación de centros de trabajo

afectados con los representantes legales, y la documentación acreditativa de las elecciones sindicales realizadas en los centros de trabajo.

-Se aporta comunicación de la intención de promover **el despido colectivo**, así como comunicación de inicio del periodo de consultas dirigido a la comisión representativa de los trabajadores.

-En cuanto a los criterios seguidos para la determinación de los puestos de trabajo que se verán afectados por el **despido colectivo**, la empresa señala que éstos se fundamentan en los siguientes criterios: la conexión con el puesto de trabajo amortizado; en razón inversa a la especialización o polivalencia de cada trabajador; falta de adecuación entre el perfil de la persona y los requerimientos del puesto; en razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en el Departamento; en razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad de la compañía; en razón inversa a los ratios de productividad de cada empleado y en la evolución del desempeño.

- Plan de Recolocación Externo. - Se aportan 4 planes de ofertados por cuatro empresas autorizadas con el objeto de elegir en el proceso negociador el más conveniente.

-Se aporta solicitud de Informe a los representantes de los trabajadores de acuerdo con el [art 64.5 del E.T. \(EDL 2015/182832\)](#)

En el informe de la Inspección de Trabajo se destaca, que la información aportada se corresponde con la exigida legal y reglamentariamente y se descarta la existencia de discriminación en los criterios de selección.

El número de trabajadores afectados por comunidades autónomas y empresas afectadas es el siguiente:

Ericsson España, S.A. Ericsson Network Services, S.L. Total

Andalucía 23 6 29

Canarias 1 4 5

Castilla y León 1 1 2

Cataluña 2 6 8

Galicia 1 3 4

Madrid 279 52 331

País Vasco 1 3 4

Valencia 5 5 10

Total 313 80 393

Las empresas propusieron amortizar 53 puestos de trabajo, ocupados, en su momento, por trabajadores en excedencia voluntaria.

UNDÉCIMO.- Se han mantenido reuniones los días 11, 17, 19, 24, 26 y 30-10 y 2, 6, 8 y 10-11-2017.

Reunión de 11-10-2017. - Se constituyó la comisión negociadora por EEM y ENI y la comisión negociadora ya mencionada en representación de todos los empleados de ambas mercantiles, reconociéndose mutuamente su representatividad para negociar **el despido colectivo**, así como cualquier medida de flexibilidad interna colectiva. - STC hizo constar su desacuerdo con la promoción paralela de medidas del [art. 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#) y otras que no mencionó expresamente, defendiendo que debían negociarse en el mismo período de consultas.

Reunión de 17-10-2017. - Reunida la comisión negociadora, la RLT pregunta por qué se ha emitido el informe técnico por ITASU, respondiéndole la RE que se trata de una entidad de reconocido prestigio. - CGT cuestiona la **obligación de confidencialidad**, requerida por la empresa, para la memoria e informe técnico.

ITASU procede, a continuación, a explicar su informe técnico, precisando que las empresas están en claro retroceso a nivel internacional, así como a nivel nacional, donde ambas tienen pérdidas muy importantes, cifrándolas en 342 millones de euros desde 2014 a 2017 y se explica cuál es la estrategia de la nueva dirección del grupo mundial, centrada esencialmente en recuperar como actividad principal las redes móviles. Señalan, que las medidas anteriores han sido insuficientes y defienden la necesidad de extinguir 393 puestos de trabajo y amortizar 53 puestos de trabajo, ocupados anteriormente por trabajadores excedentes.

STC pregunta por qué se han pagado más impuestos que en ejercicios precedentes e ITASU se compromete a responder en otra reunión. - STC pregunta en qué lugar de las cuentas anuales aparecen los contratos de compensación e ITASU responde que en la nota 23 b del informe de auditoría. - La empresa recuerda que ya dio esa información en los despidos de 2015 y 2016. - STC pide que se desglosen los dineros utilizados en los **despidos colectivos** y la empresa toma nota.

A continuación, CGT abre un debate sobre la política de compensaciones de la empresa, cuestionando las reflejadas en las cuentas e ITASU responde que han sido auditadas sin salvedades. - STC discute que las cuentas positivas se tornen negativas y la empresa manifiesta que no es rentable en España e informa que si CEVIAN ha decidido convertirse en accionista de ERICSSON lo ha hecho en conformidad con la política mundial del grupo. - STC insiste que las cuentas son positivas e ITASU explica por qué se trata realmente de pérdidas y advierte que la plantilla debe adaptarse a las necesidades productivas y no al revés, subrayándose por la empresa, que las compensaciones han sido un salvavidas. - Se

debate sobre la periodicidad de las compensaciones y CGT discute las cuentas consolidadas del Grupo, que dice conocer por tratarse de cuentas públicas, específicamente los gastos de explotación y su evolución, explicándose por ITASU que se explica en la memoria. - UGT pregunta sobre qué operaciones, pese a producir pérdidas, tienen proyección estratégica e ITASU se remite a la realidad del mercado. - STC discute la política de gastos de vehículos y STC discute la estrategia de suprimir telefonía fija, puesto que Masmóvil sigue reclamando fijo y no hay que perder oportunidades de trabajar en un futuro con perfiles compatibles con 5G, abriéndose un debate sobre la cuestión. ITASU responde a STC que no ha funcionado la política de diversificación, por la cual se apostó por la telefonía fija anteriormente. - UGT reclama formación interna, más que apostar por incorporaciones externas y se opone a que el proyecto UNICA se apoye en fichajes externos, cuando puede acometerse con los de las empresas. - UGT comenta que en la nota 126 de la página 184 del Inhume Técnico se indica cómo se calcule el ahorro, Lo enlaza con la nota 125 y entiende que la unidad de FAO es la más afectada por este **despido colectivo** y quieten que se concrete el término "Fully Loaded Cust". - La empresa toma nota.

STC denuncia la política recurrente de **despidos colectivos**, promovida por la empresa, que ha costado 137 millones de euros y la empresa responde que esos costes se apoyaron precisamente en el impulso de la parte social en las negociaciones de los despidos precedentes. - CCOO reclama que la empresa gestione mejor. - CGT critica la política de caja, promovida por la empresa e ITASU responde que su política es vender sus productos y no la caja. - CGT denuncia determinados datos de la Memoria, contrastados los ejercicios 2016 y 2017 y la empresa toma nota para contestar a los mismos. - CGT y STC piden determinada documentación. - STC pide que se aclare por categorías los puestos amortizables y UGT subraya que debe contrastarse si los criterios de selección son discriminatorios. - STC pide información respecto de los ASPs y ASRs empleados en la compañía, así como el gasto que el uso de esta modalidad de trabajo supone para la empresa; el motivo es que hay unidades afectadas donde están trabajando ASFs y ASRs, lo cual carece de toda lógica, pone ejemplos como la unidad FAO y otras, pide información sobre costes de vehículos y cuestiona la **viabilidad** de amortizar puestos de trabajo de los excedentes, explicándose por la empresa que no tiene sentido mantener puestos de trabajo, que no están ocupados por los excedentes voluntarios, quienes tienen una expectativa de reincorporación a los mismos, cuando se van a extinguir los contratos de quienes están trabajando actualmente en sus correspondientes unidades.

UGT pide el censo para determinar unidades afectadas y CCOO pide que se indique qué trabajadores tienen jornadas reducidas por razones de conciliación. - La empresa toma nota para mirarlo.

CGT pidió la documentación siguiente:

Contratos de compensación de los 3 últimos años incluyendo facturación, el flujo de caja correspondiente y su contrapartida en las cuentas del grupo (ENIE). Razón: Poder evaluar impactos de los contratos de compensación en la evolución económica 2. Subcontratación de servicios en los últimos 3 años (empresas del grupo Ericsson y externas) información del **Art 42 ET (EDL 2015/182832)** incluyendo proyectos, volumen y coste. Razón: Poder evaluar los efectos de externalización de actividades en el empleo y resultados. 3. Contratos de operaciones Managed Services en vigor en los últimos 3 años. Precio volumen en horas, costes en Ericsson en España, externos, margen y cuales se van a renegociar. Razón: Poder evaluar rentabilidad de estos proyectos e impacto de los despidos. 4. Cuantificar los efectos en los costes de las medidas de ahorro y organizativas anunciadas por la dirección como las transferencias entre empresas, concentración de centros de trabajo, coches de empresa, viajes, 1T, etc. Razón: Evaluar el posible efecto de las medidas que está implementando la empresa y la situación económica del grupo en España presentadas en este procedimiento. 5. Cuantificar cómo van afectar la reducción de plantilla a mejorar los resultados de Ericsson en España a corto y medio plazo. Razón: Evaluar la relación entre las medidas propuestas y la situación económica 6. Incluir en el censo información relevante que no ha sido aportada en relación con los criterios de selección y participación en procedimientos anteriores: Puestos, localización y evaluación del desempeño en los últimos tres años; Competencias reconocidas y acciones/horas de formación en los últimos 3 años; Desvinculaciones voluntarias no aceptadas y clasificación como Key People, Razón: poder evaluar los posibles criterios de selección indicados.

STC aportó, a su vez, un listado con doce informaciones, que obra en autos y se tiene por reproducido.

Reunión de 19-10-2017. - Comparece los responsables de Digital Services; Estrategia y Marketing; FAO y Networks Managed Services, local. - Los responsables de las áreas mencionadas explican las razones, por las que apoyan las salidas propuestas por la empresa, abriéndose un amplio debate, que damos por reproducido. - El 23-10-17 empresa aportó las transparencias, presentadas es la reunión de 19-10-2017.

CCOO solicitó, tras rechazar **el despido colectivo**, reclamar un **plan de viabilidad** y denunciar la pérdida de talento en la empresa, la documentación siguiente:

4. CONTRATOS DE COMPENSACION CCOO solicitamos los contratos de compensación vigentes en el año 2017, para poder valorar el impacto que estos tienen con la evolución económica del grupo Ericsson en España,

5. EVOLUCION DEL SECTOR Y APUESTA POR EL 5G EN ERICSSON Quisiéramos conocer el detalle del cambio de estrategia realizado por el grupo Ericsson, porque se ha pasado de buscar nuevos negocios situados en Media y Fibra a centrarse en el negocio de la telefonía móvil y más en concreto en el 5G. Nos gustaría conocer los detalles de desinversión previstos en el futuro, así como las pérdidas ocasionadas por este tipo de inversiones pasadas que han sido infructuosas.

6. TELETRABAJO PARA REDUCCION DE COSTES No entendemos por qué ciertos managers no son partidarios del teletrabajo, cuando la función puede ser claramente realizada desde fuera de la oficina. Solicitamos una justificación de los motivos que se tienen para no realizar esta reducción de costes por medio del teletrabajo, consideramos que una generalización del Teletrabajo permite una reducción de costes considerable.

7. CONSULTA TELEMATICA Debido a la dispersión de centros de trabajo dentro del Estado, y en caso de un posible preacuerdo, solicitamos desde este momento se pueda disponer de una partida económica, para poder realizar una consulta telemática a todos los empleados afectados,

sobre la aceptación o no de un posible preacuerdo. En caso de no llegar a un preacuerdo, esta partida económica no sería necesaria.

8. TRABAJOS DE FIBRA OPTICA (EFF) EFF consideramos que está incluida dentro del grupo Ericsson en España, solicitamos información sobre la fecha en que EFF fue adquirida por el grupo Ericsson o su aclaración al respecto y cuál es el futuro de esta compañía y de sus trabajadores. Solicitamos que los trabajadores de ENI y EEM que se les aplique en el presente y en el futuro un [artículo 44 del ET \(EDL 2015/182832\)](#), puedan acogerse de forma voluntaria a las condiciones de salida del presente **despido colectivo**.

9. SECTOR "MEDIA" y "INDUSTRY & SOCIETY" Solicitamos una aclaración de las empresas compradas por Ericsson del sector "Media", cuáles son los motivos por los que se deja de invertir en este sector, y cuál va a ser el futuro de este sector dentro de Ericsson y el de sus trabajadores. Solicitamos lo mismo para el sector de "Industry & Society". Así mismo pedimos que se abra una mesa de negociación para el colectivo afectado en la aplicación del [art. 44 del ET \(EDL 2015/182832\)](#) presentado en esta área.

10. CONTRATOS DE MANAGED SERVICES Y SU CONTINUACION Solicitamos conocer los contratos en vigor y su fecha de finalización, relacionados con managed services.

11. Subcontratación y off-shoring Solicitamos información de los niveles de subcontratación existentes en Ericsson y de las actividades traspasadas por off-shoring a otros países, dentro del grupo Ericsson España, así como las futuras transferencias de off-shoring previstas.

12. FAO Solicitamos conocer la estrategia y Time Plan de salidas de esta unidad, ya que el tratamiento que se está realizando sobre esta unidad tan afectada, no se está tratando de forma adecuada al desconocer los afectados cuál será su futuro inmediato. Solicitamos que todo aquel empleado que se presente de esta unidad de forma voluntaria, no tuviera que verse **obligado** a permanecer obligatoriamente en su puesto, hasta que se transfieran los servicios. Justificación de porque se mantienen contratados por ETT en esta unidad, cuando es la más afectada con diferencia en el expediente que nos aplica. Algunos de estos contratados se han realizado justo antes de la **comunicación de este despido colectivo** y con contratos de 6 meses o un año. Pedimos se nos aclare la cantidad de empleados por ETT existentes.

13. Comparación de costes. - Solicitamos una comparativa de los costes del grupo Ericsson en España, con el resto de países de nuestro entorno. Así mismo una misma comparativa de costes en relación con el off-shoring y ASPs de nuestros servicios. Y si se dispone de una comparativa de costes entre competidores del mismo nivel de competencia.

14. Posiciones abiertas (vacantes) Solicitamos información sobre las vacantes existentes, diferenciadas por posición y departamento.

15. Personal contratado en España Información sobre los empleados contratados en España o prestando servicios por medio de STAs y LTAs en estos momentos.

16. Islas Canarias Viendo la afectación de empleados de las islas, no entendemos cómo se va a continuar con los servicios que prestamos, ya que se desprenden del personal que presta estos servicios.

17. Centro de Málaga (Optimi) Explicaciones debidas de cuál es el motivo de la existencia de 17 personas afectadas en este centro cuando se están realizando nuevas contrataciones por ETT. Información sobre los vetos realizados en el ERE anterior de este centro y motivos por los cuales fueron vetados.

18. Nuevas contrataciones CCOO no está en contra de la contratación y generación de empleo, pero si estas contrataciones se contextualizan en años con sucesivos EREs no entendemos los datos de contratación y nos gustaría que se explicase qué ejercicio se ha hecho en el último año para adaptar los perfiles amortizados en plazas y competencias que si se buscan fuera de la compañía.

Reunión de 24-10-2017. - Se presentaron los programas de recolocación, ofertados por las empresas de recolocación RANDSTAD, LEE HECHT HARRISON, LUKKAK y MOA. - STC reclama el precio y la empresa dice que no puede facilitarlo en ese momento, si bien subraya que viene determinado legalmente. - A continuación, se abre un debate sobre la oportunidad de negociar en el período de consultas las sucesiones del [art. 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#), a lo que se niega la empresa, porque no están fundadas en las mismas causas que el despido, entendiéndose, por otra parte, que los trabajadores subrogados lo hacen con los mismos derechos de la empresa de procedencia. - STC y la empresa discrepan sobre la redacción de las actas.

STC y CGT piden que la empresa concrete su propuesta, respondiéndose que está trabajando en la misma, porque no podrá contar esta vez con el apoyo de la empresa matriz.

Se adjuntaron las propuestas de planes de recolocación, que se tienen por reproducidas. - STC solicitó otros 15 documentos, que obran en autos y se tienen por reproducidos.

Reunión de 26-10-2017. - Reunida la comisión negociadora, STC discrepa de la forma en la que la empresa ha calculado los resultados de EEM en la memoria explicativa del procedimiento de despido, pues no coinciden con los datos facilitados en las correspondientes cuentas anuales de la compañía que reflejan una situación económica y financiera desahogada. No es admisible que, para el cálculo de los resultados, se eliminen los Importes de las llamadas compensaciones que se incluyen en las operaciones vinculadas incluidas en el acuerdo de SW & HW, pues se vulneraría el principio de imagen fiel de los resultados de la empresa, que la ley exige. Las cuentas anuales presentan una situación de solvencia de la compañía. El fondo de rotación neto no solo es positivo sino que se incrementa con relación a ejercicios previos. Las cuentas consolidadas a nivel internacional de 2015 del grupo -últimas registradas- tienen 12.000 millones de coronas suecas o 1.200 millones de euros de beneficios, Las CCAA de 2016 no se encuentran registradas o no se encuentran calificadas por el Registro Mercantil.

Por ITASU: se indica que las mismas se encuentran disponibles en la página web del grupo ya auditadas. - Por STC (Asesor): Resulta contradictorio que Ericsson España, manifieste problemas económicos y reparta dividendos significativos todos los años (accionista único un dividendo de 6 millones de euros y ha previsto, con cargo al resultado del ejercicio 2016, al remanente y a las reservas voluntarias, un dividendo de 8 millones y medio de euros.) En cuanto a la disminución persistente de ventas se niega la misma durante tres trimestres consecutivos, ya que, en el primer trimestre de 2017, se incrementan las ventas respecto al primer trimestre del año anterior considerando los datos extraídos de los modelos 303 de IVA, tanto en EEM como en ENI.

Se adhiere al planteamiento de los demás compañeros en cuanto a las causas productivas. Entiende que los préstamos de la sociedad matriz a las filiales no deben configurar una causa económica.

STC solicita los balances de sumas y saldos trimestrales, el último de 2015, todos los de 2016, y los 3 de 2017 de EEM y ENI. - No es admisible que, para el cálculo de los resultados, se eliminen los importes de las llamadas compensaciones que se incluyen en las operaciones vinculadas en el acuerdo de SW&HW, pues se vulneraría el principio de imagen fiel de los resultados de la empresa que la ley exige. Se hace solicitud del Master File justificativo de los precios de transferencia en las operaciones vinculadas.

Por STC (asesor): indica que en 2016 se ha pagado el 62% sobre beneficios del impuesto de sociedades. Pregunta si la empresa dispone del master file justificativo de los precios de transferencia en las operaciones vinculadas.

Por la Empresa: se toma nota.

La empresa explica su propuesta de plan social.

STC hace la presentación de su propuesta de reducción de costes que se adjunta al acta.

UGT alega, que no concurren las causas y reprocha que la memoria sea una copia literal del informe técnico. - Se discuten la política de los precios de transferencia y se destaca que la empresa debe menos a las empresas del grupo que éstas a la empresa. - Se insiste que EEM ha tenido beneficios desde 2014 a 2016 y se descarta que quepa descontar las compensaciones. - Se afirma también que el EBITDA es positivo, al igual que los resultados de explotación, por lo que se niega la concurrencia de cualquiera de las causas.

CCOO coincide con UGT y subraya que el EBITDA es positivo en 2017, por lo que no admite la concurrencia de causa económica. - Discute el funcionamiento del cash pooling y el déficit de generación de rentas en el negocio. - STC se manifiesta en la misma línea, al igual que CGT y denuncia, que no se puede valorar la situación de la empresa, sin contar con la documentación siguiente:

- Estados financieros consolidados que están aprobados en fecha 24/02/2017. Entiende CGT que lo que hay en la página web de la matriz es un resumen y que dichos estados deben darse a la mesa de negociación.

- Las compensaciones: se necesitan los precios de transferencia para valorar las compensaciones adecuadamente. Es de especial interés conocer las pistas de auditoría de la transferencia de renta y los justificantes de cobros. Según el Plan General de Contabilidad, las subvenciones que se conceden para compensar déficits de explotación se deberían computar como ingresos.

- Empresa EFF: empezó su actividad este año y se necesita saber la concreción de los flujos de transferencias respecto de EEM.

y ENI, para ver la naturaleza del grupo de empresas.

- Falta una valoración técnica de las medidas que se tomaron en los EREs anteriores.

- Falta un **Plan de Viabilidad** .

En esa misma reunión la parte social indicó que los criterios de selección son los mismos que en procesos de **despido colectivo** anteriores, cuando las causas no pueden ser exactamente las mismas. Entienden que son criterios de selección genéricos, y han sido siempre los mismos.

CGT manifestó que se seguía sin dar respuesta la solicitud de información complementaria. (Página 18 del acta) En particular:

- Contratos de compensación se necesita conocer los proyectos en los que se han aplicado en estos años, la facturación, el flujo de caja correspondiente y su contrapartida en las cuentas del grupo (o en la empresa del grupo que corresponda).

- Subcontratación de servicios: Falta el objeto, lugar de ejecución y trabajadores ocupados en nuestros centros además de la información adicional al **Art. 42 ET (EDL 2015/182832)** (subcontratación de obras y servicios).

- Contratos de operaciones y Managed Services: se necesita información relevante sobre estos contratos ya que supuestamente justifican la reducción de plantilla en ciertas áreas.

- Efectos en los costes de las medidas de ahorro y medidas organizativas: es necesario más detalle en la identificación de los ahorros en IT y separar los ahorros por empresa.

- Proyección a futuro de las medidas de despido planteadas por la empresa: no se responde realmente a la pregunta, ya que la información aportada es un análisis a pasado y no una proyección a futuro. No se evalúan las implicaciones de la reorganización previstas en los resultados de EEM, separando los negocios de media y fibra. Sería relevante ver los resultados agregados sustrayendo estas actividades, ya que se llevan a cabo en partes de la empresa que están fuera de este ERE.

La RE explicó, que las cuentas anuales consolidadas a nivel internacional eran públicas y se podía acceder a las mismas en la página Web del Grupo, donde aparecían auditadas. - Defendió que su aportación no era obligatoria legalmente, puesto que el domicilio de la matriz no estaba en España y se insistió reiteradamente que en el informe técnico de ha hecho un examen de resultados con y sin elementos recurrentes. - Destacó que se está evaluando el impacto de las medidas anteriores y que se informará sobre las mismas y se explica la metodología utilizada, consistente en la agregación de los datos de las cuentas anuales, mediante la suma de las cuentas anuales auditadas de cada sociedad. - Se han entregado cuentas auditadas hasta 2016 y las provisionales hasta agosto 2017, precisándose que en el informe técnico se reflejan las cuentas a nivel mundial. - Se explica la situación financiera y se insiste en explicar la política de compensaciones de la empresa, sin la cual sería impensable su pervivencia, como ha mantenido la jurisprudencia. - Se insiste en la fuerte reducción de ingresos y se destaca que los ingresos no se registran por el criterio de facturación, sino por la entrega del producto o servicio, siendo esta la razón por la que no coincide con el IVA. - CCOO y UGT realizaron una propuesta concreta, que obra en autos y se tiene por reproducida.

Se anexa al acta la documentación remitida por la empresa el día anterior, en la que contesta a la solicitud de información de las reuniones de 17 y 19-10-2017; fichero Excel con información relativa al [art. 42 ET \(EDL 2015/182832\)](#) sobre subcontratación en EEM y ENI (ASP y ARP incluidos) de los últimos tres años; fichero Excel con el censo de plantilla; explicación criterios de selección y su uso en los anteriores procesos; información sobre EXM y escrituras de cambios en su denominación social, objeto y domicilio social y cambio de socio único.

Reunión 30-10-2017. - Comparecen la Sra. Eugenia, de I+D y la Sra. Irene, del área de EITTE (también I+D) para informar sobre sus áreas respectivas. - A continuación, se abre un debate sobre los procesos de sucesión empresarial, sosteniéndose por STC y CGT que debían tratarse en el marco del **despido colectivo**, lo que se niega por parte de la RE.

La RE procede a dar respuesta a la propuesta conjunta de CCOO y UGT e informa que está recabando la documentación, solicitada por la RLT, que exige mucho trabajo. - CGT aporta un plan de empleabilidad y CCOO-UGT realizan una nueva propuesta, que obra en autos y se tiene por reproducida, cuyos rasgos esenciales se apoyan en la voluntariedad de las salidas; no bajas indemnizadas de pago único, pero sí el impacto que pudieran tener en determinadas edades para fomentar la voluntariedad; indemnizaciones de pago único: 57 días; edad del plan: a los 46 años y tablas de pago inicial de 2.500 euros.

Reunión de 2-11-2017. - STC y CGT reprochan a la empresa no haber aportado toda la documentación solicitada. - La RE reduce el número de afectados en 24, quedando un total de 369 afectados, indicando los departamentos a los que afectaría la reducción. - Propone indemnización de 29 días/año con tope de 25 meses y acepta que los afectados en FAO y Company Control tengan preferencia para ocupar vacantes que puedan abrirse en Bucarest con la consiguiente compensación de gastos por traslados.

STC reclama que se aporten los ASPs/ARPs por coste anual que se solicitó los días 17 y 26 de octubre; el modelo 190 de resumen anual de retenciones, solicitado el 17 de octubre; el modelo 347 Declaración anual de operaciones con terceras personas solicitado el 26 de octubre y el fichero Master File que establece las **obligaciones** en materia de transferencia de dinero entre Empresas, exigiéndose también por CGT. - La RE explica que se está esforzando en recabar la documentación pertinente, subrayando que no toda la solicitada lo es, ya que se está exigiendo que se realicen documentos ad hoc y explicó que no iba a entregar el modelo 190, porque contiene retenciones individuales de IRPF, igual que el modelo 347, que incluye operaciones con terceros, siendo irrelevantes, por otra parte, para el período de consultas. - Se insiste en que no es preciso el Master File, porque en las cuentas auditadas queda claro que se opera en términos de mercado. - STC reprocha nuevamente que no se le ha entregado la documentación precisa para elaborar su informe y subraya que lo ha tenido que elaborar por sus propios medios. - Dicho informe se anexó al acta de la reunión.

Reunión de 6-11-2017. - La empresa informa, que ha remitido un nuevo censo Excel el 31-10-2017 y que hoy trasladará unas nuevas propuestas de plan social por correo electrónico, resume la oferta.

STC dice que los costes anuales de ASP's que la empresa entregó el año pasado era de en torno a 80 millones y en este año el dato es en torno a 36 millones. Ese dato de 36 millones no cree que sea correcto. Hay bastante margen de mejora. Ello puede ayudar a acompañar a un buen plan social. - STC no ha analizado el Offshoring. De acuerdo a la documentación que ha tenido STC, quiere recuperar actividades "core" como el despliegue de red y otras actividades que son estratégicas. En base a ello se ha estudiado que ASP son consideradas como estratégicas que constan en el informe de ITASU. No se trata de ir contra la ASP que monta cables, pero esa misma ASP hace diseño, optimización de red y estudios. Se están perdiendo RFQ contra esas ASP's, además contratos que antes eran de Ericsson han pasado a ser de esas ASP que son más baratas. Hay RFQ's que no existen. Las ASP no solo están trabajando con personal que ha trabajado y ha sido formado en Ericsson, sino con documentación y procedimientos de Ericsson, que la empresa les ha dado.

Además de la existencia de ASP's que se dedican a hacer presentaciones con la documentación e información que facilitan los trabajadores de Ericsson. Eso supondría gran reducción de costes. Se dio el ejemplo de una de estas empresas. Hay 29 millones de margen de mejora, que da para reducir afectaciones al presente procedimiento.

En cuanto al informe jurídico de STC remitido por correo electrónico, sobre trabajadores afectados por el 44 ET, movilidad geográfica, rotaciones internas, las repuestas y argumentos de la empresa son los ya indicados en varias de las reuniones de este procedimiento, sobre esas cuestiones y las respuestas también dadas por la Empresa a esas cuestiones. - STC solicita que se aplase la reunión sobre la aplicación del [art. 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#) del área de FTTH.

La RE reitera que ha dado información sobrada para que STC y los demás sindicatos cumplan su papel en el período de consultas, lo que apoya en el propio informe de 30-10 de STC, siendo revelador que el sindicato conozca los ahorros de costes de ASP, s, aunque informa que está recabando parte de la documentación, que aportará en cuanto la tenga preparada. - Reitera su criterio sobre la no inclusión en el período de

consultas de los procesos de sucesión empresarial, aunque había convocado una reunión ad hoc, que se tuvo el mismo día.

La empresa realizó una nueva propuesta de plan social, contestando a los propuestos anteriormente por la RLT. - Se anexa al acta respuesta de la empresa a al plan de Empleabilidad de CGT, así como a 45 de las informaciones solicitadas por la RLT y aportó cuentas anuales internacionales del Grupo Ericsson, así como ampliación acepta de los conceptos de Utilization y Billability; contratos de compensación y nueva propuesta de plan social.

CCOO y UGT hacen una contrapropuesta. - STC remitió respuesta a la información complementaria enviada por la empresa y CGT remitió su propia propuesta de Plan Social.

Reunión de 8-11-2017. - La RE reduce el número de afectados en 20, quedando el total de afectados en 349, detalla los departamentos en los que se produce la reducción. STC pregunta si de estas reducciones alguna tiene que ver con las 53 amortizaciones de puestos referidas en el inicio del procedimiento a las excedencias voluntarias. - La RE contesta que nada tiene que ver y explica, a continuación, que se amortizan dichas plazas, porque es el único modo de impedir, cuando concluya la excedencia, que la plaza originaria no está vacante, aunque resalta que los excedentes continúan con la expectativa de reincorporación, caso de existir otra vacante en la que puedan incorporarse.

La RE vuelve a explicar, por qué no es necesaria la aportación del Master File, ya que las compensaciones se han auditado sin problema alguno de manera sistemática. - Se vuelve a explicar, en relación con los IVA, que se registra con arreglo al plan contable en el momento en que se vende el producto o el servicio y no el momento en que se paga la factura. - Se informa también que las contrataciones externas ascendieron a 65 MM euros en 2017, frente a los 82 MM euros del año 2016. - Los perfiles profesionales de 2016 y 2017 ascendieron a 4, 1 MM ambos años.

STC pide que se puedan adscribir voluntariamente empleados FAO y también los afectados por sucesiones en EFF y EXM, diciéndose por la RE, que se estudiará, si bien solo sería admisible cuando se trate de puestos intercambiables, con posibilidad de realizar rotaciones.

CGT propone que se admita la adscripción voluntaria de personas en excedencia con derecho a retorno, a lo que la RE manifiesta que estudiará la propuesta. - La RE manifiesta que las propuestas de la RLT, presentadas en la reunión previa, no son asumibles, porque no contemplan la situación crítica de la empresa. - STC critica que la empresa quiera atajar sus problemas económicos, reduciendo únicamente los costes de personal. - La empresa lo niega y pone varios ejemplos de reducción de costes.

La empresa realiza una nueva propuesta, en la que el número de afectados se reduce a 349 y propone una indemnización de 35 días por año hasta febrero de 2012 y 33 días por año desde entonces con un tope de 27 mensualidades e informa que, si no hubiera acuerdo, la indemnización serían 27 días por año. - CCOO y UGT lanzan una nueva propuesta conjunta, CGT presenta la suya y STC reclama 19 nuevas peticiones de información. - La RE manifiesta que en la próxima reunión contestará a las cuestiones planteadas por STC, aunque consideraba que ya las había contestado con anterioridad.

Reunión de 10-11-2017. - La RE manifiesta que presentará a la parte social una nueva actualización de su propuesta. - Se procede, en primer lugar, a la contestación del acta de manifestaciones que STC realizó en el último momento de la reunión del pasado 8 de noviembre:

1. En cuanto a los Criterios de Selección (solicitudes de información 1 a 8) aplicables a los afectados en este procedimiento, la Empresa ha contestado con suficiente detalle a las cuestiones planteadas, con relación a cada uno de los criterios de selección. A efectos de negociación en esta mesa ninguno de los criterios establece situaciones discriminatorias ni vulneradoras de derechos fundamentales. Además, los criterios han sido avalados por pronunciamientos judiciales. Por otra parte, por la parte social no ha realizado ninguna propuesta al respecto.
2. En cuanto a los ARP's y ASP's (solicitud de información 9) se ha dado respuesta en esta mesa de forma amplia, detallada y se ha razonado el porqué de dichas respuestas. Se ha trasladado que lo que propone STC es precisamente el modelo contrario al que tiende la compañía. No se busca internalizar actividades (que realice personal Ericsson dichas tareas o contratar más personal Ericsson para determinadas actividades) sino que, al contrario, lo que se busca es apoyarse más en offshoring (centros globales de servicios Ericsson en países de bajo coste) o en subcontratas locales para según determinados servicios. El modelo de negocio que busca Ericsson, que se ha explicado en varias ocasiones, pasa por dar relevancia a estas ASPs y ARPs por las ventajas que conllevan (más flexibilidad para atender picos de trabajo, desarrollo y asunción de actividades no "core" de Ericsson, y precios competitivos para la compañía). Por ese motivo, se ha trasladado a la parte social información amplia en materia de contrata y subcontratas: (i) relación de contrata y subcontratas con el detalle de la actividad, la entidad legal a la que la prestan, si la colaboración es de medio plazo o puntual, etc.; (ii) estudio comparativo "benchmark" entre los precios / hora de un servicio tipo Ericsson y lo que cuesta ese mismo servicio en los servicios globales de servicio Ericsson (offshoring) y lo que la compañía estima que podría costar ese servicio por hora y hombre en contrata locales; (iii) volúmenes de facturación de las contrata y subcontratas, en dos niveles (primero, la caída de la contratación de 82 M€ de 2016 son 65 M€ en 2017 (ambos a cierre de septiembre), excluyendo EFF en servicios externos, tanto de campo, ingeniería, logística, tools, servicios profesionales y servicios de soporte de red (customer support); y segundo, en cuanto a los servicios profesionales, se ha bajado de 3 M€ en 2017 se comparan con los 4,1 M€ en 2016); (iv) explicaciones detalladas en las contestaciones de la compañía, de los días 24 de octubre y 2 de noviembre de 2017.

Para evitar repetir el contenido íntegro de reuniones previas el último día del periodo de consultas, nos remitimos a la información facilitada en distintas reuniones de forma verbal, e incluso por escrito formando parte de las actas de las reuniones.

3. En cuanto a la reducción de gastos y proyecciones de ahorro de flota de vehículos, representación, real state e IT (solicitud de información 10). Nos remitimos a la información facilitada en distintas reuniones de forma verbal, e incluso por escrito formando parte de las actas de las reuniones.

4. También se ha facilitado por la Empresa Censo actualizado en formato Excel (solicitud de información 11).

5. Respecto la actualización de unidades afectadas (solicitud de información 12) se ha ido informando en la mesa de las reducciones de afectaciones indicando los departamentos y causas por las que se han producido las reducciones.

6. Hace suya incluso una petición de información realizada por UGT (solicitud de información 13). También se ha entregado.

7. Desglose por partidas de los gastos ocasionados con relación a la ejecución del despido colectivo de 2016 (solicitud de información 14). Este punto quedó ampliamente contestado y razonado en las contestaciones empresariales remitidas a la parte social el 24 de octubre y el 2 de noviembre de 2017 (son más de 30 páginas de respuestas).

8. También se ha contestado de forma debida y consta en las actas de reunión y anexos en lo que respecta a managers que ha perdido su condición (solicitud de información 15).

9. En cuanto al mod. 190 (solicitud de información 16). Como ya se contestó no es una documentación pertinente para este procedimiento, ya que contiene datos de carácter personal, que la empresa tiene la **obligación** de proteger. No obstante, se le indicó a la parte social que si quería alguna información concreta que constará en dicho documento se analizaría y en su caso se les pondría a su disposición.

10. Lo indicado respecto 190 de la AEAT, es de aplicación al mod. 347 de la AEAT (solicitud de información 17).

11. Con relación a los balances trimestrales de sumas y saldos de los años 2015 a 2017 (solicitud de información 18), la Empresa insiste en que se ha facilitado tal información y así consta en la reunión económica que el criterio de imputación de ingresos de acuerdo con el plan contable se hace con relación a las previsiones de tales ingresos, pero no con relación al momento de ingreso o de facturación, que es lo que recoge el IVA. El IVA lleva otro criterio de imputación distinto que puede provocar que haya diferencias.

12. Por último y con relación al MasterFile (solicitud de información 19), se remite nuevamente a lo ya dicho sobre este punto: la Empresa somete sus cuentas a auditores de cuentas todos los años, incluso más exigentes que las auditorías de cuentas ordinarias. Las cuentas auditadas se remiten a Suecia para que consoliden allí, lo que exige mayor nivel de chequeo y consolidación. La solicitud de un masterfile implica que STC duda sobre los sistemas de auditoría de la empresa, los auditores externos que tiene la empresa a nivel local y a nivel mundial, tanto de los propios de España, el plan general contable español, como los internacionales. Y en las cuentas anuales se refleja la información que se pide. Se ha facilitado a la parte social los contratos de compensación, los informes referidos a los mismos, las cuantías anuales de las compensaciones y cómo se reflejan en las cuentas anuales. Se pidieron por la parte social las cuentas anuales auditadas y depositadas en el Registro Mercantil español a nivel consolidado (del grupo, de Suecia), que también se entregaron tanto en su versión en idioma inglés como en español.

STC manifiesta que ha conseguido la información necesaria para realizar su informe en las herramientas propias de Ericsson. Además, señala que tiene un listado de 191 personas externas que realizan actividades de Ericsson y solicita que se reduzca la afectación con relación a estos externos. Se remitirá el listado con los puestos ocupados por externos, puestos que son hábiles para poder ser remplazados por personal Ericsson afectados, reduciéndose así el número de afectación. Estos externos realizan su actividad como usuarios de Ericsson, con correo electrónico, teléfono y otros elementos que son propios de Ericsson.

La empresa concreta diferentes puntos de su propuesta de acuerdo y CC.OO. y UGT (conjuntamente) y STC presentan sus propuestas. - UGT y CC.OO. aceptan la propuesta de la empresa, si bien sometido a lo que la plantilla decida en referéndum. - STC y CGT no aceptan la propuesta de la empresa.

Ese mismo día la empresa remite por correo electrónico a los sindicatos dos redacciones del texto de Acta final "con acuerdo" y "sin acuerdo".

En ambos casos el número de trabajadores afectados es de 341 (74 de ENI y 267 de EEM) que puede ser reducido por bajas voluntarias. Adjunta Anexo con el desglose de centros de trabajo y unidad afectada y número y clasificación profesional de trabajadores afectados.

1) En caso de "acuerdo" propone (resumidamente):

~ Cese indemnizado:

La indemnización básica que percibirán los empleados y empleadas por las anteriores extinciones de contratos de trabajo será equivalente a 40 días de salario regulador, por año de servicio, hasta el 11 de febrero de 2012, y de 33 días de salario regulador, por año de servicio, a partir del día 12 de febrero de 2012, con el tope máximo de 33 mensualidades.

El anterior tope de 33 mensualidades se interpretará y aplicará conforme al espíritu del [artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#), en relación con los criterios temporales de la [Disposición Transitoria Undécima del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#).

Más una indemnización adicional de 3000.-€ en el periodo voluntario y una indemnización variable en función de antigüedad y por año de servicio fuera del periodo voluntario.

Se fija un tope de indemnización de 350.000.-€.

Prejubilaciones:

Para los empleados de 55 o más años y con 17 años de prestación de servicios ininterrumpidos para el Grupo Ericsson.

Se pagará un 70% del salario regulador neto hasta los 61 años, con un mínimo de 27.000.-€ brutos anuales.

Planes de renta:

Se valorarán

Medidas de trato más favorable para determinados colectivo: No se aplicarán las medidas del **despido colectivo** a:

o Trabajadoras embarazadas o empleadas que estén disfrutando permiso de maternidad en el momento de la potencial extinción del contrato.

o Trabajadores que estén disfrutando permiso de paternidad

en el momento de la potencial extinción del contrato.

o Trabajadores que acrediten encontrarse afectadas como víctimas de violencia de género al momento de la potencial extinción del contrato.

o Trabajadores sometidos a tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave en el momento de la potencial extinción del contrato.

Colectivos que no resultarán más afectados, en proporción, que el resto de empleados afectados de cada plantilla (Ericsson España, SA. y Ericsson Network Services, S.L.) considerada en su totalidad, globalmente:

o Trabajadores/as con reducción de jornada por razones de guarda legal ([art. 37.6. párrafo 1º del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#)),

o Trabajadores/as con discapacidad igual o superior al 33%.

Amortización de puestos de trabajo correspondientes a empleados en situación de excedencia voluntaria.

Se amortizan 48 puestos de trabajo

Comisión de seguimiento. Se crea una comisión de seguimiento de carácter paritario.

2) En caso de "sin acuerdo" propone (resumidamente):

Cese indemnizado:

27 días de salario regulados por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades.

Mas una indemnización adicional de 2.000.-€ brutos para adscripciones voluntarias, con un tope conjunto de 350.000.-€ brutos.

Prejubilaciones:

Para los empleados desde 56 años y que acrediten 17 años de prestación de servicios al Grupo Ericsson.

Se pagará una renta anual equivalente al 70% del salario

regulador neto, con un límite de 60.000.-€ brutos anuales.

Medidas de trato más favorable para determinados colectivo: En similares términos que para el caso de acuerdo.

Amortización de puestos de trabajo correspondientes a empleados en situación de excedencia voluntaria.

En iguales términos para el caso de acuerdo.

El 17 de noviembre de 2017 la empresa comunicó a la Dirección General de Empleo y a los representantes de los trabajadores la finalización del periodo de consultas sin acuerdo y la aplicación de las medidas contenidas en el acta final del **despido colectivo** "sin acuerdo". - El mismo día se notificó la decisión empresarial a la RLT.

El 22-11-2017 la Inspección de Trabajo convocó a la comisión negociadora, donde CCOO y UGT efectúan una Propuesta de acuerdo de vinculación personal a las condiciones pactadas en minoría en el ERE 74/2017 de Ericsson, apoyándose en el resultado del referéndum, que fue aprobado mayoritariamente por los trabajadores. - La empresa presentó el 24-11-2017 ante la AL un escrito, por el cual se mejoran las condiciones indemnizatorias, tanto a quienes se adhieran voluntariamente al despido, como a quienes lo hagan forzosamente. - Dicha propuesta no fue admitida por STC y CGT.

Los términos de la propuesta fueron los siguientes:

Los sindicatos CCOO y UGT reconocen la existencia de causas objetivas para proceder al presente **despido colectivo** y por lo tanto no llevarán a juicio el proceso.

La Empresa se reitera en las condiciones comunicadas a la parte social los días 10 y 17 de noviembre de 2017 y a la autoridad laboral el día 17 de noviembre de 2017, con los matices y mejoras siguientes:

1. Los empleados que, en el concreto período de voluntariedad comunicado por la Empresa, se adhieran voluntariamente a las medidas del **despido colectivo**, se beneficiarán de las mejores condiciones ofrecidas por la empresa en el período de consultas (Anexo III al acta de finalización del período de consultas "sin acuerdo" de fecha 10 de noviembre de 2017 que ha sido aceptado en minoría por los miembros de la

mesa negociadora de las secciones sindicales de CC.00. y UGT y que ha sido refrendado por la mayoría de la plantilla de trabajadores).

2. Una vez finalizado el período de adscripción voluntaria comunicado por la Empresa, aquellos empleados cuyos contratos de trabajo fueran extinguidos por la Empresa de manera forzosa (despidos forzosos) en ejecución del despido colectivo, se les aplicarán las condiciones de extinción establecidas en el acta de finalización del período de consultas "sin acuerdo" del día 10 de noviembre de 2017, y que ya fueron comunicadas por Ericsson a la parte social los días 10 y 17 de noviembre de 2017, así como a la autoridad laboral el día 17 de noviembre.

3. En el anterior supuesto 2 (despidos forzosos), los empleados afectados por las extinciones forzosas de sus contratos de trabajo tendrán un plazo para comunicar a la Dirección de RR.HH. de la Empresa su decisión, si así lo consideran oportuno, de adherirse a las mejores condiciones ofertadas por la Empresa en el período de consultas (Anexo III al acta de finalización del período de consultas "sin acuerdo" de fecha 10 de noviembre de 2017).

Esta adhesión que el trabajador o la trabajadora reconozcan la causa para su despido, y no impidiendo esta adhesión voluntaria a las mejores condiciones, que la persona pueda impugnar o demandar su despido, u otros derechos que entienda le corresponden, al amparo de la ley. Es decir, el empleado que fuera despedido de manera forzosa y manifieste voluntad de adherirse a las condiciones antedichas, es posible que, incluso queriendo demandar la causa de su despido, la empresa le aplique las mejores condiciones ofertadas, por así haberse adherido a ellas el empleado despedido forzoso a través del procedimiento que se determine para ello.

Una vez la compañía haya concretado cuál será la manera de articular lo anterior, lo comunicará a la parte social a la mayor brevedad.

El 22-11-2017 la empresa se dirigió a la RLT para reiterarles el ofrecimiento realizado tras la reunión ante la Inspección de Trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO. - Las ventas trimestrales de EEM en miles de euros desde el 1-01-2015 al 31-12-2017 fueron las siguientes:

La cifra de ventas del primer trimestre de 2017 (119.856 Euros) fue inferior (-18%) a la 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 2017 (148.336 euros) fue inferior (-20%) a la de 2016 (185.899 Euros) descendieron el 14% respecto del mismo período del ejercicio anterior (217.053 Euros).

Las ventas del tercer trimestre de 2017 (120.336 euros) fue inferior (- 5%) a la 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 2017 (135.589 euros) fue inferior (- 8%) a la de 2016 (148.169 Euros) han sido un - 25% inferiores a las del mismo trimestre de 2015 (196.929 Euros).

Dichos resultados tienen en cuenta que EEM incluye los ingresos, provenientes de OPTIMI SPAIN, SLU.

El importe neto de la cifra de negocios de ENI, así como los otros ingresos de explotación, arrojan en miles de euros los resultados siguientes:

Importe neto de la cifra de negocios: 52.816 (2013); 42583 (2014); 39.006 (2015); 44.982 (2016) y 41.525 (2017).

Los otros ingresos de explotación: 4.201(2013); 1063 (2014); 1825 (2015); 3.817 (2016) y 3.439 (2017).

El total de ingresos: 57.087 (2013); 43.646 (2014); 40.831 (2015); 48799 (2016) y 44.964 (2017).

La cuenta de resultados del cierre provisional de 2017 de la empresa EFF arroja una cifra de ventas del ejercicio de 62 millones de euros. Esta cifra incluye ingresos por ventas a otras sociedades del Grupo Mercantil Ericsson en España por importe de 502 miles euros.

Su cifra de aprovisionamientos incluye 110 miles euros de bienes y servicios adquiridos de otras sociedades del Grupo Mercantil Ericsson en España. Su resultado de explotación en 2017 ascendió a 4473 miles de euros. El resultado antes de impuestos ascendió a 3.974 miles de euros y el resultado del ejercicio después de impuestos arroja beneficios por importe de 2.957 miles de euros.

La cifra de ventas en miles de euros del Grupo Ericsson en España, incluyendo EEM, ENI y EFF, cuya actividad se retrotrae al 1-01-2017, en el período 1-01-2015 a 31-12- 2017 fueron los siguientes:

La cifra de ventas del primer trimestre de 2017 (138.738 euros) fue inferior (- 11%) a la 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 2017 (172.899 euros) fue inferior (-13%) a la de 2016 (199.742 Euros) descendieron el - 14% respecto del mismo período del ejercicio anterior (231.797 Euros)

Las ventas del tercer trimestre de 2017 (147.180 euros) fue superior (6%) a la 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 2017 (168.892 euros) fueron superiores (6%) a las de 2016 (159.523 Euros) han sido inferiores a las del mismo trimestre de 2015 en el -25% (213.215 Euros).

Ahora bien, si se descuentan las ventas, realizadas por EFF en 2017, con la finalidad de constatar una comparación homogénea, el resultado sería el siguiente:

La cifra de ventas del primer trimestre de 2017 (129.334 miles euros) fue inferior en un -17% a las del mismo trimestre de 2016 (155.382 miles euros). Las ventas del segundo trimestre de 2017 (157.338 miles euros) descendieron el -21% respecto del mismo período del ejercicio anterior (199.742 miles euros). Las ventas del tercer trimestre de 2017 (131.130 miles euros) descendieron un -5% respecto del mismo trimestre del ejercicio anterior (138.420 miles euros). Finalmente, las ventas del 4º trimestre de 2017 (147.841 miles euros) han sido inferiores a las del mismo trimestre de 2016 en un -7% (159.523 miles euros).

El margen bruto de EEM pasó en miles de euros de - 20.473 (2012); 122.703 (2013); 83.933 (2014), 112.794 (2015); 146.040 euros (2016) y 154.405 (2017).

Los gastos de personal en miles de euros, pasaron a - 152.096 (2012); - 157.826 (2013); - 165.078 (2014); - 165.779 (2015); - 176.982 (2016) y -173.357 (2017). - 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); - 269.653 (2016) y - 261.054 (2017).

El margen bruto de ENI pasó en miles de euros de 41.499 (2013), 38.969 (2014); 33.658 (2015), 32.522 (2016) y 27.981 (2017). - Sus gastos de personal en miles de euros pasaron de - 31.621 (2013); - 27.253 (2014); - 29.017 (2015); - 27.516 (2016) y - 29.795 (2017). - Dichos gastos, sumados a otros gastos de explotación y las amortizaciones, arroja los resultados operativos siguientes: - 42.162 (2013); - 34.767 (2014); - 37.011 (2015); - 34.163 (2016) y - 29.795 (2017).

DÉCIMO TERCERO - ERICSSON AB suministra a EEM los productos, necesarios, para que ésta desarrolle su actividad, en términos de mercado. - 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.

En el período 2013-2016 las compensaciones acumuladas ascienden a 580, 7 millones de euros, que se desglosan en miles de euros del modo siguiente: 146.207 euros (2013); 170.710 (2014); 139.951 (2015); 123.784 (2016) y 114.200 (2017).

DÉCIMO CUARTO. - La evolución de la cuenta de resultados de EEM, aplicada la política de compensaciones referida, es la siguiente:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2013 2014 2015 2016 2017 (E)

1.Importe neto de la cifra de negocios	705.315	683.596	736.008	608.085	524.117
2. Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación	-48.114	40.521	-27.127	-17.431	-11.943
3. Trabajos realizados por la empresa para su activo	36.793	43.368	36.715	31.518	38.577
4. Aprovisionamientos	-388.211	-469.474	-456.136	-324.416	-243.569
a)Consumo de mercaderías	-389.730	-470.087	-457.578	-325.369	-243.740
d)Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos	1.519	613	1.442	953	171
5. Otros ingresos de explotación	9.925	10.244	22.269	19.786	18.911
6. Gastos de personal	-172.076	-167.704	-194.376	-209.150	-208.959
Recurrente	-157.826	-165.078	-167.779	-176.982	-173.357
No recurrente (reestructuraciones)	-14.250	-2.626	-26.597	-32.168	-35.602
7. Otros gastos de explotación	-64.572	-61.545	-57.849	-52.960	-46.000
8. Amortización del inmovilizado	-48.354	-51.111	-42.424	-36.415	-41.697
11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	93	0	162	733	161
13. Otros Resultados	-3	-187	-17	-9	-153

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

(1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12)	30.796	27.708	17.225	19.741	29.445
14. Ingresos financieros	140	11	4	42	41
15. Gastos financieros	-17.348	-3.068	-1.885	-1.351	-1.747
16. Variación de valor razonable en instrumentos financieros	0	-250	0	0	0
17. Diferencias de cambio	-185	-80	-170	-59	-331
18. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros	-3.881	-2.925	-4.471	-4.766	-5.648

A2) RESULTADO FINANCIERO

(12+13+14+15+16) -21.274 -6.312 -6.522 -6.134 -7.685

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (A1+A2) 9.522 21.396 10.703 13.607 21.760

19. Impuesto sobre beneficios -6.702 -3.267 -4.281 -8.698 -14.832

A5) RESULTADO DEL EJERCICIO

(A4+18) 2.820 18.129 6.422 4.909 6.928

En el período 2013-2017 se han repartido 58, 5 millones de euros de dividendos, cuya finalidad era compensar, al menos en parte, las compensaciones que el grupo mundial realiza en España.

DÉCIMO QUINTO. - La cuenta de pérdidas y ganancias de EEM sin aplicar las compensaciones de Ericsson AB, comportaría en miles de euros lo siguiente:

Consumo de mercaderías: -413.668 (2012); -389.730 (2013); -470.087 (2014); -457.578 (2015); -321.783 (2016) y - 243.740 (2017).

Compensaciones: -263.600 (2012); -146.287 (2013); -170.710 (2014); -139.951 (2015); -123.784 (2016) y - 114.200 (2017).

Consumo de mercaderías y compensaciones: -677.268 (2012); -536.017 (2013); -640.797 (2014); -597.529 (2015); -445.567 (2016) y - 357.940 (2017).

Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos: -929 (2012); 1.519 (2013); 613 (2014); 1.442 (2015); 953 (2016) y 171 (2017).

Aprovisionamientos Corregidos totalmente: -678.197 (2012); -534.498 (2013); -640.184 (2014); -596.087 (2015); -444.614 (2016) y -357.769 (2017).

DÉCIMO SEXTO. - La cuenta de resultados de EEM en los ejercicios 2013-2017, sin computar las compensaciones mencionadas, arrojaría los resultados siguientes:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2013 2014 2015 2016 2017(E)

1. Importe neto de la cifra de negocios 705.315 683.596 736.008 608.085 524.117

2. Variación de existencias de productos terminados

y en curso de fabricación -48.114 40.521 -27.127 -17.431 -11.943

3. Trabajos realizados por la empresa para su activo 36.793 43.368 36.715 31.518 38.577

4. Aprovisionamientos -534.498 -640.184 -596.087 -444.614 -357.940

Consumo de mercaderías -536.017 -640.797 -597.529 -445.567 -357.940

Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos 1.519 613 1.442 953 171

5. Otros ingresos de explotación 9.925 10.244 22.269 19.496 18.911

6. Gastos de personal -172.076 -167.704 -194.376 -209.150 -208.959

Recurrente -157.826 -165.078 -167.779 -176.982 -173.357

No recurrente (reestructuraciones) -14.250 -2.626 -26.597 -32.168 -35.602

7. Otros gastos de explotación -64.572 -61.545 -57.849 -56.256 -46.000

8. Amortización del inmovilizado -48.354 -51.111 -42.424 -36.415 -41.697

11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado 93 0 162 733 161

13. Otros Resultados -3 -187 -17 -9 -153

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

(1+2+3+4+5+6+7+8+11+13) -115.491 -143.002 -122.726 -104.043 -84.755

14. Ingresos financieros 140 11 4 42 41

15. Gastos financieros -17.348 -3.068 -1.885 -1.351 -1.747

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

17. Diferencias de cambio -185 -80 -170 -59 -331

18. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros -3.881 -2.925 -4.471 -4.766 -5.648

A2) RESULTADO FINANCIERO (14+15+16+17+18) -21.274 -6.312 -6.522 -6.134 -7.685

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

(A1+A2) -136.765 -149.314 -129.248 -110.177 -92.440

DÉCIMO SÉPTIMO. - La cuenta de resultados en miles de euros de ENI en el período 2013-2017 arroja lo siguiente:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2013 2014 2015 2016 2017

Importe neto de la cifra de negocios 52.816 42.583 39.006 44.982 41.525

Variación de existencias de productos terminados

y en curso de fabricación -1.623 -557 142 -145 565

Trabajos realizados por la empresa para su activo 131 48 522 516 15

Aprovisionamientos -9.694 -3.057 -5.490 -12.285 -14.109

Otros ingresos de explotación 4.201 1.063 1.825 3.817 3.439

Gastos operativos (explotación+ personal

Recurrente) -41.791 -34.407 -36.763 -33.866 -29.379

EBITDA 4.040 5.673 -758 3.019 2.056

Amortizaciones -371 -360 -248 -297 -416

Otros resultados no recurrentes -12.065 -122 -3.196 -8.132 -9.347

RDO. EXPLOTACIÓN -8.396 5.191 -4.202 -5.410 -7.707

RDO. FINANCIERO -12 1 -7 -8 -15

RDO. ANTES DE IMPUESTOS -8.408 5.192 -4.209 -5.418 -7.722

DÉCIMO OCTAVO.- Los ingresos del grupo ERICSSON a nivel mundial arrojan en miles de euros los resultados siguientes:

5.775 (1 trimestre 2015); 5.649 (1 trim. 2016); 4.855 (1 trim. 2017).

6.577 (2 trim. 2016); 5.757 (2 trim. 2016) y 5.229 (2 trim. 2017).

6.324 (3 trim. 2015); 5.302 (2 trim. 2016).

El resultado neto en miles de euros del grupo a nivel mundial ha sido el siguiente: 3.799, 7 (2014); 1.841, 3 (2015); 740, 4 (2016) y - 1.230, 1 (primer semestre 2017).

La cuenta de resultados del Grupo Ericsson en España, sin contar las compensaciones reiteradas, arrojaría el resultado siguiente:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2013 2014 2015 2016 2017(E)

1. Importe neto de la cifra de negocios 705.315 683.596 736.008 608.085 524.117

2. Variación de existencias de productos terminados

y en curso de fabricación -48.114 40.521 -27.127 -17.431 -11.943

3. Trabajos realizados por la empresa para su activo 36.793 43.368 36.715 31.518 38.577

4. Aprovisionamientos -534.498 -640.184 -596.087 -444.614 -357.769

Consumo de mercaderías -536.017 -640.797 -597.529 -445.567 -357.940

Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos 1.519 613 1.442 953 171

5. Otros ingresos de explotación 9.925 10.244 22.269 19.496 18.911

6. Gastos de personal -172.076 -167.704 -194.376 -209.150 -208.959

Recurrente -157.826 -165.078 -167.779 -176.982 -173.357

No recurrente (reestructuraciones) -14.250 -2.626 -26.597 -32.168 -35.602

7. Otros gastos de explotación -64.572 -61.545 -57.849 -56.256 -46.000

8. Amortización del inmovilizado -48.354 -51.111 -42.424 -36.415 -41.697

11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado 93 0 162 733 161

13. Otros Resultados -3 -187 -17 -9 -153

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

(1+2+3+4+5+6+7+8+11+13) -115.491 -143.002 -122.726 -104.043 -84.755

14. Ingresos financieros 140 11 4 42 41

15. Gastos financieros -17.348 -3.068 -1.885 -1.351 -1.747

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

17. Diferencias de cambio -185 -80 -170 -59 -331

18. Deterioro y resultado por enajenaciones de instrumentos financieros -3.881 -2.925 -4.471 -4.766 -5.648

A2) RESULTADO FINANCIERO (14+15+16+17+18) -21.274 -6.312 -4.471 -4.766 -5.648

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

(A1+A2) -136.765 -149.314 -129.248 -110.177 -92.440

19. Impuestos sobre beneficios -6.702 -3.267 -4.281 -8.698 -14.832

A4) RESULTADO DEL EJERCICIO (A3+19) -143.467 -152.581 -133.529 -118.875 -107.272

En 2016 la tendencia en el sector de telefonía móvil y fija ha sido la reducción de inversiones de los principales operadores, quienes han apostado por la inversión en contenido o en equipamiento de usuarios, lo cual ha provocado un descenso de la demanda de los productos comercializados por las empresas del Grupo Ericsson en España.

Existe, así mismo, una fuerte tendencia a la concentración de ese mercado, que ha provocado, a su vez, una fuerte caída en el número de clientes y una fuerte presión a la baja entre los competidores del sector, cuya competencia ha crecido significativamente con la emergencia de empresas con menor coste operativo, especialmente con las concentraciones de varias de estas compañías.

El Grupo Ericsson ha apostado, desde la entrada de la nueva dirección a nivel mundial, por reducir los productos ofrecidos al mercado, centrándose en aquellos basados en tecnología propia y dirigidos a las redes móviles para operadores de telecomunicaciones, que es su actividad tradicional, ajustando su estructura funcional, mediante la mejora de su eficiencia con el debido aprovechamiento de los centros compartidos a nivel mundial.

DÉCIMO NOVENO. - El 17-11-2017 la Inspección de Trabajo notificó a CGT que se había requerido a la empresa ERICSSON para que informara al comité de empresa de la Calle Retama 1 de Madrid del nombre o razón social y número de identificación fiscal de las empresas contratistas o subcontratistas; el objeto y duración de la contrata; el lugar de ejecución de la contrata; el número de trabajadores de la contrata que prestarán servicios en el centro de la empresa y medidas previstas para la coordinación de actividades en materia preventiva.

VIGÉSIMO. - De los 241 trabajadores, afectados por el despido colectivo, 176 se acogieron voluntariamente a las medidas, mientras que 65 lo hicieron forzosamente. - Su salario medio asciende a 46.031, 67 euros.

VIGÉSIMO PRIMERO. - Las empresas codemandadas han contratados a 69 trabajadores durante y después de la conclusión del período de consultas.

VIGÉSIMO SEGUNDO. - Don Rodolfo prestaba servicios en el puesto de trabajo de RASO Head of RM and Q&OE en Malasia, sin que se haya acreditado a qué empresa del grupo Ericsson estaba adscrito. - Dicho trabajador se incorporó voluntariamente al **despido colectivo**.

VIGÉSIMO TERCERO. - El 11-12-2017 se emitió el informe de la Inspección de Trabajo, que obra en autos y se tiene por reproducido. - En dicho informe se afirma que la documentación aportada fue suficiente y se descarta que los criterios de selección, aplicados por la empresa, fueran discriminatorios.

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 es pacífico.

b. - El segundo es también pacífico, incluido el funcionamiento de EEM y ENI como grupo a efectos laborales. - Se declara probado que EFF y EXM comparten las áreas mencionadas con las demás empresas del grupo mediante el precio correspondiente, de las declaraciones testificales de los responsables de esas áreas, quienes lo admitieron así.

c. - El tercero tampoco fue controvertido, deduciéndose, en todo caso, de las sentencias y la conciliación alcanzada ante la Sala, que obran como documentos 10 a 14 del Bloque II de las demandadas (descripciones 830 a 834 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

d. - El cuarto de los documentos 21 a 48-Anexos 20 a 47 de las demandadas (descripciones 841 a 868 de autos), así como de los documentos 13 a 28 de STC (descripciones 409 a 462 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

e. - El quinto de los documentos 2 y 3 de las demandadas (descripciones 875 y 877 de autos), que fueron reconocidos de contrario, así como de la declaración testifical de don Luis Francisco, quien admitió que estos temas se negociaban siempre con los sindicatos suecos.

f. - El sexto del documento 20-anexo 19 de las demandadas (descripción 840 de autos) y documentos 2 a 5 de STC (descripciones 433 a 439), que fueron reconocidos de contrario.

g. - El séptimo de los documentos 16 a 18-anexos 15 a 18 de los demandados (descripciones 836 a 839 de autos), así como de los documentos 6 a 11 de STC (descripciones 440 a 445 de autos) que fueron reconocidos de contrario. - La papeleta de mediación y el acta de mediación obran como documentos 16 y 17-Anexos 15 y 16 de las demandadas (descripciones 836 y 837 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

h. - El octavo de los documentos 35 a 52 de STC (descripciones 469 a 486 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

i. - El noveno no fue controvertido, deduciéndose, en todo caso, de los documentos 29 y 30 (descripciones 463 y 464 de autos), que contiene las comunicaciones mencionadas y fueron reconocidos de contrario. - El relato del problema, surgido en la calle Retama, se deduce del documento 10 de las demandadas (descripción 962 de autos), así como del Laudo mencionado, que fue aportado en papel por CGT en el acto del juicio y reconocido de contrario, así como del acta de la reunión que inició el período de consultas, que obra en la descripción 178 de autos, que fue reconocida por todos los litigantes.

j. - El décimo no fue combatido, deduciéndose, en cualquier caso, de los documentos 2 a 59 de las demandadas (descripciones 119 a 176 de autos), que fueron reconocidos de contrario

k. - El undécimo de las actas y documentos aportados a lo largo del período de consultas por las partes negociadoras, que obran como documentos 60 a 96-Anexos 59 a 95 de las demandadas (descripciones 177 a 213 de autos), que fueron reconocidos de contrario, salvo la descripción 198, a la que damos pleno crédito, por cuanto se trata de la comunicación, que la empresa hizo a la DGE, sobre su aceptación de la propuesta final, realizada conjuntamente por CCOO y UGT ante la Inspección de Trabajo.

l. - El duodécimo de las cuentas auditadas del período 2015-2017, que obran como documentos 11, 12, 14 y 15 de los demandados (descripciones 128, 129, 131 y 132), así como de las cuentas provisionales de las tres mercantiles a 8/17, que obran como documentos 16 a 18 de los demandados (descripciones 133 a 135 de autos), que fueron reconocidas de contrario y de los balances y cuentas provisionales de las tres sociedades, que obran como documentos 25 a 27 de las demandadas (descripciones 953 a 955 de autos), que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran de contrario, puesto que los demandantes no cuestionaron su autenticidad, limitándose a desconocerlos, así como de las periciales, practicadas en el acto del juicio, de doña Margarita y don Basilio, quienes ratificaron sus informes obrantes en descripciones 125 y 901 y don Cesareo, quien ratificó su informe que obra en descripción 950 de autos, cuyas conclusiones no fueron contradichas por la pericial de don Edmundo, quien admitió que las empresas demandadas tendrían graves pérdidas, si no fuera por las compensaciones realizadas desde la matriz.

m. - El décimo tercero de los documentos 23 y 24 de las demandadas (descripciones 951 y 952 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - Las compensaciones mencionadas se deducen de las cuentas de resultados ya mencionadas, así como de las periciales referidas.

n. - El décimo cuarto a décimo octavo de las cuentas de resultados de dichas mercantiles y las periciales reiteradas. - Los resultados del Grupo Ericsson a nivel mundial se han deducido de las cuentas, que obran como documentos 44 a 46 de las demandadas (descripciones 208 a 210 de autos), así como del informe pericial, que obra en la descripción 901 de autos), que fue ratificada por sus autores en el acto del juicio.

o. - El décimo noveno del requerimiento mencionado, que obra como documento 3 de CGT (descripción 802 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por la empresa, al tratarse de un documento expedido por funcionario público.

p. - El vigésimo de los documentos 2 a 4 de los demandados (descripciones 822 a 824 de autos), que fueron reconocidos por todos los litigantes,

salvo CGT, quien se limitó a desconocerlos, teniendo crédito para la Sala, puesto que contienen las adhesiones voluntarias mencionadas, así como de la declaración de doña Trinidad, responsable de recursos humanos del grupo en España, quien ratificó el documento 12 de las demandadas (descripción 964 a 988 de autos).

q. - El vigésimo primero de las copias básicas de sus contratos, que obran como documentos 192, 195 a 214, 216 a 231, 233 a 236, 244 a 256, 259 a 270 y 276 a 278 (descripciones 625, 628 a 647, 649 a 664, 666 a 669, 677 a 689, 692 a 703 y 709 a 711), que fueron reconocidos de contrario. - La carga de la prueba de que dichos trabajadores van a ocupar puestos de trabajo afectados por el **despido colectivo**, competía a los demandantes, a tenor con lo dispuesto en el [art. 217. 2 LEC \(EDL 2000/77463\)](#), sin que podamos tenerlo por probado, por cuanto se limitaron a subrayar que podían prestar servicios en cualquier centro de trabajo de la empresa, lo que no constituye base suficiente como para alcanzar el objetivo perseguido. - Por el contrario, la empresa practicó prueba testifical de la señora Trinidad, quien ratificó el documento 13 (descripción 966 de autos), en el que se destaca la adscripción de los trabajadores contratados.

r. - El vigésimo segundo de la declaración de la señora Trinidad, quien ratificó el documento 11 de los demandados (descripción 964 de autos), en el que se identifica el puesto de trabajo, que ocupaba el señor en Malasia, pero no se aclara a qué empresa pertenecía, siendo pacífico que se incorporó voluntariamente al **despido colectivo**.

s. El vigésimo tercero del informe mencionado, que obra en la descripción 200 de autos.

TERCERO.- . -

Las empresas demandadas denunciaron, en primer lugar, que los demandantes habían variado sustancialmente sus demandas. - Reprochan en concreto, que STC introdujo por primera vez, al ratificar su demanda, la cuestión de excedentes, movilidad geográfica y las externalizaciones, así como la inclusión de don Rodolfo, quien era un trabajador expatriado, que se acogió voluntariamente al despido, mientras que CGT alegó por primera vez los beneficios de EFF, así como la inviabilidad de amortizar los puestos de trabajo de los excedentes.

El [art. 85.1 LRJS \(EDL 2011/222121\)](#) dispone que el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial. - La Sala, en SAN 4-05- 2017, proced. 87/17, ha examinado en qué consiste la variación sustancial de la demanda, concluyendo lo siguiente:

El [art. 85.1 LRJS \(EDL 2011/222121\)](#) prevé que el demandante ratificará o ampliará la demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial. - Por variación sustancial debe entenderse aquella que supone modificación de las causas de pedir ([STSJ País Vasco 15-11-2011, rec. 2443/2011 \(EDJ 2011/370507 \(EDJ 2011/370507\)\)](#); SAN 6- 09- 2013, proced. 204/2012 ; [STSJ País Vasco de 3-07-2012, rec. 1589/2012 \(EDJ 2012/354110 \(EDJ 2012/354110\)\)](#) y [STSJ Asturias 13-07-2012, rec. 1522/2012 \(EDJ 2012/171892 \(EDJ 2012/171892\) \)](#) y [14-10-2013, rec. 267/2013 ; STS 10-04-2014, rec. 154/2013 \(EDJ 2014/92343\)](#); SAN 6-07-2015, proced. 141/2015 ; SAN 11-12- 2015, proced. 297/2015 ; 2- 03- 2016, proced. 377/15; 22-02- 2017, proced. 354/16 y SAN 25-01-2018, proced. 347/2017), como no podría ser de otro modo, puesto que dicha modificación cambia las reglas del juego y provoca indefensión a la contraparte.

Así pues, los requisitos constitutivos, para admitir la variación sustancial de la demanda, son los siguientes:

a. - Que se modifiquen las causas de pedir.

b. - Que la citada variación provoque indefensión a la parte demandada".

La Sala considera que STC no ha variado sustancialmente su demanda, ni ha causado indefensión a las demandadas, por cuanto la simple lectura del fundamento de derecho cuarto de su demanda, en el cual denuncia la vulneración de su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, acredita que la vulneración de ese derecho se anuda precisamente al traslado de Fuenlabrada a Millenium, así como los cambios organizativos internos y la aplicación del [art. 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#). - Por otro lado, en el fundamento de derecho quinto se denuncian directamente las externalizaciones realizadas en fraude de ley, según la demanda. - Finalmente, en el inciso final del fundamento de derecho sexto se denuncia, que las demandadas no han fundado en causas organizativas o productivas las amortizaciones de puestos de trabajo de los trabajadores en excedencia voluntaria. - Como hemos adelantado más arriba, todos esos extremos fueron debatidos reiteradamente a lo largo del período de consultas, por lo que su alegación no ha generado indefensión alguna a las empresas, quienes se defendieron eficazmente de las mismas.

Es cierto, que en la demanda no se menciona al señor Rodolfo, pero no es menos cierto, que STC no pidió la nulidad por dicha causa, limitándose a indicar que el citado trabajador había sido incorporado artificialmente al **despido colectivo**, porque no era trabajador de las demandadas.

Consideramos, del mismo modo, que no constituye variación en las causas de pedir, que CGT resalte, al ratificar su demanda, que AFF tuvo resultados positivos, extremo éste no negado de contrario, siendo perfectamente lógico que se subrayen esos beneficios, caso de acreditarse que todos los demandados constituían un grupo de empresas a efectos laborales. - Por lo demás, en el párrafo segundo del fundamento jurídico segundo de la demanda de CGT se denuncia que no es posible amortizar puestos de trabajo de los excedentes en **procedimiento de despido colectivo**.

Desestimamos, por tanto, la variación sustancial de la demanda, alegada por las empresas codemandadas.

CUARTO.- . -

EFF y EXM excepcionaron falta de legitimación pasiva, por cuanto nunca fueron empleadoras de los trabajadores despedidos. - Destacaron que, si bien EFF y EXM forman parte del Grupo Ericsson en España, no se encuadran en el perímetro del grupo laboral, compuesto exclusivamente por EEM y ENI, siendo revelador que en el período de consultas no se denunciara, en ningún momento, su condición de empleadoras de los despedidos, como no podría ser de otro modo, puesto que no se ha despedido a ningún trabajador de EFF, ni tampoco a ningún trabajador de EXM, quien inició sus actividades mercantiles el 1-01-2018.

La negociación del período de consultas de las medidas de flexibilidad externa, que constituye una manifestación específica de la negociación colectiva, debe ajustarse, desde el minuto uno hasta su conclusión, a las exigencias de la buena fe por parte de la empresa y de los representantes de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 ET, en relación con el art. 7.1 RD 1483/2012, por cuanto dicho requisito es indispensable para que el período de consultas alcance sus fines.

Es claro, a nuestro juicio, que la debida conformación de la comisión negociadora debe asegurar que estén representados proporcionalmente en la misma todos los trabajadores afectados por la medida, lo que obliga al empleador a identificar con precisión los centros implicados, el número de trabajadores de cada uno y si tienen o no tienen representantes de los trabajadores, informando a todos ellos, particularmente a los trabajadores de los centros sin representación, sobre la hoja de ruta necesaria para la conformación de la comisión, advirtiéndoles, a estos efectos, que deberán ponderar la representación de modo proporcional al número de trabajadores de cada centro de trabajo.

Consideramos también, que es absolutamente necesario, que quede perfectamente claro desde el primer momento, si los representantes de los trabajadores dan por buena la legitimación de los promotores de la medida para su activación o, por el contrario, consideran que deben formar parte de la comisión negociadora otra u otras empresas, a quienes consideren propiamente sus empleadoras. - Se trata de una cuestión recurrente en aquellos supuestos, en los que los representantes de los trabajadores entienden que la empresa, promotora de la medida, no es la empresa real, sino que lo es otra u otras, lo cual suele suceder con los grupos de empresa a efectos laborales.

Pues bien, en estos supuestos, forma parte esencial de la buena fe negociadora, que los representantes de los trabajadores adviertan a la parte promotora del despido colectivo, desde que tengan conocimiento de que su empleador son las empresas encuadradas en el grupo laboral, que concurre dicha circunstancia, con la finalidad de que sus interlocutores tengan perfecto conocimiento de dicha objeción, lo cual les permitirá redefinir el perímetro de la comisión negociadora y plantearse, incluso, seguir o no seguir el procedimiento o, en su defecto, si no comparten el criterio de los representantes de los trabajadores, asumir el riesgo de nulidad del despido, si bien en estas circunstancias lo harán con plena conciencia de que esa será una de las causas de pedir de la futura demanda, lo que no sucederá, cuando los representantes de los trabajadores ocultan dichos extremos durante el período de consultas.

En efecto, si los promotores del despido no son los empresarios reales de los trabajadores y se prueba en el acto del juicio, es claro que el despido colectivo será declarado nulo, porque no se habrá conformado debidamente la comisión negociadora, no se habrá aportado la documentación pertinente, puesto que la aportada no será la del empleador real, ni el período de consultas podrá alcanzar sus fines, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS, dado que se habrá negociado indebidamente, con quien no ostenta la condición de empleador real. - Es patente, que en estos casos el período de consultas será totalmente inútil por artificioso.

La Sala ha defendido en múltiples sentencias, que la concurrencia de grupo de empresas a efectos laborales debe alegarse en el período de consultas (SAN 4 y 9-10-2013, proced. 252 y 176/13; SAN 13-01-2014, proced. 154/13; SAN 26-05; 15-10-2014, proced. 25/14 y 488/13, 18-01-2016, proced. 311/15 y 23-09-2016, proced. 143/2016), de manera que, si no se hizo así, no cabe alegarlo posteriormente en la demanda de impugnación del despido colectivo. - La lógica de dicha prohibición se apoya precisamente en la buena fe, exigida a ambas partes en el período de consultas, que es donde se debe identificar al auténtico empresario, cuando se defiende que la empresa forma parte de un grupo de empresas a efectos laborales, puesto que, si no se hace así, reservándose dicho reproche para la impugnación del despido colectivo, se impide objetivamente que el período de consultas alcance sus fines, al ser impensable hacerlo, cuando se negocia pacíficamente con quien no es considerado empresario para después, concluido el período de consultas, denunciar que el empresario son todas las empresas del grupo.

Dicha doctrina ha sido matizada en STS 8-11-2017, rec. 40/17 (EDJ 2017/245156), en la cual, si bien se confirma SAN 23-09-2016, proced. 143/2016, se afirma que no cabe excluir mecánicamente este tipo de reclamaciones, cuando se acredita que la RLT pidió en el desarrollo del período de consultas, que acudiera la empresa principal. - Pues bien, a nuestro juicio, es presupuesto constitutivo, para que se pueda alegar en demanda la concurrencia de grupo de empresas a efectos laborales, que se haya alegado claramente durante el período de consultas, sin que basten simples insinuaciones o peticiones informativas sobre la empresa dominante, cuando su aportación se reclame en papel o en persona, porque dichas informaciones forman parte natural del período de consultas en empresas, encuadradas en grupos mercantiles, puesto que, a la postre, es la empresa dominante, quien decide la medida en última instancia, tal y como dispone el art. 2.4 Directiva 98/59/CE, en relación con el art. 51.8 ET, pero una cosa es recabar por escrito esas informaciones o requerir que acuda la empresa dominante al período de consultas para informar sobre las mismas y otra que se reclame su presencia, porque se considere que es el empresario real. - Es así, porque si el período de consultas no se realiza con el empleador real, es imposible que alcance sus fines. - Consiguientemente, si los representantes de los trabajadores tienen conocimiento de que su empleador no es quien promueve el despido, deben alegarlo necesariamente durante el período de consultas, porque si no lo hacen en ese momento, están dinamitando objetivamente su resultado, sin permitir que sus interlocutores reaccionen frente a sus argumentos y lo que es peor, generándoles manifiesta indefensión.

Cuestión distinta, claro está, es que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de quien es su empleador real durante el período de consultas, lo que les corresponderá probar, en cuyo caso deberán manifestarlo desde el primer momento, en que constaten dicha circunstancia, por cuanto permitirán que su interlocutor reaccione en tiempo hábil o asuma conscientemente los riesgos previsibles, caso de no

reaccionar frente a la denuncia de la representación de los trabajadores.

Llegados aquí, la atenta lectura de las actas del período de consultas nos permite concluir que el 11-10-2017 se constituyó la comisión negociadora por los representantes de EEM y ENI, sin que nadie cuestionara que debían estar también EFF y EXM, aunque la RLT tenía perfecto conocimiento de la existencia de dichas empresas, sin que en ningún momento del período de consultas se denunciara que formaban también parte del grupo laboral, compuesto por EEM y ENI, que siempre fue pacífico. - Consiguientemente, no vamos a considerar dicha causa de pedir, por cuanto no se alegó claramente, en ningún momento, del período de consultas.

Queremos destacar, en todo caso, que **ni en las demandas de modo concreto y preciso, ni tampoco en el acto del juicio, se alegaron, ni probaron por los demandantes**, quienes cargaban con la prueba, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 217.2 LEC \(EDL 2000/77463\)](#), que **concurriera confusión patrimonial o confusión de plantillas o uso abusivo de la personalidad en las relaciones mercantiles de EFF y EXM con EEM y ENI, como exige la jurisprudencia**, por todas [STS 8-11-2017, rec. 40/2017 \(EDJ 2017/245156\)](#) y [10-11-2017, rec. 3049/2015](#), aunque se probara, no por sus medios probatorios, sino por los de las empresas, que existen áreas transversales entre unas y otras empresas del grupo, centralizadas por los responsables de EEM, por las que se prestan servicios comunes en materia financiera, de planificación y marketing y recursos humanos, como sucede entre todos los grupos mercantiles, habiéndose acreditado, en última instancia, que dichos servicios son abonados por las empresas que los reciben.

Vamos a estimar, por todo lo expuesto, la excepción de falta de legitimación pasiva de EFF y EXM.

QUINTO.-.-

Las empresas codemandadas excepcionaron conjuntamente acumulación indebida de acciones e inadecuación de procedimiento por las denuncias, contenidas en ambas demandas, sobre movilidad geográfica, externalizaciones, sucesiones de unidades productivas autónomas y cambios organizativos internos, que vamos a desestimar de plano, por cuanto no se impugna aquí movilidad geográfica alguna, ni tampoco movilizaciones funcionales u organizativas, ni se impugnan tampoco las sucesiones de unidades productivas entre empresas del grupo, impugnándose únicamente **el despido colectivo**, tanto por STC como por CGT, como es de ver con la simple lectura de los suplicios de ambas demandas.

SEXTO.-.-

STC denunció, adhiriéndose CGT, que la decisión empresarial de promover la movilidad geográfica, referida en el hecho probado cuarto, los cambios organizativos en la unidad FAO, relatados en el hecho probado quinto, las sucesiones de empresa o unidades productivas autónomas, explicadas en los hechos probado sexto y séptimo y las modificaciones organizativas internas, contadas en el hecho probado octavo, vulneraron su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, garantizados por los arts. 28.1 y 37.1 CE, en relación con el [art. 2.2.d LOLS \(EDL 1985/9019\)](#). - Las empresas demandadas se opusieron a dicha pretensión, porque todas ellas se apoyaron en el ejercicio de su derecho a la libre empresa, asegurado por el [art. 38 CE \(EDL 1978/3879\)](#), así como a sus potestades organizativas de dirección y control de la actividad laboral, garantizadas por el [art. 20 ET \(EDL 2015/182832\)](#), destacando, al efecto, que ninguna de esas medidas se apoyó en las causas que activaron el despido, ni se promovieron como alternativas al mismo.

El Ministerio Fiscal se opuso también a esa pretensión, por cuanto la promoción de un **despido colectivo** no comporta que las facultades directivas de la empresa queden anuladas, ni **obliga** a que no se pueda promover cualquier otra medida organizativa, sin someterla obligatoriamente al conocimiento de la representación de los trabajadores durante el período de consultas.

El período de consultas es una manifestación específica de la negociación colectiva ([STS 24-07-2014, rec. 158/2013, STS 16-07-2015, EDJ 161633 \(EDJ 2015/161633\)](#) y [STS 21-07-2015, proced. 17/715](#)), que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, 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 ([art. 2.2 Directiva y art. 51.2 ET \(EDL 2015/182832\)](#)). - Así pues, estamos ante una negociación finalista, que **obliga** por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe ([STJCE 16-07-2009, TJCE 2009\237](#)).

El objetivo principal de la Directiva 98/59/CE es lograr que los **despidos colectivos** vayan precedidos por una consulta a los representantes de los trabajadores y se informe a la Autoridad Laboral ([STJUE 21-12-2016, AGET Iraklis](#)). - La intervención de la Autoridad Laboral tiene por finalidad el control del período de consultas y ayudar a la búsqueda de soluciones autónomas ([STJCE 27-01-2005, TJCE 2005/31](#)). - La finalidad del período de consultas es negociar sobre las posibilidades de evitar o reducir los **despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. - La doctrina comunitaria ha defendido que el período de consultas constituye propiamente una manifestación de la negociación colectiva ([STJUE 21-12-2016, AGET-IRAKLIS](#)).

Para evitar **el despido colectivo**, reducir su número o aliviar las consecuencias para los trabajadores despedidos, el [art. 8 RD 1483/2012 \(EDL 2012/224880\)](#), contempla una serie de alternativas al despido, que distinguen las medidas para evitar o reducir los despidos, entre las que se encuentra la recolocación, la movilidad funcional, la movilidad geográfica conforme al [art. 40 ET \(EDL 2015/182832\)](#), las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ([art. 41 ET \(EDL 2015/182832\)](#)), la inaplicación del convenio ([art. 82.3 ET \(EDL 2015/182832\)](#)), las acciones formativas o cualquier otra medida organizativa, técnica, o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores despedidos, de las

medidas para atener las consecuencias del despido, entre las que se encuadra el reintegro preferente, la recolocación externa, las acciones formativas o de reciclaje, la promoción del empleo por cuenta propia, medidas compensatorias de los gastos de movilidad geográfica o dirigidas a compensar las diferencias salariales en el nuevo empleo.

Estas medidas son alternativas al despido, siendo esa la razón, por la que se negocian y se acuerdan en buena parte de los **despidos colectivos**, concluidos con acuerdo en la comisión negociadora. - Cuestión distinta es, como resaltó el Ministerio Fiscal, que la promoción de un **despido colectivo** comporte que cualquier medida organizativa, técnica o productiva, promovida por la empresa, deba someterse necesariamente al período de consultas.

Debemos precisar, a continuación, si STC ha acreditado indicios razonables de que las medidas citadas debieron llevarse al período de consultas y de ser así, si se promovieron separadamente por las empresas demandadas, para eludir precisamente su sumisión al citado período, a lo que vamos a anticipar una respuesta totalmente negativa.

Nuestra respuesta es negativa, porque ninguna de las medidas, relatadas en los hechos probados cuarto a octavo, fueron alternativas al **despido colectivo**, aunque se promovieron inmediatamente antes o durante la negociación del período de consultas.

En efecto, el traslado desde Fuenlabrada a Madrid no constituyó siquiera una movilidad geográfica, de las reguladas en el [art. 40 ET \(EDL 2015/182832\)](#), porque el traslado de centro no comportó cambio de residencia para los trabajadores afectados, de manera que la promoción de un período de consultas constituyó una garantía más, aunque no era obligatoria legalmente, de conformidad con lo dispuesto en el art. 40.1 y 6 ET, que concluyó además con acuerdo mayoritario de la RLT, refrendado por la mayoría de trabajadores afectados. - Por lo demás, los actores, quienes cargaban con la prueba, no han acreditado que estuviera fundado en las mismas causas motivadoras del **despido colectivo**, por lo que no se trató de una medida alternativa al despido.

Las modificaciones organizativas en la unidad FAO y los cambios en la unidad de trabajadores MELA NMSD CU IBM PO y COM se apoyaron en las potestades organizativas, que el [art. 20 ET \(EDL 2015/182832\)](#) reconoce a las empresas, no tratándose, en absoluto, de medidas alternativas al despido, sino medidas que perseguían una mejor ordenación de los medios personales y materiales de la empresa, que no tienen por qué someterse al **período de consultas del despido colectivo**.

Finalmente, las sucesiones de empresa o de unidades productivas autónomas, descritas en los hechos probados sexto y séptimo, pueden efectuarse por las empresas, siempre que concurren las exigencias del [art. 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#), sin que tengan que someterse a período de consultas, salvo cuando concurren las circunstancias previstas en el [art. 44.9 ET \(EDL 2015/182832\)](#), lo cual no ha sucedido aquí, puesto que los trabajadores afectados fueron subrogados en todas sus condiciones de trabajo por EFF y EXM, sin que ninguno de ellos haya sido afectado por el **despido colectivo**. - Consiguientemente, acreditado que las medidas controvertidas se ejecutaron en el legítimo ejercicio de las potestades de dirección y control de las empresas, cumpliéndose los deberes informativos a la RLT, requeridos por el [art. 44.6 ET \(EDL 2015/182832\)](#), vamos a descartar, que su promoción vulnerara el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva de STC y CGT.

Los sindicatos demandantes denunciaron también, que la amortización de los puestos de trabajo, ocupados en su momento por los trabajadores con excedencia voluntaria, constituía fraude de ley y abuso de derecho, oponiéndose las empresas demandadas, quienes sostuvieron que conservar formalmente unos puestos de trabajo, que no estaban ocupados por nadie, carecía de sentido y abría expectativas de reintegro a los excedentes, lo que no se cohonestaría con la realidad empresarial, en la que se han venido extinguiendo anualmente un gran número de contratos de trabajo.

La jurisprudencia, por todas [STS 17-09-2013, rec. 2140/2012 \(EDJ 2013/192580\)](#), ha estudiado el régimen de reincorporación de los excedentes voluntarios en los términos siguientes:

En cuanto al fondo del asunto, como recuerda la [STS/IV 15-junio-2011 \(rcud 2658/2010\) EDJ 2011/140389](#) es doctrina ya unificada por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre otras, en las [sentencias de 14-febrero-2006 \(rcud 4799/2004\) EDJ 2006/37451](#) y [21-enero-2010 \(rcud 1500/2009\) EDJ 2010/11623](#) que, matizando tesis anterior ([22-enero-1987 EDJ 1987/491 \(EDJ 1987/491\)](#) y [16-marzo-1987 EDJ 1987/2143](#)), en síntesis, sostiene que " el derecho potencial o expectante del trabajador en excedencia voluntaria sólo puede ejercerse de manera inmediata cuando su mismo puesto de trabajo, u otro similar o equivalente, se encuentre disponible en la empresa, y ello no ocurre cuando la plaza del trabajador excedente voluntario fue cubierta con una nueva contratación o cuando, como es aquí el caso, fue amortizada por reasignación de sus cometidos laborales a otros trabajadores ".

2.- Como se detalla en la [STS/IV 21-enero-2010 \(rcud 1500/2009\) EDJ 2010/11623](#), con cita de la [STS/IV 14-febrero-2006 \(rcud 4799/2004\) EDJ 2006/37451](#), interpretando el [art. 46.5 ET EDL 1995/13475 \(EDL 1995/13475\)](#), a cuyo tenor " el trabajador excedente (se sobreentiende: en excedencia voluntaria común) conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa ", resulta que:

a) " La jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha entendido que este derecho preferente al reintegro del trabajador en excedencia voluntaria común es un derecho potencial o "expectante", condicionado a la existencia de vacante en la empresa, y no un derecho incondicional, ejercitable de manera inmediata en el momento en que el trabajador excedente exprese su voluntad de reintegro ([s. de 18-7-1986 EDJ 1986/5255 \(EDJ 1986/5255\)](#)). En este punto se diferencian las regulaciones legales de la excedencia voluntaria común de un lado, y de la suspensión del contrato de trabajo y las excedencias forzosas o especiales de otro, situaciones estas últimas caracterizadas por la conservación del puesto de trabajo por parte del trabajador ([STS 25-10-2000, rcud 3606/1998 EDJ 2000/44307 \(EDJ 2000/44307\)](#)) ".

b) " El tratamiento legal diferenciado entre la excedencia voluntaria común y las restantes vicisitudes del contrato de trabajo mencionadas, encuentra justificación en la distinta valoración que merecen los intereses en juego en una y otras situaciones. Mientras en la suspensión y en las excedencias forzadas o especiales concurren causas específicas y cualificadas de impedimento, incompatibilidad o dificultad de trabajar, "el interés que está en la base de la situación de excedencia voluntaria común es genéricamente el interés personal o profesional del trabajador excedente voluntario", muy digno de consideración, pero que, de acuerdo con el criterio del legislador, no justifica "conservar para él un puesto de trabajo, a costa de la estabilidad en el empleo del trabajador que lo sustituya o del propio interés de la empresa" (STS 25-10-2000 rcud 3606/1998) (EDJ 2000/44307) ".

c) " Esta posición de la STS 25-10-2000 , que refleja los criterios de flexibilidad laboral y adaptabilidad de la organización de trabajo acogidos en nuestro ordenamiento especialmente a partir de la Ley 11/1994, matiza declaraciones precedentes de esta Sala del Tribunal Supremo (ss. de 22-1-1987 EDJ 1987/491 (EDJ 1987/491) y 16-3-1987 EDJ 1987/2143) (EDJ 1987/2143) sobre el alcance del derecho de reingreso del excedente voluntario y sobre la calificación como vacantes de las plazas desempeñadas antes de la excedencia. De todas maneras, las decisiones adoptadas en las sentencias citadas resolvieron supuestos litigiosos distintos del actual, en los que se había producido bien una negativa empresarial "clara y terminante" a la reincorporación, o bien la amortización de un número elevado de vacantes no ajustada a las normas sobre **despido colectivo** vigentes a la sazón".

d) " Si la excedencia voluntaria común no comporta para el empresario el deber de reservar al trabajador excedente el puesto de trabajo desempeñado con anterioridad ello, quiere decir que el empresario puede disponer de la plaza vacante, bien contratando a otro trabajador para el desempeño de la misma, bien reordenando los cometidos laborales que la integran, bien incluso procediendo a la amortización de la misma. Ello significa, desde el punto de vista del trabajador, que el derecho "expectante" del excedente voluntario común sólo puede ejercerse de manera inmediata cuando el mismo puesto de trabajo u otro similar o equivalente se encuentra disponible en la empresa".

e)"... al no venir **obligada** la empresa por la ley a la reserva de la plaza, es evidente que su decisión de disponer de la vacante producida por la excedencia del actor en la forma expresada, ha de considerarse ejercicio lícito, correcto y no abusivo de sus facultades de organización y dirección del trabajo".

Acreditado, que las empresas han amortizado puestos de trabajo ocupados, en su momento, por trabajadores en excedencia voluntaria, quienes conservan plenamente sus expectativas de reingreso en la empresa, caso de existir vacante adecuada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 46.5 ET (EDL 2015/182832), la Sala considera que dicha amortización no constituye fraude de ley, ni tampoco abuso de derecho, puesto que la empresa puede amortizar, si lo estima oportuno, los puestos de trabajo de los excedentes sin reserva de puesto de trabajo, no siendo irrazonable que dicha amortización se lleve al período de consultas, para ejecutarla de la manera más transparente posible, sin perjuicio alguno para los excedentes, cuya expectativa de reingreso es más plausible en futuras plazas de igual o similar categoría que en las plazas, que ocuparon anteriormente.

Tampoco consideramos, que la aceptación de la inclusión voluntaria de don Rodolfo en el **despido colectivo** constituya fraude de ley o abuso de derecho, puesto que se trata, en todo caso, de una decisión tomada por el citado trabajador y aceptada por las empresas con posterioridad al **despido colectivo** .

CGT defendió, por su parte, que el bloqueo de las elecciones sindicales, promovido por dicho sindicato en el centro de la calle Retama, vulneró también su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la participación sindical y a la negociación colectiva. - La Sala no comparte ese reproche, por cuanto el laudo electoral, dictado el 5-03-2018, no es firme en la actualidad, de manera que no está resuelto definitivamente si había centro de trabajo en dicha dirección o no lo había. - En cualquier caso, aunque se acredite finalmente que sí lo había, la celebración de elecciones no habría estado resuelta al momento de constituirse la comisión negociadora y si lo hubiera estado, no habría alterado su composición, por lo que no procedería, en ningún caso, declarar la nulidad del despido por dicha causa.

SÉPTIMO. -

STC y CGT pretenden que se declare la nulidad del **despido colectivo** , porque ambos sindicatos denuncian que las empresas demandadas no informaron lealmente a la RLT, ni aportaron documentación pertinente, lo cual les impidió que negociaran debidamente el período de consultas, que no pudo, de este modo, cumplir con sus fines.

STC denuncia que no se le entregaron los criterios de designación de trabajadores con arreglo a los mecanismos de afectación, propuestos por las empresas; ni el número de ARPs Y ASPs distinguidos por unidades y coste anual, con la finalidad de reemplazar estos ARPs/ASPs con empleados propios; ni los gastos actuales de las flotas de vehículos; ni la actualización del censo previo por la empresa en el fichero Excel; ni la actualización de la tabla de unidades afectadas por el ERE 2017; ni el listado de horas extras del último año y fechas de extinción de contratos por unidades; ni el desglose por partidas de los gastos ocasionados con relación a la ejecución del ERE 2016; ni el listado de los managers que han perdido su condición; ni el Modelo 190-resumen anual de retenciones; ni el Modelo 347-declaración anual de operaciones con terceras personas; ni los balances trimestrales de sumas y saldos de los años 2015 a 2016 y el Master File.

CGT, por su parte, denuncia que no se aportaron los contratos de compensación y justificantes de pago de los 3 últimos años, o los contratos de distribución entre EEM y su matriz, ni los estados consolidados de esta última. - Tampoco los flujos de caja, ni los precios de transferencia (master file); subcontrataciones; tampoco sobre relaciones con EFF y EXM; contratos de operaciones Managed Services, ni se cuantificaron los efectos de las medidas en la política de ahorros de las empresas, ni las transferencias entre las mismas, concentración de centros, coste de vehículos, viajes; **plan de viabilidad** y la concreción de flujo de transferencias de EFF y EXM.

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.

OCTAVO. -

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 -rcv 81/12-, asunto «Talleres López Gallego »; 27/05/13 -rcv 78/12-, asunto «Aserpal »;...; 25/06/14 -rcv 273/13-, asunto «Oesia Networks »; 17/07/14 -rcv 32/14-, asunto «Sic Lázaro »;...; 20/11/14 -rcv 114/14-, asunto «Unitono »; 03/12/14 -rcv 201/13-, asunto «FSVE »;... 25/03/15 -rcv 295/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC »;...; y 16/06/15 -rcv 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 \(EDL 1998/47604\)](#) 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».

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 [4.2 RD 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 \(EDL 2015/182832\)](#) , 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 \(EDL 2015/182832\)](#)); 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 \(EDL 2015/182832\)](#) ».

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 \(EDL 2015/182832\)](#) 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 \(EDL 2015/182832\)](#)) 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 \(EDL 2015/182832\)](#)). - 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 \(EDL 2015/182832\)](#)). - 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.

De hecho, en [SAN 10-03-2017, proced. 347/2016](#), confirmada por [STS 8-11-2017, rec. 134/2017 \(EDJ 2017/272989\)](#), en la que resolvimos la **impugnación del despido colectivo** de 2016 del Grupo Ericsson, promovida por CGT, ya advertimos que la solicitud desmedida de informaciones, a las que no se daba después la más mínima relevancia, podría atentar contra la buena fe exigida a las partes en la negociación del período de consultas. - Allí, dijimos lo siguiente:

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 \(EDL 2015/182832\)](#) y el [art. 7 RD](#)

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.

Pues bien, en esa sentencia descartamos, que las empresas tuvieran que aportar un **Plan de Viabilidad** y advertimos que CGT tenía perfecto conocimiento de los contratos de compensaciones y subrayamos que ...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" y negamos que las empresas ocultaran su política de subcontrataciones, lo que no ha impedido que CGT insista nuevamente sobre la pertinencia de dichos documentos con una persistencia digna de mejor causa.

Queremos resaltar, antes de resolver sobre la pertinencia o impertinencia de los documentos reclamados, que en nuestro ordenamiento jurídico es regla general que la contabilidad de las empresas es secreta, de conformidad con lo dispuesto en el art. 32 C. Co. - Ciertamente, el apartado segundo de dicho artículo excepciona dicho supuesto en determinados casos, entre los cuales incluye a los expedientes de regulación de empleo, pero no es menos cierto que ese acceso corresponde a los representantes de los trabajadores, cuando la ley les habilite para hacerlo y debe contraerse exclusivamente a los puntos que tengan relación con la cuestión de que se trate, como dispone el apartado tercero del artículo reiterado, tal y como prevé el art. 32.3 C.Co.

Consiguientemente, si el acceso a los libros, correspondencia o demás documentos de los empresarios es excepcional, también en los expedientes de regulación de empleo, su examen debe interpretarse de manera restrictiva y limitarse a aquellos aspectos, que no puedan considerarse de otra manera.

NOVENO. -

Examinaremos ahora, caso por caso, los documentos solicitados, así como su pertinencia para garantizar que el período de consultas alcanzase sus fines.

a. - STC denuncia en los apartados 1 a 7 del hecho octavo de su demanda, que la empresa no proporcionó los elementos necesarios para aplicar los criterios de selección a los trabajadores afectados. - A nuestro juicio, las demandadas dieron cumplida respuesta mediante el correo electrónico de 25 de octubre "Doc. núm. 3. Criterios selección empleados afectados, que se encuentra en las páginas 149 a 151 del descriptor de Autos 182 (Acta del día 26-10-2017). - En este documento se realiza una descripción de cada uno de los criterios y en qué porcentaje ha sido utilizados en procedimientos previos de **despidos colectivos**. - Conviene resaltar, que se trata de los mismos criterios de selección, ya utilizados en los **despidos colectivos** anteriores, que fueron validados por la Sala y confirmados por [STS 8-11-2017](#).

b. - En relación con la información, solicitada en el apartado 8, se reclamó que en el listado de plantilla se facilitara los Job Roles, Job Titles y Centro de Coste actual, lo que les fue proporcionado parcialmente el día 25 de octubre páginas 37 a 148 del descriptor de Autos 182, que forma parte de acta del día 26 de octubre. Se volvió a remitir el 5 de noviembre un censo de plantilla actualizado a 31 de octubre constando en las páginas 1 a 23 del Descriptor de Autos 207, correspondiente al Anexo I al acta de 6 de noviembre.

c. - Sobre la información, solicitada en el apartado 9, en la que se reclamó el número de ARPs v ASPs distinguidos por unidades y coste anual con la finalidad de reemplazar estas ARPs/ASPs por empleados locales. - Se contestó el 25/10/2017 página 36 del Descriptor de Autos 182 (acta de 26 de octubre) y el 3 de noviembre se remitió nueva información, que incluía la comparativa estimada de lo que supone el coste de un empleado Ericsson con un recurso de un proveedor externo, con la información estimada de la que puede disponer la compañía (pág. 48 del descriptor de Autos 207), y Volumen de facturación de las contrataciones desglosado por actividades principales (pág. 49 del descriptor de Autos 207). - Es más, la propia STC admitió que había podido obtener de las herramientas internas y públicas de la compañía esta información, como consta en la propia demanda, pese a lo cual el 8 de noviembre vuelve a pedir a la Empresa el aporte de dicha información.

d. - Se solicitó, en el apartado 10, los gastos actuales de flota de vehículos, representación, "Real Estate" e "IT". - El 25/10/2017 la empresa manifestó que esos datos se encontraban en el Informe Técnico de ITASU en su sección 6.5., tal y como se refleja en la página 26 del descriptor

de Autos 182 (Acta del día 26 de octubre), sin que el sindicato reclamara entonces otras aclaraciones.

- e. - La información, solicitada en el apartado 11, referida a la actualización del censo provisto por la Empresa en el fichero Excel, fue entregada el 25 de octubre páginas 37 a 148 del descriptor de Autos 182 (Acta del día 26 de octubre). El 5 de noviembre se volvió a remitir un censo actualizado a 31 de octubre de 2017 constando en las páginas 1 a 23 del Descriptor de Autos 207 (Anexo I al acta de 6 de noviembre).
- f. - Sobre la información, reclamada en el apartado 12, relacionada con la actualización de la tabla de unidades afectadas por el ERE 2017, está descrita en el informe técnico y se entregó el día 25 de octubre -páginas 37 a 148 del descriptor de Autos 182 (Acta del día 26 de octubre)-. Se volvió a remitir el 5 de noviembre un censo actualizado a 31 de octubre de 2017 - páginas 1 a 23 del Descriptor de Autos 207 (Anexo I al acta de 6 de noviembre).
- g. - En lo que afecta a la información, reclamada en el apartado 13, que afecta a una petición de UGT, referida al listado de horas extras del último año y las fechas de extinción de los contratos de trabajo por unidades, el 19 de octubre se dio respuesta a la solicitud de fechas de extinción a los contratos de trabajo por unidades (Descriptor 180; pág. 14 -Acta de 19-oct-17-), significándose que, en todas las unidades salvo FAO los contratos se extinguirán con fecha 31-12-2017, que se acometerán a lo largo del año 2018 con fecha tope 31-12-2018. Al finalizar el periodo de consultas se modificaron los periodos de extinción de contratos. - En cuanto a las horas extraordinarias las mismas se comunicaron el día 25/10/2017 en el documento "Contestación Ericsson a cuestiones planteadas por parte social el 17 y 19 octubre 201 7.pdf". -págs. 31 y 32 del Descriptor 182 de Autos (acta del día 26 de octubre).
- h. - En el apartado 14 se solicita un desglose por partidas de los gastos ocasionados con relación a la ejecución del ERE 2016, lo cual se explicó en múltiples reuniones, en las que se concretó un importe de 137 MM euros, como es de ver en la respuesta 29 apartado A) del documento "Información complementaria 21107" enviado el 2 de noviembre, donde se aportaron las cantidades utilizadas en concepto de indemnizaciones desde 2013 -págs. 28 y 29 del Descriptor 186 y 27 y 28 del Descriptor 207 de Autos (en ambos casos Anexo acta del día 6 de noviembre), siendo irrelevante, a nuestro juicio, que se conozca el desglose de las cantidades abonadas a los trabajadores, cuyos contratos se extinguieron previamente, al igual que los honorarios de los profesionales que asesoraron a la empresa.
- i. - En el apartado 15 se pidió un listado de los managers que han perdido su condición, a lo que se dio respuesta en la página 33 del Descriptor de Autos 207 correspondiente al Anexo I del Acta del día 6 de noviembre, con un listado de 13 posiciones que la CIA informa han desaparecido.
- j. - El Modelo 190-Resumen anual de retenciones, reclamado en el apartado 16, la empresa manifestó claramente en varias reuniones que dicho modelo no sería entregado al contener datos de carácter personal de empleados protegidos por la LOPD, si bien se pidió a STC, que indicará que datos concretos eran los que necesitaban y se les facilitaría -pág. 31 del Descriptor de Autos 207 correspondiente al Anexo I del Acta del día 6 de noviembre, sin que se atendiera a dicha petición por el sindicato.
- k. - El Modelo 347-Declaración anual de operaciones con terceras personas, solicitado en el apartado 17, la empresa manifestó en el acta de 6-11-2017, que consta en la pág. 31 del Descriptor de Autos 207 (Anexo I del Acta del día 6 de noviembre de 2017), que no lo entregaría por las razones siguientes: No procede la entrega de este documento. Aparte de que no se ha aportado en ningún procedimiento colectivo previo, este modelo de declaración de operaciones con terceras personas es confidencial y altamente sensible en la operativa de la compañía, ya que recoge información confidencial de la empresa, detalla quienes son nuestros proveedores, los importes que nos abona cada uno de ellos, las cantidades facturadas a clientes, etc. - Sí se aportó el Documento núm. 2, que recoge el volumen de facturación de las contratas desglosado por actividades principales (pág. 49 del descriptor de Autos 207).
- l. - En relación con los balances trimestrales de sumas y saldos de los años 2015, 2016, 2017, reclamado en el apartado 18, que fue solicitado el 26 de octubre de 2017, se dio respuesta en la página 30 del Descriptor de Autos 207 (Anexo I del Acta del día 6 de noviembre de 2017). Concretamente se le indica al sindicato demandante que: La información financiera y contable de la compañía supera anualmente las auditorías de cuentas correspondientes conforme a lo previsto en la [Ley 22/ 2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas \(EDL 2015/124128\)](#), y demás normativa relacionada. Con lo que nos remitimos a las cuentas anuales auditadas todos los años en todas las entidades, las cuales están depositadas en el Registro Mercantil. - Son los auditores los que examinan y auditan la información contable de la compañía y realizan sus observaciones conforme a la normativa aplicable, lo que se refleja en las cuentas anuales. Las cuentas anuales de una empresa comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria. Estos documentos forman una unidad. Y todos estos documentos obran en poder de la parte social y sus asesores desde el día 11 de octubre (inicio del periodo de consultas).
- m. - Sobre el Master File, solicitado en el apartado 19, fue solicitado el 26-10-2017. - Se trata de un documento que establece las **obligaciones** en materia de transferencia de dinero entre compañías y su aportación al periodo de consultas, según ambos sindicatos, tiene "el objeto de la petición es verificar que las operaciones efectuadas entre las diferentes entidades del grupo se han valorado a efectos impositivos por el valor normal del mercado". - Durante el periodo de negociación se dio respuesta a esta petición de STC y CGT, que consta en la página 10 Descriptor de Autos 210 correspondiente al Acta de la Reunión de 8 de noviembre de 2017 que: Respecto del masterfile, se remite a lo ya dicho sobre este punto en reuniones previas. La compañía somete sus cuentas a auditores de cuentas todos los años. Las cuentas se remiten a Suecia para que consoliden allí. La solicitud de un masterfile implica duda sobre los sistemas de auditoría de la empresa, tanto de los propios de España como los internacionales. Y en las cuentas anuales auditadas de la compañía se refleja el resultado de la auditoría, que se supera anualmente y es muy exigente. Se ha dado los contratos de compensación, las cuantías anuales y como se reflejan en las cuentas anuales auditadas. - Además, se aportó el contrato de compensación que figura en las páginas 48 a 52 del Descriptor de Autos 208 correspondiente al Anexo II del Acta de la Reunión de 6 de noviembre de 2017.

n. - En cuando a las cuentas anuales consolidadas del grupo a nivel internacional, solicitadas por CGT, se aportaron como anexos al acta de 6-11-2017 (documentos 44 a 46, que obran en el descriptor 208, páginas 46 y 100 y en descriptor 209 de autos).

La Sala, al igual que la Inspección de Trabajo, considera que las empresas demandadas dieron respuesta en tiempo útil a la ingente documentación, solicitada por los sindicatos durante el período de consultas, entregando documentación suficiente, incluida la referida a la subcontratación, aun cuando conste acreditado el requerimiento de la Inspección de Trabajo, reflejado en el hecho probado décimo noveno, que afectó únicamente al centro de la calle Retama, puesto que se ha acreditado claramente que se contestó el 25/10/2017 y el 3 de noviembre se remitió nueva información, que incluía la comparativa estimada de lo que supone el coste de un empleado Ericsson con un recurso de un proveedor externo, con la información estimada de la que puede disponer la compañía y el volumen de facturación de las contrataciones desglosado por actividades principales, lo que permitió a los representantes de los trabajadores hacerse una composición de lugar suficiente como para hacer propuestas sobre la reducción de despidos con base a la eventual supresión o reducción de contrataciones, lo que no sucedió de manera concreta, entre otras razones, porque les hubiera **obligado** a demostrar que, en un contexto económico dramático, sobre lo que razonaremos más adelante, dicha alternativa tenía alguna **viabilidad** económica.

No obstante, acreditado que las empresas no aportaron los Modelos 190 y 347, ni los balances trimestrales de sumas y saldos de los ejercicios 2015 a 2017, ni el Master File o cuaderno de transferencias, debemos precisar, a continuación, si su aportación era o no era pertinente y si la respuesta fuera positiva, si impidió o no que la negociación del período de consultas alcanzase sus fines.

La Sala considera que ni el Modelo 190, que recoge el resumen anual de retenciones, ni el Modelo 347, que registra la declaración anual de operaciones con terceras personas, eran pertinentes, puesto que ambos contienen documentación sensible, que afecta a la intimidad de los trabajadores y contiene documentación industrial, financiera y comercial de las demandadas, así como de sus proveedores y clientes, sin que los actores, quienes cargaban con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el [art. 217.2 LEC \(EDL 2000/77463\)](#), hayan probado qué relevancia pueda tener el conocimiento de las retenciones realizadas por las empresas, ni tampoco el conocimiento global de las operaciones con todos los clientes de la empresa. - Cuestión distinta sería, que los demandantes hubieran precisado concretamente qué informaciones específicas necesitaban para acceder a dichos documentos que, como hemos dicho más arriba, son secretos, siendo exigible, a quienes quieran conocerlos, que precisen y prueben, tal y como exige el art. 32.3 C.Co., cuáles son los aspectos concretos que quiere conocer de los mismos, lo que se ofreció por las demandadas, sin que los demandantes descendieran a precisar qué extremos concretos querían examinar.

El art. 28.1 C. Co dispone que el libro de Inventarios y Cuentas anuales se abrirá con el balance inicial detallado de la empresa, subrayando, a continuación, que al menos trimestralmente se transcribirán con sumas y saldos los balances de comprobación, que son herramientas instrumentales, que sirven para transcribir finalmente el inventario de cierre y las cuentas anuales. - Dicho libro es secreto, a tenor con lo dispuesto en el art. 32.1 C.Co., aunque puede examinarse por los representantes de los trabajadores en los expedientes de regulación de empleo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 32.2 C.Co., cuando tengan derecho a ello, en cuyo caso, el acceso se contraerá exclusivamente a los puntos que tengan relación con la cuestión de que se trate.

Como es sabido, los representantes de los trabajadores tienen derecho, a tenor con lo dispuesto en el art. 64.4. a ET, a conocer anualmente el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos, sin que concurra norma legal, que habilite a los socios a acceder libremente al Libro de Inventarios y Cuentas de la empresa. - Consiguientemente, el acceso a dicho libro debe ser restringido, sin que quepa, como pretenden los demandantes, acceder sin más al mismo, sobre todo si se tiene presente que las empresas codemandadas auditan sus cuentas anualmente, sin que se hayan producido objeciones o reservas por los auditores, que justifiquen la necesidad de contrastar sus conclusiones con el citado libro de Inventarios y Cuentas, por lo que vamos a descartar también su pertinencia para el período de consultas.

El [art. 16 RD 1777/2004 \(EDL 2004/63520\)](#), que regula el reglamento del impuesto de sociedades, determina el valor normal de mercado de las operaciones vinculadas, introduciendo el denominado "análisis de comparabilidad", mientras que el art. 17 regula los requisitos de los acuerdos de "reparto de costes". - Finalmente, los arts. 18 y 19 de la norma examinada establecen la **obligación de documentación** de las operaciones entre personas vinculadas y la **obligación de documentación** del grupo, denominado "cuaderno de transferencias (Master File)", en cumplimiento del [art. 18.3 Ley 27/2014 \(EDL 2014/199485\)](#), sobre el impuesto de sociedades, cuya llevanza es **obligada** exclusivamente a efectos fiscales. - Dicho cuaderno puede constituir documentación relevante, cuando se pretenda acreditar o desmentir la concurrencia de la nota de confusión patrimonial, lo que **obligará** a demostrar indicios razonables de su pertinencia, tal y como hemos defendido en SAN 10-11-2015, confirmada por [STS 23-11-2016, rec. 94/16 \(EDJ 2016/245925\)](#). - De hecho, el art. 19.f prevé que en la citada documentación contenga una descripción de la política del grupo en materia de precios de transferencia que incluya el método o métodos de fijación de los precios adoptado por el grupo, que justifique su adecuación al principio de libre competencia, mientras que el apartado h **obliga a identificar** los acuerdos de reparto de costes y contratos de prestación de servicios entre entidades del grupo, en cuanto afecten, directa o indirectamente, a las operaciones realizadas por el **obligado tributario**.

Aquí entra en juego el "interés de grupo" y su prevalencia respecto al interés de sus filiales y consecuentemente a los acreedores, especialmente los más débiles, como pueden ser los trabajadores, que **obligará** a examinar, caso por caso, si las operaciones vinculadas se justifican razonablemente o, por el contrario, acreditan confusión patrimonial. - Conviene precisar aquí, que el acceso a dicha información no puede basarse en meras suposiciones o dudas, puesto que los libros y documentos de la empresa son secretos, a tenor con lo dispuesto en el art. 32.1 C.Co., de manera que su exhibición en los **despidos colectivos**, prevista en el apartado 2 de dicho artículo, no es mecánica, debiendo limitarse exclusivamente, a tenor con el apartado 3 del artículo reiterado, a los puntos que tengan relación con la cuestión de que se trate, de manera que los representantes de los trabajadores no estarán legitimados para solicitar ilimitadamente el acceso a los libros, correspondencia y demás documentos del empresario, entre los que se encuentra el cuaderno de transferencias, puesto que se trata de un documento estratégico de la

empresa, que solo podrá reclamarse cuando se trate de examinar operaciones vinculadas concretas, en las que haya indicios razonables de que no se han realizado en condiciones de mercados, lo cual **obligará** a asegurar, en todo caso, el debido deber de sigilo por parte de los representantes de los trabajadores.

Destacar finalmente que la carga de la prueba de que las operaciones vinculadas entre las empresas del grupo se han realizado en términos de mercado compete a la empresa, aunque la denuncia de dicha circunstancia debe alegarse necesariamente en el período de consultas, puesto que, si no se hiciera así, quebraría la exigencia de buena fe, alegarlo por vez primera en el acto del juicio.

Pues bien, como anticipamos más arriba, la Sala ha tenido ocasión de conocer en tres ocasiones sobre la política de compensaciones, promovida desde la matriz del Grupo y sus consecuencias en la contabilidad de las empresas en tres **despidos colectivos** anteriores, habiéndose dictado sentencia en dos de ellas. - Así, en [SAN 18-11- 2013, proced. 338/2013](#), desestimamos la demanda y declaramos justificado **el despido colectivo** de 2013, que alcanzó firmeza. - En el **despido colectivo**, promovido por las empresas citadas en 2016, se alcanzó acuerdo el 28-11-2016 por CCOO, UGT y STC. - Dicho despido fue impugnado por CGT ante la Sala, quien dictó [sentencia el 10-03- 2017, proced. 347/16](#), que desestimó la demanda, confirmada por [STS 8-11-2017, rec. 134/2017 \(EDJ 2017/272989\)](#). - Finalmente, el 2-06-2015 se alcanzó acuerdo en el período de consultas del **despido colectivo** de 2015 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 tenemos por reproducido, en el que los demandantes desistieron de su pretensión de ilegalidad del **despido colectivo**, tratándose de un acuerdo, que despliega efectos de cosa juzgada, en una demanda que, al igual que la presente y las anteriores, denunciaba la política de compensaciones del grupo.

En todos aquellos litigios, las empresas obtuvieron resultados formalmente positivos en sus cuentas anuales, debido precisamente a las compensaciones promovidas por la matriz que, si no se hubieran producido, habrían supuesto unos resultados económicos calamitosos. - En todos ellos, quedó patente que la política de compensaciones, promovida desde el grupo internacional, se reflejaba con claridad en las cuentas anuales auditadas, donde quedaba perfectamente claro que los productos, vendidos por la matriz a las empresas en España, se hizo en términos de mercado, sin que los auditores pusieran salvedad u objeción alguna, lo que nos permitió descartar entonces que esa contabilidad no reflejara la imagen fiel de la empresa. - Consiguientemente, los resultados positivos de EEM no se habrían producido nunca sin la política de compensaciones, sostenida por razones estratégicas desde la matriz, a quien se desplazaban las pérdidas reales, que no se compensaban, en absoluto, por el reparto de dividendos, que era una forma de recuperar las cantidades aportadas para compensar los costes ofertados al mercado en España.

Dicha situación, juzgada en dos ocasiones y convenida en otra por todos los litigantes, se ha reproducido en el presente despido, en el que los resultados positivos, obtenidos por EEM, traen causa en la política de compensaciones, explicada pormenorizadamente en la nota 23 del informe de auditoría, donde se subraya una vez más que los productos se venden a precios de mercado, aunque se sobre priman mediante la política de compensaciones que, si no existiera, provocaría las pérdidas reflejadas más arriba, producidas, por otra parte, en un contexto mundial, en el que el Grupo Ericsson internacional tiene también pérdidas gravísimas.

Consiguientemente, probado que las cuentas auditadas no ocultaron absolutamente nada y constatado que los representantes de los trabajadores dispusieron de los contratos de compensación, al igual que en los despidos precedentes, se hace evidente, que no había razones sólidas, que quebraran el principio de secreto, que asegura el "cuaderno de transferencias", por lo que vamos a descartar también su pertinencia.

En cualquier caso, aunque el período de consultas concluyera sin acuerdo, no nos cabe duda de que se negoció eficazmente, tanto que el preacuerdo, alcanzado con CCOO y UGT, fue refrendado muy mayoritariamente por los trabajadores afectados, acreditando, de este modo, que se debatió seriamente sobre los problemas económicos, productivos y organizativos de las empresas, se hicieron propuestas y contrapropuestas, como exige la jurisprudencia, por todas [STS 14-11-2017, rec. 17/2017 \(EDJ 2017/259560\)](#), que concluyeron con una oferta final, tras la reunión con la Inspección de Trabajo, que mejoró significativamente el preacuerdo, que las empresas mantuvieron, a sabiendas de que la medida iba a ser impugnada, a la que se adhirió voluntariamente un 75% de los trabajadores afectados.

DÉCIMO. -

Los demandantes sostienen, que el despido colectivo se ha producido en fraude de ley y con manifiesto abuso de derecho con base, en primer lugar, a la negativa empresarial de incluir en el período de consultas las medidas de movilidad geográfica, externalizaciones, sucesiones empresariales y cambios organizativos, relatados en los hechos probados cuarto a octavo y en segundo lugar, en que las empresas han seguido contratando a trabajadores después de los despidos.

En lo que se refiere a **no incluir las medidas expuestas en el período de consultas**, ya hemos razonado en el fundamento de derecho sexto, que **las empresas no estaban obligadas a llevarlas al período de consultas, por cuanto todas ellas se apoyaron en su legítimo derecho a dirigir y organizar la empresa**, garantizados por el [art. 38 CE](#), en relación con el [art. 20 ET](#), no tratándose, por tanto, de medidas alternativas al despido, por lo que **vamos a descartar que su exclusión del período de consultas comporte fraude de ley, ni tampoco abuso de derecho.**

Como adelantamos más arriba, **las empresas han continuado contratando personal**, como revelan las copias básicas, aportadas por STC y reconocidas de contrario, **sin que quepa presumir que dichos contratos se han producido para sustituir a trabajadores, cuyos contratos se extinguieron en el despido colectivo**, en cuyo caso se habría producido fraude de ley y manifiesto abuso de derecho, puesto que no cabe despedir por un lado y contratar por otro. - La carga de la prueba del objetivo de sustitución competía a los demandantes, a tenor con lo dispuesto en el [art. 217.2 LEC \(EDL 2000/77463\)](#), quienes no lo probaron de ninguna manera, limitándose a manifestar que esos trabajadores

fueron contratados para prestar servicios en cualquier centro de trabajo de la empresa, lo que no revela nada, puesto que las empresas solo pueden proporcionar trabajo en los centros de trabajo que dispongan. - **Por el contrario, las empresas practicaron prueba testifical dirigida a demostrar que los trabajadores contratados no lo fueron para cubrir puestos de trabajo afectados por el despido colectivo** .

UNDÉCIMO. -

STC denunció, por otro lado, adhiriéndose CGT, que debíamos declarar la nulidad del **despido colectivo** , porque se había producido una externalización fraudulenta, anudada al **despido colectivo** .

Vamos a desestimar de plano esta pretensión, porque se trata del tercer intento de anudar al **despido colectivo** , las sucesiones empresariales, reflejadas en los hechos probados sexto y séptimo. - Procedemos a desestimar dicha pretensión, porque ninguno de los trabajadores, afectados por dichas sucesiones, ha sido despedido, habiéndose probado, por el contrario, que EFF y EXM se subrogaron en sus contratos de trabajo, no existiendo, por tanto, ningún indicio razonable de que dichas sucesiones tuvieran intención fraudulenta o se produjeran con abuso de derecho.

Como es sabido, la decisión de transmitir una empresa o una unidad productiva autónoma, regulada en el **art. 44 ET (EDL 2015/182832)**, corresponde exclusivamente al empresario, que no tiene que acreditar causa alguna, por lo que acreditado el cumplimiento de los deberes informativos, exigidos por el **art. 44.6 ET (EDL 2015/182832)**, no existía ninguna **obligación** de incluirlas en el **período de consultas del despido colectivo** , por lo que no podemos declarar la nulidad del despido por esta causa.

DÉCIMO SEGUNDO. -

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** y en el hecho probado séptimo de **SAN 10-03-2017, proced. 347/16**, que desestimó la demanda, confirmada por **STS 8-11-2017, rec. 134/2017 (EDJ 2017/272989)**.

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, lo que se validó en STS 8-11-2017, rec. 134/2017 (EDJ 2017/272989).

DÉCIMO TERCERO. -

Los demandantes denuncian finalmente que no concurren causas económicas, productivas u organizativas, que justifiquen el despido colectivo, cuya aplicación consideran totalmente desproporcionada a las circunstancias concurrentes.

El art. 51.1 ET dispone que se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. - Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Como vemos **la situación económica negativa se anuda a la concurrencia de pérdidas actuales o previstas, o a la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.** - Conviene destacar, que dichos supuestos de situación económica negativa no están cerrados, como se desprende de la expresión "en casos tales como . . .", reflejada en el artículo examinado, de manera que puede concurrir situación económica negativa, aunque la cuenta de resultados arroje resultados positivos, cuando se acredita, como sucede aquí, que dichos resultados traen causa en una política de compensaciones, ejecutada desde la empresa matriz, para asegurar la cuota del grupo en el mercado español.

Pues bien, **ha quedado acreditado de manera contundente, que las ventas e ingresos de EEM y ENI, sin contar los resultados de EFF, han sido negativas** todos los trimestres desde 2017 hasta el segundo semestre de 2017, lo que se traslada a **ventas e ingresos del grupo en España, lo cual acredita, por sí mismo, una situación económica negativa de tal gravedad**, que ha provocado unos resultados negativos en EEM de 99 MM euros en 2017 que, unidos a los 525 MM euros de pérdidas acumuladas desde 2013, coloca a esa empresa en trance de desaparición, al igual que sucede con ENI, que perdió 7.722.000 euros en 2017 que, unidos a los 17.993.000 euros perdidos en ejercicios anteriores, provoca unos resultados calamitosos en el grupo a efectos laborales, que presenta más de 655 MM euros de pérdidas entre 2013 y 2017.

Dichos resultados responden a la realidad del grupo en España, quien acredita formalmente unos resultados positivos con base a la política de compensaciones ya examinada, que desplaza las pérdidas al grupo internacional, sin que el reparto de 58, 5 MM euros de dividendos entre 2013 y 2017 tenga la menor relevancia, porque constituye una fórmula de recuperación de las compensaciones reiteradas, que no se acerca mínimamente al importe de las cantidades compensadas desde la matriz, quien acredita también unas pérdidas millonarias, que ascendieron a 1.230 MM euros en el primer trimestre de 2017.

Concorre, por tanto, una manifiesta situación económica negativa, que justifica sobradamente la extinción de los 341 puestos de trabajo, sin que se trate en absoluto de una medida desproporcionada, puesto que el ahorro conseguido con la medida, sobre una retribución media de 46.031, 57 euros, más los costes de Seguridad Social, ascendería aproximadamente a 17 MM euros, que está muy lejos de equilibrar los resultados negativos de la empresa.

Por lo demás, ha demostrado, que **se ha producido una fuerte bajada en la actividad de todas las áreas de actividad de la empresa**, motivada por la reducción de inversiones de los principales operadores de telefonía fija y móvil, quienes han apostado por la inversión en contenido o en equipamiento de usuarios, lo cual ha provocado un descenso de la demanda de los productos comercializados por las empresas del Grupo Ericsson en España, afectada también por una fuerte tendencia a la concentración de ese mercado, que ha provocado, a su vez, una fuerte caída en el número de clientes y una fuerte presión a la baja entre los **competidores del sector**, cuya **competencia ha crecido significativamente con la emergencia de empresas con menor coste operativo, especialmente con las concentraciones de varias de estas compañías, lo cual acredita, a nuestro juicio, la concurrencia de causas productivas suficientes, como reflejan las cuentas de resultados de las empresas.**

Se ha probado finalmente, que el Grupo Ericsson ha apostado, desde la entrada de la nueva dirección a nivel mundial, por reducir los productos ofrecidos al mercado, centrándose en aquellos basados en tecnología propia y dirigidos a las redes móviles para operadores de telecomunicaciones, que es su actividad tradicional, **siendo razonable el ajuste de su estructura funcional**, mediante la mejora de su eficiencia con el debido aprovechamiento de los centros compartidos a nivel mundial, lo cual justifica razonablemente también la **concurrencia de causas organizativas, que justifican sobradamente los despidos**, por lo que **vamos a desestimar las demandas acumuladas y declarar la justificación del despido colectivo, así como la amortización de los puestos de trabajo ocupados, en su momento, por trabajadores excedentes, con base a la concurrencia de razones organizativas, que justifican sobradamente dicha amortización, puesto que ajustan los puestos de trabajo realmente existente a la plantilla que los ocupa.**

FALLO

En las demandas acumuladas de **impugnación de despido colectivo**, promovidas por STC y CGT, estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva de las empresas EFF y EXM. - Desestimamos, sin embargo, la concurrencia de variación sustancial de las demandas, así como las excepciones de acumulación indebida e inadecuación de procedimiento.

Desestimamos las demandas citadas, declaramos justificado **el despido colectivo**, por lo que absolvemos a EEM y ENI, así como a CCOO y UGT de los pedimentos de la demanda.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en [art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(EDL 2011/222121\)](#), 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 0377 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0377 17, 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.

VOTO PARTICULAR

Que formula la Magistrada Ilma. Sra. D^a Emilia Ruiz Jarabo Quemada a la sentencia dictada en el procedimiento nº 377/2017.

De conformidad con lo establecido en el [artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial \(EDL 1985/8754\)](#) y 205 de la Ley de Enjuiciamiento Civil formulo voto particular a la sentencia dictada en el procedimiento de impugnación de **despido colectivo** número 377/2017 para sostener la posición que mantuve en la deliberación.

Con la mayor consideración y respeto discrepo de los razonamientos y el fallo de la mayoría de la Sala a dicha solución y entiendo que, en todo caso, la demanda debió ser estimada.

La postura que sostengo se fundamenta en mi discrepancia con la solución alcanzada por la Sala en atención a los siguientes hechos y consideraciones jurídicas:

PRIMERO.- Se trata de determinar si debe declararse la nulidad del ERE o subsidiariamente no ajustado a derecho, tal y como solicitan las demandas acumuladas de CGT y STC. La sentencia mayoritaria de la Sala estima la excepción de falta de legitimación pasiva de las empresas EFF y EXM y desestima las demandas declarando justificado **el despido colectivo**.

SEGUNDO.- 1. Para analizar las distintas cuestiones planteadas sería necesario previamente establecer los hechos probados por estimar la insuficiencia o la inexactitud de los recogidos en la sentencia, para dejarlos conformados de manera definitiva antes de abordar las consideraciones jurídicas de este voto particular.

2. Las modificaciones propuestas se basan en documentos incontrovertidos por ser expresamente admitidos por todas las partes en el acto del juicio tal y como figura en el Acta del mismo y evidencian de forma directa, sin necesidad de racionios o deducciones los extremos que a continuación se señalan y, son trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas, dados los términos de la controversia.

3. Modificación de los hechos probados.

a) Hecho probado segundo.se deba adicionar el siguiente texto:

"El socio único de EFF es ERICSSON ESPAÑA, S.A. "(descriptor 736)

· "En fecha 29 de diciembre de 2017 los representantes de Ericsson España S.A. (EEM) y de ERICSSON NETWORK SERVICES SL (ENI) y el representante de EXCELLENCE FIELD FACTORY S.L. (EFF) suscribieron un contrato de transferencia de actividad que configuran en conjunto las ramas de actividad que se integran hasta la fecha respectivamente en EEM y en ENI. El precio de los activos se fija la cantidad de 888.864,14 €. de dicho precio global EMM tendrá que abonar an EFF La cantidad de 13.882,05 € como resultado de que aquella tan sólo le transfiere pasivos laborales a EFF y EFF tendrá que pagar a ENI la cantidad de 902.746,19 €. Los pasivos relacionados con el personal de EEM asciende a 13.882,05 € " (descriptor 839, páginas 95 y siguientes).

- " i style='mso-bidi-font-style:normal'Todos los trabajadores transferidos a EFF proceden de ENI " (descriptores 839, página 102 y siguientes)
- " i style='mso-bidi-font-style:normal'En las cuentas anuales provisionales correspondientes a cifras acumuladas al cierre de agosto de 2017 de EFF, tiene deudas con empresas del grupo y asociadas a largo plazo por importe de 27.548 (miles de euros) y deudas a corto plazo con empresas del grupo y asociadas de 3853 (miles de euros). (Descriptor 850). Existen transacciones entre EFF y otras sociedades integrantes del grupo Ericsson (españolas o extranjeras) (descriptor 950)
- Los cuatro testigos propuestos por el letrado de las demandadas que depusieron en el acto del juicio, prestan servicios para las cuatro empresas demandadas.
- Las cuatro empresas codemandadas comparte el espacio físico, tienen la misma dirección y domicilio fiscal. Los consejeros y apoderados coinciden en gran parte.
- Se debería suprimir: "EFF y EXM forman parte del grupo mercantil Ericsson en España ", porque todas aquellas cuestiones que predeterminan el fallo o constituyen cuestiones jurídicas y que se introducen en los hechos probados deben tenerse por no puestas.
- Se debería suprimir " EFF y EXM abonan los servicios que se les prestan en las áreas financiera, estrategia y marketing, compras y recursos humanos. " Habida cuenta que no hay documento alguno en autos que lo acredite, sin que de la declaración de un testigo de parte se pueda concluir tal afirmación cuando se trata de operaciones que deben reflejarse en la contabilidad de la empresa y por tanto de fácil demostración para la misma mediante los oportunos libros y documentos.

b) Al hecho probado sexto se debe adicionar: " El 10-10-2017 la directora de RR.HH. De ERICSSON España S.A., comunicó a los representantes unitarios, así como a las secciones sindicales, la decisión empresarial de transmitir, conforme a lo dispuesto en el [artículo 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#) , la unidad productiva autónoma dedicada a los servicios de Broadcasting and Media, a la empresa ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN S.L.U.(EXM) perteneciente al Grupo ERICSSON a efectos mercantiles, precisándoles que dicha empresa contará con todos los elementos patrimoniales y personales necesarios para continuar con indicada actividad. La indicada operación de transmisión se producirá el próximo día 1 de noviembre de 2017, para integrarse a partir de la citada fecha en la empresa ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN S.L.U... Por ello a partir del 1 de noviembre próximo, la futura empresa será el nuevo empleador del personal que presta sus servicios en la unidad productiva autónoma de Broadcasting and Media Services y se subrogará en todos los **derechos y obligaciones** inherentes a dichas relaciones laborales que subsistirán en sus propios términos, con el consiguiente mantenimiento respecto de la retribución, antigüedad y demás condiciones de carácter laboral una vez efectuada la subrogación. (Descriptores 397 y 398) Adjuntándose en el anexo I la relación de empleados de EEM que causarán baja que asciende a seis trabajadores. (Descriptor 493) " La relación de empleados de ENI asciende a 71 trabajadores. (Anexo I unido al descriptor 840 de autos)

" La denominación de Ericsson Broadcast and Media Services Spain SL se registró en fecha 2 10-2017. La sociedad no cuenta con empleados si bien el traspaso de empleados de ENI o EEM está prevista para el 1 de enero de 2018 "(Descriptor 840)

c) El Hecho probado séptimo debería quedar redactado como sigue:

El 22-09-2017, la directora de RR.HH de ERICSSON España S.A. notificó a la representación unitaria y sindical de los trabajadores de EEM, que conforme a lo dispuesto en el [artículo 44 del ET \(EDL 2015/182832\)](#) les comunicamos que está prevista la transmisión de ciertas actividades relacionadas con el negocio de la fibra, incluyendo el Excellence Center (dedicada a la planificación y diseño de redes de fibra), a la empresa EXCELLENCE FIELD FACTORY, S.L.U. (EFF) perteneciente al Grupo ERICSSON a efectos mercantiles y cuya actividad es, principalmente, el negocio de despliegue y mantenimiento de redes de telecomunicaciones y bucle de abonado, todo ello en relación con el negocio de fibra, con efectos de 1-11-2017, aunque se retrasó la fecha de efectos para el 1-12-2017." (Descriptor 405, 406, 435,436)

En fecha 22 de septiembre de 2017, la directora de recursos humanos de ENI remitió un correo al Comité de empresa Fuenlabrada ENI y a las secciones sindicales en ENI enviando comunicación de sucesión empresarial conforme al [artículo 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#) y actualización del listado de empleados afectados en ENI que asciende a 36 trabajadores Se adjunta como anexo I a la comunicación la lista de trabajadores que causarán baja en ENI para integrarse en la empresa EFF, en la que aparece relacionada un trabajador y otra lista con una relación de 36 trabajadores" (d escriptores 446 y 448). " Remitiendo la directora de recursos humanos de ENI y el representante de EFF cartas individuales a los trabajadores. " (Descriptores 407). Finalmente, han sido traspasados a EFF 36 trabajadores de ENI" (descriptor 410 y 448)

d) al hecho probado 11º se debería adicionar lo siguiente:

Reunión de 11-10-2017. - " CGT considera que la decisión empresarial de acometer medidas relativas a reducir los de costes en paralelo con este **despido colectivo** vacía de contenido este período de consultas. Ericsson ha llevado a cabo una negociación a través de un [artículo 40 del ET \(EDL 2015/182832\)](#) respecto al traslado del centro de trabajo desde Fuenlabrada hasta Milenium conociendo la existencia de este **procedimiento de despido colectivo** . En este ámbito también ha anunciado su intención de trasladar (también a Milenium) el centro de trabajo de la empresa en Torre Suecia. Hace constar que para justificar esta concentración de centros ha aducido las mismas causas económicas en el presente **procedimiento de despido colectivo** . Además la empresa ha anunciado otros dos procedimientos de transferencia de trabajadores ([artículo 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#)) de las empresas afectadas por este **procedimiento de despido colectivo** que se pretenden ejecutar el próximo día 1 de noviembre de 2017 (durante este período de consultas). Estos dos procedimientos suponen la creación de la empresa EXM y la transmisión de ciertas actividades relacionadas con el negocio de la fibra a la empresa EFF. En ambas decisiones se indica que no estarán sujetos a negociación aduciendo que no cambiara sus condiciones por la subrogación. No obstante tampoco aseguran que los trabajadores afectados por estas subrogaciones puedan garantizar su situación a corto plazo ni el posible impacto de estas decisiones en la situación del

grupo. A este respecto consideramos que ambas son decisiones vinculadas a las razones aducidas para el presente **despido colectivo** y el traspaso de trabajadores articulándolo por medio de un artículo 44 sólo trata desvincular ambas empresas de ser parte del grupo a efectos laborales. (Descriptor 177)

Reunión de 24-10-2017. - " STC reitera que la aplicación de los artículos 44, así como los traslados de trabajadores, los cambios de edificios, pretenden ser tratados unilateralmente por la empresa de forma separada a este proceso, cuando se han enfocado para reducir los problemas que han sido planteados como causa de este despido colectivo, y por lo tanto se encuentran íntimamente unidos a este procedimiento y deben considerarse durante el **procedimiento de despido colectivo** , para permitir analizar las diferentes medidas de reducción de costes y reorganización puestas en marcha unilateralmente y simultáneamente por el grupo empresarial. Indica que se está impidiendo una negociación conjunta de unas modificaciones cuyas causas están integradas en las alegadas para el **despido colectivo** . El objetivo debe ser negociar la situación real de la empresa y no está siendo posible debido a que se están parcializando las consecuencias. Corresponde a la Comisión negociadora intentar paliar los despidos buscando alternativas, por ejemplo aplicación de los artículos 44". (Descriptor 181)

Reunión de 26-10-2017. - Aunque se recoge, en síntesis el contenido de la reunión, se invierten los términos de la misma y así lo acaecido es que: " Se anexa al acta la documentación remitida por la empresa el día anterior, en la que contesta a la solicitud de información de las reuniones de 17 y 19-10-2017; fichero Excel con información relativa al [art. 42 ET \(EDL 2015/182832\)](#) sobre subcontratación en EEM y ENI (ASP y ARP incluidos) de los últimos tres años; fichero Excel con el censo de plantilla; explicación criterios de selección y su uso en los anteriores procesos; información sobre EXM y escrituras de cambios en su denominación social, objeto y domicilio social y cambio de socio único.

CGT manifestó que se seguía sin dar respuesta la solicitud de información complementaria. (Página 18 del acta) En particular:

- Contratos de compensación se necesita conocer los proyectos en los que se han aplicado en estos años, la facturación, el flujo de caja correspondiente y su contrapartida en las cuentas del grupo (o en la empresa del grupo que corresponda).
- Subcontratación de servicios: Falta el objeto, lugar de ejecución y trabajadores ocupados en nuestros centros además de la información adicional al [Art. 42 ET \(EDL 2015/182832\)](#) (subcontratación de obras y servicios).
- Contratos de operaciones y Managed Services: se necesita información relevante sobre estos contratos ya que supuestamente justifican la reducción de plantilla en ciertas áreas.
- Efectos en los costes de las medidas de ahorro y medidas organizativas: es necesario más detalle en la identificación de los ahorros en IT y separar los ahorros por empresa.
- Proyección a futuro de las medidas de despido planteadas por la empresa: no se responde realmente a la pregunta, ya que la información aportada es un análisis a pasado y no una proyección a futuro. No se evalúan las implicaciones de la reorganización previstas en los resultados de EEM, separando los negocios de media y fibra. Sería relevante ver los resultados agregados sustrayendo estas actividades, ya que se llevan a cabo en partes de la empresa que están fuera de este ERE. "Y en tal sentido debería modificarse el contenido de la referida acta, manteniendo el resto de su redacción. (Descriptor 182)

Reunión 30-10-2017. - Se debería adicionar: " En la página cinco del acta consta la creación de una mesa en paralelo a la negociación del **despido colectivo** sobre el traslado del personal de FTTH a una nueva empresa. La parte social insistió en que es algo que se debería tratar dentro del marco de la negociación del ERE y que el [artículo 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#) debería de estar incluido y tratarse en esta mesa para permitir analizar convenientemente los efectos acumulativos de las diferentes medidas de reducción de costes y reorganización puestas en marcha simultáneamente por el grupo empresarial. Por parte de UGT manifestó su preocupación por lo que pudiera ser un uso fraudulento de la figura del **despido colectivo** ya que llevan cinco eres por las mismas causas, con la misma memoria, idénticos criterios de selección, que juzga genéricos y fraudulentos para no variar la plantilla, a pesar de llevar cinco ERES la plantilla es casi idéntica, indica que con esto intenta tener contratos de bajo presupuesto y sustituir contratos indefinidos por contratos en precario. La empresa indica que lo manifestado por UGT es falso. UGT indica que la plantilla de la empresa es la misma de hace cinco años a pesar de los ERES tramitados en los últimos años y que debe trabajarse en fórmulas de recolocación de la gente" (Descriptor 202)

Reunión de 8-11-2017. - Se debería adicionar: " por CGT se reitera en la solicitud del Master File. Se podría discutir si existe una causa productiva u organizativa. Pero en ningún caso se puede estar de acuerdo con una causa económica, cuando la empresa tiene beneficios, paga impuesto por ellos y los reparte en forma de dividendos a los accionistas." (Descriptor 210)

Se debería adicionar: " durante el período de consultas STC solicitó información adicional, entre otras: modelo 347. Declaración anual de operaciones con 3ª personas. El objeto de la petición era contrastar las discrepancias surgidas con las declaraciones de IVA realizadas por la empresa. En la reunión del 2/11/2017, la empresa comunica que esta información no se proporcionará. Con posterioridad la empresa entrega un documento respondiendo a dicha petición que este documento no procede por tratarse de informe confidencial además de no haber sido entregado con anterioridad en otros **procedimientos de despido colectivo** .

Master File, documento que establece las **obligaciones** en materia de transferencia de dinero entre compañías que se regula en el [artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre sociedades \(EDL 2004/3271\)](#) con el fin de verificar que las operaciones efectuadas entre las diferentes entidades del grupo se han valorado a efectos impositivos por el valor normal del mercado. Se solicitó el 26/10/2017 sin que la empresa haya proporcionado la referida información a la RLT."

e) El hecho probado 13º debería quedar redactado como sigue:

"Ericsson AB, en fecha 1 de enero de 2012, ha suscrito un acuerdo de venta y distribución entre empresas del grupo que regula la venta y distribución de productos entre EAB, Sociedad Anónima constituida de conformidad con la legislación de Suecia y cada una de las empresas del grupo Ericsson ("distribuidor local") que haya suscrito la carta de aceptación en la forma establecida en el anexo B. En la estipulación 4, sobre condiciones de venta se hace constar: los precios de los productos podrán ser objeto de ajustes cada cierto tiempo incluso con carácter retroactivo, con el fin de corregir errores evidentes en la fijación de precios, o de compensar a un distribuidor local determinado por los siguientes conceptos: descuentos o ventajas ofrecidos a un cliente; retrasos en la entrega de los productos; productos defectuosos; ayuda al desarrollo del mercado local; vencimiento de un producto o un grupo de productos; o por otros motivos que, en opinión de EAB, incrementen las ventas futuras de EAB en el territorio en cuestión. Los mencionados ajustes de precios se efectuarán de conformidad con las instrucciones facilitadas por EAB acordes con las directivas, políticas y procedimientos estándar de Ericsson. 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. (Descriptor 951)

Las compensaciones recibidas por Ericsson España en el período comprendido entre los ejercicios 2013 y 2017 se enmarcan en esta cláusula de revisiones de precios tendentes a apoyar y resarcir a la filial española en determinadas compensaciones y condiciones más favorables concedidas a clientes estratégicos, de carácter global y con presencia multinacional, y por tanto de gran importancia en el mercado español y en otros mercados geográficos, con el fin último de poder incrementar las ventas en el futuro en el mercado español y en otros mercados. En el marco del contrato de distribución anteriormente descrito, Ericsson AB ha concedido, compensaciones económicas muy relevantes (de gran cuantía y relevancia económica) a Ericsson España, para resarcir esta última de las condiciones comerciales más ventajosas otorgadas a clientes de gran trascendencia ya ha tenido un impacto favorable en la cuenta de resultados de Ericsson España. (Descriptor 950).

" Al amparo del acuerdo de distribución de HW y SW, Ericsson AB podrá hacer frente a potenciales pérdidas procedentes de contratos estratégicos con terceros, ya que la propia condición de compañía de bajo riesgo atribuida a Ericsson España y el alto nivel de coordinación a nivel de grupo para proporcionar al cliente determinados descuentos comerciales, pone de manifiesto la necesidad de obtener recursos adicionales de Ericsson AB que compensen la rentabilidad de tales contratos a través de acuerdos especiales. Dentro de la compra de bienes realizadas a EAB, existe un importe de 123.784 miles de euros en 2016 de compensaciones recibidas al amparo del acuerdo de distribución de HW y SW." (Descriptor 43, informe de auditoría de las cuentas anuales de Ericsson España S.A. al 31 de diciembre de 2016)

La sociedad Ericsson España es el suministrador principal de redes y servicios de telecomunicaciones y aspira a ser protagonista de éxito en el proceso de transformación que garantice la sostenibilidad del sector dentro de la cadena de valor del ecosistema Internet. En 2016. La 5G junto con la fibra son los pilares esenciales para garantizar los derechos digitales de los ciudadanos y hacer realidad, entre todos, la constitución digital. La vocación de la empresa es líder a la innovación, la transformación digital y el negocio de las TIC, demostrar que España tiene talento para aportar valor global sin comprometer la rentabilidad necesaria para mantener y mejorar la intensidad innovadora de la compañía. (Descriptor 43, informe de gestión del ejercicio 2016)

f) Al hecho probado 14º, debe adicionarse: "En 2016, la propuesta de distribución de resultado y de reservas a presentar a la Junta General de accionistas en EEM es la siguiente: ganancias 4909 (miles de euros). Dividendos a pagar 4909 (miles de euros). Adicionalmente se ha decidido pagar un dividendo por 3591 miles de euros con cargo a: remanente por 867 miles de euros y reservas voluntarias por 2724 miles de euros. De tal forma que la propuesta total de dividendos a pagar asciende a 8500 miles de euros. En el ejercicio 2015, se acordó el pago de un dividendo del 6000 (miles de euros) con cargo al resultado del ejercicio. El mismo ha sido distribuido al accionista único de la sociedad durante el ejercicio 2016."

" Las cuentas anuales de Ericsson España de 2016 se han preparado a partir de los registros contables de la sociedad y se presentan de acuerdo con la legislación mercantil vigente y con las normas establecidas en el Plan General de contabilidad aprobado mediante [RD 1514/2007 \(EDL 2007/194098\)](#) y en las modificaciones incorporadas a este por [RD 159/2010](#) y [RD 602/2016 \(EDL 2016/224387\)](#), con el objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la sociedad, así como la veracidad de los flujos de efectivo incorporados en el estado de flujos de efectivo. Existen diversos epígrafes en las cuentas anuales que incluyen en su denominación, la mención "empresas del grupo" corresponden a saldos y transacciones con las filiales de la sociedad y con otras sociedades pertenecientes al grupo Ericsson internacional encabezado por la sociedad sueca." (Descriptor 43, informe de auditoría de las cuentas anuales de Ericsson España S.A. al 31 de diciembre de 2016)

g) Al hecho probado 17º debería adicionarse:

" ENI como consecuencia de las pérdidas registradas en ejercicios anteriores a 2016 presenta un patrimonio neto negativo por importe de 13.185 miles de euros, encontrándose en causa de disolución establecida en el [artículo 363 de la Ley de Sociedades de Capital \(EDL 2010/112805\)](#) . La sociedad a 31 de diciembre de 2016 presenta un fondo de maniobra negativo por importe de 15.110 miles de euros. No obstante, las cuentas anuales de 2016 han sido preparadas en base a principio de empresa en funcionamiento, considerando tanto el préstamo participativo recibido por parte del socio único Ericsson España S.A. por importe de 18.000 miles de euros, como el manifiesto apoyo financiero para continuar su actividad." (Descriptor 46, informe de auditoría de las cuentas anuales de ENI a 31 de diciembre de 2016)

" Dentro del perímetro del grupo Ericsson se aprecia que las empresas del grupo realizaban entre sí transacciones de diferente índole, operaciones de fusión, escisión o aportación no dineraria de negocio, préstamos y partidas a cobrar las partes vinculadas a largo plazo y a corto plazo, aportaciones de Ericsson AB compañía del grupo para compensar gastos de reestructuración correspondientes a determinadas áreas de la compañía, se transfieren subvenciones. El grupo presta a través de sus centros de servicios compartidos, servicios administrativos, de recursos

humanos, contabilidad, registros de información financiera. Existe una política de precios de transferencia por la que se factura por estos servicios. El centro de operaciones está integrado en Ericsson España y presta servicios técnicos destinados a la implantación de productos de Ericsson servicios que se factura. Asimismo Ericsson España presta a las entidades del grupo otros servicios técnicos y de apoyo por los que se factura y presta a ENI servicios de apoyo y asesoramiento empresarial por los que factura a dicha entidad, dentro de la compra de bienes realizadas a EAB, existe un importe de 123.784, miles de euros en 2016 de compensaciones recibidas al amparo del acuerdo de distribución de HW y SW. ENI presta servicios a otras compañías del grupo por los que factura y a su vez recibe servicios del grupo Ericsson, existe una política de precios de transferencia por la que se factura por estos servicios. Al cierre del ejercicio 2016 ENI mantiene créditos a empresas del grupo y deudas con empresas del grupo. Como consecuencia de las pérdidas registradas en ejercicios anteriores ENI presenta un patrimonio negativo por importe de 13.185 miles de euros, encontrándose en causa de disolución prevista en el artículo 363 de la Ley de Sociedades de Capital (EDL 2010/112805) . Adicionalmente la sociedad a 31 de diciembre de 2016 presenta un fondo de maniobra negativo por importe de 15.110 miles de euros miles de euros. No obstante las cuentas anuales han sido preparadas en base al principio de funcionamiento considerando tanto el préstamo participativo recibido por parte del socio único Ericsson España S.A. por importe de 18.000 miles de euros, como el manifiesto apoyo financiero para continuar su actividad."

(Descriptores 43 y 46)

h) Los hechos probados 14 a 18 se deberían clarificar como sigue:

" Según se desprende de las cuentas anuales de Ericsson España S.A. U. los resultados de la sociedad son los siguientes: ejercicio 2012, 23.156.000; ejercicio 2013 2820,00; ejercicio 2014 18.129.000; ejercicio 2015 6.422.000; ejercicio 2016 4.909.000; a 31/08/2017, 8.972.000.

En la liquidación del impuesto sobre sociedades de Ericsson España S.A. U se deduce que:

En el 2015, el resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias asciende a 6.422.052,53 €, corrección por impuesto sobre sociedades, 4.281.025,63 €. Resultado antes del impuesto sobre sociedades 10.703.078,16 €. Base imponible 22.678.434,78 €.

En el ejercicio 2016, el resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias asciende a 4.909.497,41 €. Corrección por impuesto sobre sociedades, 8.000.600.97.738,98 €. Resultado antes del impuesto sobre sociedades, 13.000.600.7236,39 €. Base imponible, 45.607.420,97 €.

Ericsson España S.A. U, como empresa matriz y cabecera del grupo Ericsson en España, que sería la encargada de consolidar cuentas no lo hace acogiéndose a la exención que le otorga la legislación mercantil. En base a esa exención, no formula cuentas anuales consolidadas y por tanto no las deposita en el registro mercantil correspondiente, por lo que no es posible por un tercero comparar y comprobar las cifras que se reflejan en la memoria aportada al ERE, como son beneficio neto, cifra de negocio, etc. porque no hay cuentas auditadas del grupo Ericsson en España, y por tanto no se aporta el balance de situación y la cuenta de pérdidas y ganancias del grupo Ericsson y no se puede hablar de resultados del grupo Ericsson en España porque no se refiere al grupo consolidado.

En la página 105 de la memoria se recoge:... La situación ha mejorado agosto 2017 comparado con el mismo ejercicio de 2016.

Los resultados de la empresa matriz son los siguientes en miles de SEK:

Ejercicio 2013, 6.924. Ejercicio 2014, 23.646. Ejercicio 2015, 15.550. Ejercicio 2016, 14.234.

Los resultados consolidados del grupo Ericsson son los siguientes:

Ejercicio 2013,11.881. 2014,12.709. 2.015, 12. 362. 2.016, 4.514.

La cifra de negocio de la empresa sueca es la siguiente:

Ventas de la empresa matriz:

2013, 6.855. 2014, 23.160. 2015, 15.093. 2016, 14.246.

El volumen de negocio del grupo consolidado es el siguiente:

Ventas netas consolidadas:

2013,227.736. 2014,2 27.983. 2015, 246.920. 2016, 222.608.

La evolución de la cifra de negocio en Ericsson España S.A. U es la siguiente:

2012, 732.323. 2013, 705.305. 2014,683.596. 2015,39.006. 2016,608.085.

La evolución de la cifra de negocios de Ericsson Network Services S.L. es la siguiente:

2012,72.037. 2013,52.816. 2014,42.583. 2015,39.006. 2016,44.982.

El número de empleados de Ericsson España S.A. U ha sido el siguiente:

2012,2.153. 2013, 2114. 2014,2.183. 2015,2.122. 2016, 2335.

El importe de las partidas de sueldos y salarios ha sido el siguiente:

2012,126.281. 2013, 138.484. 2014,130.561. 2015,158.613. 2016, 167.757.

i) Al hecho probado 20º se debería adicionar: "se han personado en autos como trabajadores que pudieran ser afectados por el presente proceso 173 trabajadores." (Descriptores 218 a 354 y 356 a 393)

TERCERO.- Consideraciones jurídicas:

1.- Grupo de empresas.

a) En el Fundamento de derecho cuarto, la sentencia mayoritaria de la Sala estima la excepción de falta de legitimación pasiva de EFF y EXM alegada por el letrado de las demandadas en el acto del juicio porque: "... La Sala ha defendido en múltiples sentencias, que la concurrencia de grupo de empresas a efectos laborales debe alegarse en el período de consultas (SAN 4 y 9-10-2013, proced. 252 y 176/13; SAN 13-01-2014, proced. 154/13; SAN 26-05; 15-10-2014, proced. 25/14 y 488/13, 18-01-2016, proced. 311/15 y 23-09-2016, proced. 143/2016), de manera que, si no se hizo así, no cabe alegarlo posteriormente en la demanda de impugnación del **despido colectivo**, siendo presupuesto constitutivo, para que se pueda alegar en demanda la concurrencia de grupo de empresas a efectos laborales, que se haya alegado claramente durante el período de consultas, sin que basten simples insinuaciones o peticiones informativas sobre la empresa dominante, cuando su aportación se reclame en papel o en persona, porque dichas informaciones forman parte natural del período de consultas en empresas, encuadradas en grupos mercantiles, puesto que, a la postre, es la empresa dominante, quien decide la medida en última instancia, tal y como dispone el art. 2.4 Directiva 98/59/CE, en relación con el [art. 51.8 ET \(EDL 2015/182832\)](#), pero una cosa es recabar por escrito esas informaciones o requerir que acuda la empresa dominante al período de consultas para informar sobre las mismas y otra que se reclame su presencia, porque se considere que es el empresario real. Llegados aquí y de la atenta lectura de las actas del período de consultas nos permite concluir que el 11-10-2017 se constituyó la mesa negociadora por los representantes de EEM y ENI sin que nadie cuestionara que debían estar también EFF y EXM, aunque la RLT tenía perfecto conocimiento de la existencia de dichas empresas, sin que en ningún momento del período de consultas se denunciara que formaban también parte del grupo laboral y finalmente destaca que, en todo caso, ni en las demandas, ni tampoco en el acto del juicio, se alegaron, ni probaron por los demandantes, quienes cargaban con la prueba, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 217.2 LEC \(EDL 2000/77463\)](#), que concurriera confusión patrimonial o confusión de plantillas o uso abusivo de la personalidad en las relaciones mercantiles de EFF y EXM con EEM y ENI, como exige la jurisprudencia, por todas [STS 8-11-2017, rec. 40/2017 \(EDJ 2017/245156\)](#) y 10-11-2017, rec. 3049/2015.

b) En cuanto a la negativa a analizar y resolver sobre la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales bajo el argumento de que la RLT no denunció en el período de consultas que EEF y EXM formaban parte de un grupo de empresas a efectos laborales, y de que en la demanda tampoco se alegó, no comparto el criterio de la sentencia mayoritaria porque desde la primera reunión del período de consultas, que tuvo lugar el 11/10/2017, CGT manifestó que la empresa ha anunciado otros dos procedimientos de transferencia de trabajadores ([artículo 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#)) que suponen la creación de la empresa EXM y la transmisión de ciertas actividades relacionadas con el negocio de la fibra a la empresa EFF. En ambas decisiones se indica que no estarán sujetos a negociación aduciendo que no cambiara sus condiciones por la subrogación. No obstante tampoco aseguran que los trabajadores afectados por estas subrogaciones puedan garantizar su situación a corto plazo ni el posible impacto de estas decisiones en la situación del grupo. A este respecto consideramos que ambas son decisiones vinculadas a las razones aducidas para el presente **despido colectivo** y el traspaso de trabajadores articulándolo por medio de un artículo 44 sólo trata desvincular ambas empresas de ser parte del grupo a efectos laborales.

En la reunión de 26 de octubre, CGT manifestó que la Empresa EFF empezó su actividad este año y se necesita saber la concreción de los flujos de transferencias respecto de EEM y ENI, para ver la naturaleza del grupo de empresas.

En la reunión de 6 de noviembre CGT propone que el ámbito personal del ERE debería incluir a todos los afectados del Grupo Ericsson, incluidas posibles adscripciones voluntarias de los trabajadores de EFF y trabajadores en excedencia con derecho de reserva.

Finalmente, en la demanda de CGT se alega que se ha intentado ocultar la naturaleza patológica del grupo al no haberse aportado la documentación económica y los informes técnicos relativos a EFF y EXM de las que se deduce que existe un grupo laboral patológico. No se aportó la concreción de los flujos de transferencias de EFF respecto de EEM y ENI, para ver la naturaleza del grupo de empresas. La empresa trató de ocultar la relación patológica con EFF que forma parte de Ericsson España a efectos laborales. En este sentido la nulidad se deriva de la falta de incorporación de EFF que debió participar en el proceso y de la falta de aportación de documentación pertinente, por lo que el período de consultas no alcanzó sus fines. Y cita a tal efecto la STS de 18 de marzo de 2014 que señala: "la consideración de que la empresa forme parte de un grupo empresarial con características patológicas desde el punto de vista laboral actúa de premisa previa para alcanzar la conclusión de que el citado **procedimiento de despido colectivo** adolece de los defectos mencionados."

Con estas premisas, datos todos ellos reflejados en las actas del periodo de consultas, y en la demanda, considero que la sentencia debió analizar y resolver la cuestión relativa al grupo de empresas a efectos laborales sin que la RLT haya quebrado las exigencias de la buena fe negociadora, puesto que tal planteamiento de la demanda no supone una variación sustancial de los términos del periodo de consultas, además, en el concreto supuesto enjuiciado, si se tiene en cuenta los requisitos exigidos por la jurisprudencia para considerar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, así como la documentación solicitada en todo momento por la RLT necesaria para analizar y resolver sobre su existencia, que no le fue entregada a la RLT, no cabe sino entender que no se ha producido una variación sustancial de los términos del debate litigioso tal y como fue planteado en el período de consultas, por ello, considero que la sentencia debió resolver la cuestión relativa al grupo de empresas a efectos laborales.

c) El TS en S. 8/11/2017, rec. 40/2017 (EDJ 2017/245156) que resolvió el recurso de casación interpuesto frente a la SAN de 23/9/2016, proc. 146/2016 (EDJ 2016/166375) y confirmó la sentencia de instancia, se manifestó en relación a esta cuestión en los siguientes términos: " Esta Sala

no comparte, en términos tan rotundos, la tesis de la sentencia de instancia, con la que se sostiene que la concurrencia de grupo de empresas a efectos laborales debe alegarse necesariamente en el período de consultas, de manera que, si no se hizo así, no cabe invocarlo posteriormente en la demanda de impugnación del **despido colectivo**, y que a la postre constituye el principal argumento para desestimar la pretensión del sindicato recurrente en tal sentido, pese a lo cual no es objeto del recurso de casación.

Se citan en favor de ese criterio las [STSS 17-7-2014, rec.32/2014](#), y [1-6-2016, rcud.3241/2014](#), pero lo cierto es que de ninguna de ellas se desprende una conclusión tan categórica como la aplicada en la sentencia de instancia.

Es verdad que en alguna ocasión se ha utilizado esa idea, para negar la revisión de los hechos probados tendentes a demostrar la existencia de grupo de empresa, porque ".....durante el periodo de consultas no se solicitó información adicional a la facilitada por la empresa sobre los particulares a los que se refiere la modificación fáctica examinada, lo que hace pensar que la recurrente dio por buena la documental aportada, pues lo contrario nos llevaría a presumir que la demandante obró de mala fe para sorprender a la contraparte...." ([STS 27-1-2015, rec.15/2014](#)); o bien, el argumento de que " A lo largo de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas, no se reclamó por los representantes de los trabajadores la entrega de las cuentas de estas sociedades " ([STS 20-10-2015, rec. 181/2014](#)) (EDJ 2015/244254 (EDJ 2015/244254)), para rechazar, entre otros motivos, la concurrencia en aquel concreto supuesto de un grupo de empresas.

Pero en ningún caso se ha pronunciado este tribunal de una forma tan tajante, que permita llegar a la conclusión de que no pueda alegarse en la demanda de impugnación del **despido colectivo** la existencia de un grupo laboral de empresas, si este mismo alegato no se había puesto sobre la mesa durante el período de consultas.

Por ello en el supuesto de autos considero que se debió resolver la cuestión planteada en la demanda y analizar si todas las sociedades traídas al litigio integran un grupo laboral.

d) Cuestión distinta es la valoración de la actuación de la empresa en el período de consultas si se llega a la conclusión de la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, porque en tal caso la exigencia de buena fe en el período de consultas hace plenamente de aplicación la fundamentación jurídica de la sentencia mayoritaria -en relación a la empresa y no a la RLT- que argumenta: " La negociación del período de consultas de las medidas de flexibilidad externa, que constituye una manifestación específica de la negociación colectiva, debe ajustarse, desde el minuto uno hasta su conclusión, a las exigencias de la buena fe por parte de la empresa y de los representantes de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 51.2 ET \(EDL 2015/182832\)](#), en relación con el [art. 7.1 RD 1483/2012 \(EDL 2012/224880\)](#), por cuanto dicho requisito es indispensable para que el período de consultas alcance sus fines.

Es claro, a nuestro juicio, que la debida conformación de la comisión negociadora debe asegurar que estén representados proporcionalmente en la misma todos los trabajadores afectados por la medida, lo que **obliga** al empleador a identificar con precisión los centros implicados, el número de trabajadores de cada uno y si tienen o no tienen representantes de los trabajadores, informando a todos ellos, particularmente a los trabajadores de los centros sin representación, sobre la hoja de ruta necesaria para la conformación de la comisión, advirtiéndoles, a estos efectos, que deberán ponderar la representación de modo proporcional al número de trabajadores de cada centro de trabajo.

Consideramos también, que es absolutamente necesario, que quede perfectamente claro desde el primer momento, si los representantes de los trabajadores dan por buena la legitimación de los promotores de la medida para su activación o, por el contrario, consideran que deben formar parte de la comisión negociadora otra u otras empresas, a quienes consideren propiamente sus empleadoras. - Se trata de una cuestión recurrente en aquellos supuestos, en los que los representantes de los trabajadores entienden que la empresa, promotora de la medida, no es la empresa real, sino que lo es otra u otras, lo cual suele suceder con los grupos de empresa a efectos laborales."

Y a partir de ahí se deben invertir los términos de la sentencia mayoritaria y considerar que, en estos supuestos, forma parte esencial de la buena fe negociadora, que la empresa como parte promotora del **despido colectivo**, debe iniciar el período de consultas con las empresas encuadradas en el grupo laboral,y, en su defecto, asumir el riesgo de nulidad del despido, cuando la empresa oculta documentación durante el período de consultas y se acredita en juicio la concurrencia de los elementos jurisprudenciales que comporta el grupo de empresas a efectos laborales.

Como sostiene la sentencia mayoritaria: " En efecto, si los promotores del despido no son los empresarios reales de los trabajadores y se prueba en el acto del juicio, es claro que **el despido colectivo** será declarado nulo, porque no se habrá conformado debidamente la comisión negociadora, no se habrá aportado la documentación pertinente, puesto que la aportada no será la del empleador real, ni el período de consultas podrá alcanzar sus fines, de conformidad con lo dispuesto en el [art. 124.11 LRJS \(EDL 2011/222121\)](#), dado que se habrá negociado indebidamente, con quien no ostenta la condición de empleador real. - Es patente, que en estos casos el período de consultas será totalmente inútil por artificioso.

2.-En relación a la documentación aportada en el período de consultas.

Consta acreditado que STC en el período de consultas, en fecha 26 de octubre de 2017, solicitó el Master File justificativo de los precios de transferencia de las operaciones vinculadas, lo que se reiteró en fecha 6 de noviembre de 2017 además de otros documentos, a lo que la empresa respondió que son documentos estratégicos de Ericsson, contienen datos personales de carácter reservado y confidencial y su divulgación puede causar grave perjuicio a la estabilidad económica de la empresa. Habiéndose explicado la parte social durante el período de consultas las razones por las cuales la empresa no podía entregar copia de dichos documentos a la parte social, sin perjuicio de que la información económica relevante en dichos documentos consta en las cuentas anuales auditadas de la empresa, que si fueron entregadas a la parte social y analizadas ampliamente durante el período de consultas

CGT manifestó que la empresa EFF empezó su actividad en 2017 y se necesita saber la concreción de los flujos de transferencias respecto de EEM y ENI para ver la naturaleza del grupo de empresas, lo que se reitera en las demandas que ambos sindicatos.

El master file así llamado, tiene por objetivo, como en el mismo se indica, cumplir con las **obligaciones de documentación** en materia de precios de transferencia con el fin de verificar que las operaciones efectuadas entre las diferentes entidades del grupo se han valorado a efectos impositivos por el valor normal del mercado dispuestas en el [artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades \(EDL 2004/3271\)](#) (TRLIS) y su desarrollo reglamentario para las sociedades vinculadas.

No se ha aportado en el período de consultas ni en el presente procedimiento, siendo su objeto cumplir con una **obligación documental** que la [Ley del Impuesto de Sociedades, art. 16.2 \(EDL 2014/199485\)](#) y su desarrollo reglamentario [art. 19 RD 1777/04 \(EDL 2004/63520\)](#) impone a las sociedades mercantiles, dichas normas lo que pretenden es verificar que las operaciones vinculadas efectuadas entre personas y las entidades vinculadas se han valorado a efectos impositivos por su valor normal de mercado, aquel que se habría acordado por personas independientes pues de no ser así se estarían incumpliendo las **obligaciones tributarias** de las sociedades mercantiles.

A los efectos de este procedimiento de despido - en el que un punto nuclear de la controversia lo constituye la existencia de grupo empresarial, así como la determinación de su perímetro y su alternativa calificación como mercantil o laboral - que las operaciones vinculadas, -referidas en los informes de auditoría independientes de las cuentas anuales se hubieran realizado por su valor de mercado, es un dato relevante, como luego se verá para la calificación del grupo empresarial.

Solicitándose el master file documento de parte, la demostración de que las operaciones vinculadas se habían realizado a precio de mercado, habría exigido la acreditación documental de cuáles fueron las operaciones vinculadas y de las facturas demostrativas del precio por ellas abonado, así como de la acreditación de los precios que para dichas operaciones rigen en el mercado.

Ninguna prueba al respecto se ha practicado, por lo que se debería concluir que al no haberse aportado el master file no se ha demostrado que las operaciones vinculadas siguieran precios de mercado.

3.- En relación al concepto grupo de empresas en la triple vertiente planteada en autos: - la adecuada conformación por ambas bancadas, empresarial y social de la mesa negociadora del período de consultas - la existencia de un posible defecto esencial en la documentación entregada para que dicho periodo consultivo cumpliera sus fines - la acreditación de las causas que justificarían los despidos.

La [STS 10-11-2017, rec. 3049/2015 \(EDJ 2017/243677\)](#), recoge: " la más reciente jurisprudencia sobre esta materia expresada en numerosas resoluciones del Pleno de la Sala (SSTS 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal »;...; 28/01/14 -rco 16/13-, asunto «Jtekt Corporation »; 04/04/14 -rco 132/13-, asunto «Iberia Exprés »; 21/05/14 -rco 182/13-, asunto «Condesa »; 02/06/14 -rcud 546/13-, asunto «Automoción del Oeste »;...; 22/09/14 -rco 314/13-, asunto «Super Olé »;...; - 24/02/15 -rco 124/14-, asunto «Rotoencuadernación »; y 16/07/15 -rco 31/14-, asunto «Iberkake »), que ha ido perfilando los criterios precedentes en orden a la figura de que tratamos y que puede ser resumida en los siguientes términos :

- a).- Que son perfectamente diferenciables el inocuo -a efectos laborales- «grupo de sociedades» y la trascendente -hablamos de responsabilidad- «empresa de grupo»;
- b).- Que para la existencia del segundo -empresas/grupo- «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de **obligaciones contraídas** por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son».
- c).- Que «la enumeración -en manera alguna acumulativa- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores».
- d).- Que «el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad».

Asimismo, sobre los referidos elementos adicionales son imprescindibles las precisiones -misma doctrina de la Sala- que siguen:

- a).- Funcionamiento unitario.- En los supuestos de «prestación de trabajo "indistinta" o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos... ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores»; situaciones integrables en el art. 1.2. ET , que califica como empresarios a las «personas físicas y jurídicas» y también a las «comunidades de bienes» que reciban la prestación de servicios de los trabajadores».
- b).- Confusión patrimonial.- Este elemento «no hace referencia a la pertenencia del capital social, sino a la pertenencia y uso del patrimonio social de forma indistinta, lo que no impide la utilización conjunta de infraestructuras o medios de producción comunes, siempre que esté clara y formalizada esa pertenencia común o la cesión de su uso»; y «ni siquiera existe por encontrarse desordenados o mezclados físicamente los activos sociales, a menos que "no pueda reconstruirse formalmente la separación"».

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

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

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

Del relato de hechos probados de la sentencia de instancia y las modificaciones propuestas resulta:

. - El Grupo ERICSSON en España está formado por cuatro compañías:

- ER ICSSON ESPAÑA, S.A. (EEM)
- ERICSSON NETWORK SERVICES SL (ENI)
- EXCELLENCE FIELD FACTORY S.L. (EFF)
- ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L.

EEM está controlada y forma parte de la multinacional Telefonaktiebolaget LM Ericsson, compañía constituida en Suecia, dominante del Grupo Ericsson y que posee el 100% de las acciones de EEM. A su vez ENI, EFF y ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L. están controladas por EEM que posee el 100% de las acciones. EEM es la principal compañía del Grupo Ericsson en España ya que supone más del 90% de la cifra de negocios.

La actividad del Grupo consiste básicamente en la venta de equipamiento y prestación de servicios a los principales operadores españoles de telefonía, tanto fija como móvil, suministra redes, equipos y servicios de telecomunicaciones y soluciones del mundo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC).

Con fecha 22 de diciembre de 2016, se firmó un acuerdo de compraventa con ABENTEL Telecomunicaciones S.A. - EFF ha integrado los activos y pasivos de ABENTEL con fecha efectiva de 1 de Enero de 2017.

ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L. inició sus operaciones el 23 de mayo de 2017, y tiene un capital social de 3.000.-€.

EXCELLENCE FIELD FACTORY S.L. inició sus operaciones el 21 de junio de 2016 y tiene un capital social de 3.000.-€.

EEM y ENI actúan en empresa como grupo de empresas a efectos laborales. - Las empresas del grupo en España comparten transversalmente varias áreas, como la financiera, estrategia y marketing, compras y recursos humanos.

El socio único de EFF es ERICSSON ESPAÑA, S.A.

En fecha 29 de diciembre de 2017 los representantes de Ericsson España S.A. (EEM) y de ERICSSON NETWORK SERVICES SL (ENI) y el representante de EXCELLENCE FIELD FACTORY S.L. (EFF) suscribieron un contrato de transferencia de actividad que configuran en conjunto las ramas de actividad que se integran hasta la fecha respectivamente en EEM y en ENI. El precio de los activos se fija la cantidad de 888.864,14 €. de dicho precio global EMM tendrá que abonar a EFF La cantidad de 13.882,05 € como resultado de que aquella tan sólo le transfiere pasivos laborales a EFF y EFF tendrá que pagar a ENI la cantidad de 902.746,19 €. Los pasivos relacionados con el personal de EEM asciende a 13.882,05 €"

Todos los trabajadores transferidos a EFF proceden de ENI.

En las cuentas anuales provisionales correspondientes a cifras acumuladas al cierre de agosto de 2017 de EFF, tiene deudas con empresas del grupo y asociadas a largo plazo por importe de 27.548 (miles de euros) y deudas a corto plazo con empresas del grupo y asociadas de 3853 (miles de euros). Existen transacciones entre EFF y otras sociedades integrantes del grupo Ericsson (españolas o extranjeras).

Los cuatro testigos propuestos por el letrado de las demandadas que depusieron en el acto del juicio, prestan servicios para las cuatro empresas demandadas.

Las cuatro empresas codemandadas comparte el espacio físico, tienen la misma dirección y domicilio fiscal. Los consejeros y apoderados coinciden en gran parte.

El 10-10-2017 la directora de RR.HH. De ERICSSON España S.A., comunicó a los representantes unitarios, así como a las secciones sindicales, la decisión empresarial de transmitir, conforme a lo dispuesto en el [artículo 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#), la unidad productiva autónoma dedicada a

los servicios de Broadcasting and Media, a la empresa ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN S.L.U. (EXM) perteneciente al Grupo ERICSSON a efectos mercantiles

La denominación de Ericsson Broadcast and Media Services Spain SL se registró en fecha 2 10-2017. La sociedad no cuenta con empleados si bien el traspaso de empleados de ENI o EEM está prevista para el 1 de enero de 2018

El 22-09-2017, la directora de RR.HH de ERICSSON España S.A. notificó a la representación unitaria y sindical de los trabajadores de EEM, que conforme a lo dispuesto en el [artículo 44 del ET \(EDL 2015/182832\)](#) les comunicamos que está prevista la transmisión de ciertas actividades relacionadas con el negocio de la fibra, incluyendo el Excellence Center (dedicada a la planificación y diseño de redes de fibra), a la empresa EXCELLENCE FIELD FACTORY, S.L.U. (EFF) perteneciente al Grupo ERICSSON a efectos mercantiles y cuya actividad es, principalmente, el negocio de despliegue y mantenimiento de redes de telecomunicaciones y bucle de abonado, todo ello en relación con el negocio de fibra, con efectos de 1-11-2017, aunque se retrasó la fecha de efectos para el 1-12-2017.

Ericsson AB, en fecha 1 de enero de 2012, ha suscrito un acuerdo de venta y distribución entre empresas del grupo que regula la venta y distribución de productos entre EAB, Sociedad Anónima constituida de conformidad con la legislación de Suecia y cada una de las empresas del grupo Ericsson ("distribuidor local") sobre condiciones de venta en virtud del cual se podrán ajustar los precios de los productos por EAB con el fin de compensar al distribuidor local. Por los motivos que en el mismo se concretan.

Las compensaciones recibidas por Ericsson España en el período comprendido entre los ejercicios 2013 y 2017 se enmarcan en esta cláusula de revisiones de precios tendentes a apoyar y resarcir a la filial española en determinadas compensaciones y condiciones más favorables concedidas a clientes estratégicos, de carácter global y con presencia multinacional, y por tanto de gran importancia en el mercado español y en otros mercados geográficos, con el fin último de poder incrementar las ventas en el futuro en el mercado español y en otros mercados. Al amparo del acuerdo de distribución de HW y SW, Ericsson AB podrá hacer frente a potenciales pérdidas procedentes de contratos estratégicos con terceros, ya que la propia condición de compañía de bajo riesgo atribuida a Ericsson España y el alto nivel de coordinación a nivel de grupo para proporcionar al cliente determinados descuentos comerciales, pone de manifiesto la necesidad de obtener recursos adicionales de Ericsson AB que compensen la rentabilidad de tales contratos a través de acuerdos especiales. Dentro de la compra de bienes realizadas a EAB, existe un importe de 123.784 miles de euros en 2016 de compensaciones recibidas al amparo del acuerdo de distribución de HW y SW

Existen diversos epígrafes en las cuentas anuales de EEM y de ENI que incluyen en su denominación, la mención "empresas del grupo" corresponden a saldos y transacciones con las filiales de la sociedad y con otras sociedades pertenecientes al grupo Ericsson internacional encabezado por la sociedad sueca.

ENI como consecuencia de las pérdidas registradas en ejercicios anteriores a 2016 presenta un patrimonio neto negativo por importe de 13.185 miles de euros, encontrándose en causa de disolución establecida en el [artículo 363 de la Ley de Sociedades de Capital \(EDL 2010/112805\)](#). La sociedad a 31 de diciembre de 2016 presenta un fondo de maniobra negativo por importe de 15.110 miles de euros. No obstante las cuentas anuales de 2016 han sido preparadas en base a principio de empresa en funcionamiento, considerando tanto el préstamo participativo recibido por parte del socio único Ericsson España S.A. por importe de 18.000 miles de euros, como el manifiesto apoyo financiero para continuar su actividad."

Procede analizar si, pese a que los trabajadores afectados por el despido pertenecían al grupo de empresas laboral, reconocido como tal, compuesto por las mercantiles EEM y ENI, las cuatro mercantiles codemandadas en autos integran un grupo laboral por concurrir las notas exigidas jurisprudencialmente para ello en cuyo caso, la empresa de los trabajadores sería el grupo laboral.

Estaríamos en este caso ante un fenómeno sucesorio de los contemplados en la [Directiva 2001/23 \(EDL 2001/19273\)](#) y [art 44 ET \(EDL 2015/182832\)](#).

Si nos hallamos ante un grupo de empresas a efectos laborales, tal realidad jurídica se proyecta e incide directamente en el desarrollo del periodo de consultas tanto a efectos de la conformación de la comisión representativa como del establecimiento de las causas de despido y su acreditación, ya que de no ser el empresario un grupo de empresas laboral, tanto si fuera grupo mercantil como sociedades independientes, como ya señalamos en las sentencias de este Tribunal de 12 de junio de 2013 proc. 143/2013 y 12-6-2014 proc 79/14 el ámbito de negociación del **periodo de consultas del despido colectivo** no puede superar la empresa y extenderse al grupo de sociedades, lo que significa que solamente cuando exista un grupo de empresas laboral, que tiene la consideración de único empresario a efectos laborales, será este grupo el ámbito de la negociación y no cada una de las sociedades o entes que lo componen.

Por lo tanto, procede identificar quién en este despido es el empresario y si nos hallamos ante un grupo laboral, no plantearlo como tal en el momento del **despido colectivo** transgrede el deber de buena fe negocial que impone el [art. 51.2 ET \(EDL 2015/182832\)](#) y refiere la STS de 27-5-13

Y ello por cuanto la ocultación de información para averiguar la supuesta la premisa de partida: existencia de grupo laboral, coloca a la parte social en una situación de palmario desequilibrio para afrontar el periodo de consultas al carecer de antemano de una información de la que debió disponer y que resulta absolutamente trascendental para comprender la concurrencia de posibles causas extintivas de los contratos. Además, ello **obliga** a que el periodo de consultas, ya de por sí de exiguo y limitado plazo, haya de emplearse en primer lugar en la identificación de quien resulte ser el empresario y resuelta esta incógnita en abordar la concurrencia de las causas invocadas para despedir.

En la SAN de 16-5-14 AS 1071 ya dijimos que el desarrollo de un periodo de consultas efectivo y de buena fe, es esencialmente una exigencia procedimental que se impone al empresario para legitimar el ejercicio de su potestad para despedir colectivamente (art. 2.1 directiva comunitaria y

51.2 ET) cuyo incumplimiento dará lugar a la nulidad de la decisión adoptada.

Y la consecuencia de nulidad por concurrir mala fe negociada, también apreciada en las STS de 19-2-14 y de 26-3-14, deriva del hecho de que la mala fe negociada perjudica el fin que el ordenamiento nacional y comunitario predicen del periodo consultivo que no es otro que posibilitar alcanzar acuerdos sobre **el despido colectivo**, acuerdos que bajo el prisma de la mala fe de una de las partes no es posible lograr y que de lograrse lo serían con perjuicio del libre consentimiento.

En definitiva que el periodo consultivo se haya conformado desde la mala fe negociada de una de las partes equivale a su inexistencia y es causa de nulidad de la decisión empresarial cuando quien así actúa es el mismo empresario.

4.- Procede por ello, analizando el caso concreto, identificar quien ocupaba la posición de empresario en éste **despido colectivo**, lo que despejará en buena medida el núcleo esencial de la controversia.

Y para ello deberá partirse del relato de hechos probados El Grupo ERICSSON en España está formado por cuatro compañías:

- ERICSSON ESPAÑA, S.A. (EEM)
- ERICSSON NETWORK SERVICES SL (ENI)
- EXCELLENCE FIELD FACTORY S.L. (EFF)
- ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L.

EEM está controlada y forma parte de la multinacional Telefonaktiebolaget LM Ericsson, compañía constituida en Suecia, dominante del Grupo Ericsson y que posee el 100% de las acciones de EEM. A su vez ENI, EFF y ERICSSON BROADCAST AND MEDIA SERVICES SPAIN, S.L. están controladas por EEM que posee el 100% de las acciones. EEM es la principal compañía del Grupo Ericsson en España ya que supone más del 90% de la cifra de negocios.

La actividad del Grupo consiste básicamente en la venta de equipamiento y prestación de servicios a los principales operadores españoles de telefonía, tanto fija como móvil, suministra redes, equipos y servicios de telecomunicaciones y soluciones del mundo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC).

EEM y ENI actúan en empresa como grupo de empresas a efectos laborales. - Las empresas del grupo en España comparten transversalmente varias áreas, como la financiera, estrategia y marketing, compras y recursos humanos.

El socio único de EFF es ERICSSON ESPAÑA, S.A.

Dentro del perímetro del grupo Ericsson se aprecia que las empresas del grupo realizaban entre sí transacciones de diferente índole, operaciones de fusión, escisión o aportación no dineraria de negocio, préstamos y partidas a cobrar las partes vinculadas a largo plazo y a corto plazo, aportaciones de Ericsson AB compañía del grupo para compensar gastos de reestructuración correspondientes a determinadas áreas de la compañía, se transfieren subvenciones. El grupo presta a través de sus centros de servicios compartidos, servicios administrativos, de recursos humanos, contabilidad, registros de información financiera. Existe una política de precios de transferencia por la que se factura por estos servicios. El centro de operaciones está integrado en Ericsson España y presta servicios técnicos destinados a la implantación de productos de Ericsson servicios que se factura. Asimismo Ericsson España presta a las entidades del grupo otros servicios técnicos y de apoyo por los que se factura y presta a ENI servicios de apoyo y asesoramiento empresarial por los que factura a dicha entidad, dentro de la compra de bienes realizadas a EAB, existe un importe de 123.784, miles de euros en 2016 de compensaciones recibidas al amparo del acuerdo de distribución de HW y SW. ENI presta servicios a otras compañías del grupo por los que factura y a su vez recibe servicios del grupo Ericsson, existe una política de precios de transferencia por la que se factura por estos servicios. Al cierre del ejercicio 2016 ENI mantiene créditos a empresas del grupo y deudas con empresas del grupo. Como consecuencia de las pérdidas registradas en ejercicios anteriores ENI presenta un patrimonio negativo por importe de 13.185 miles de euros, encontrándose en causa de disolución prevista en el [artículo 363 de la Ley de Sociedades de Capital \(EDL 2010/112805\)](#). Adicionalmente la sociedad a 31 de diciembre de 2016 presenta un fondo de maniobra negativo por importe de 15.110 miles de euros. No obstante las cuentas anuales han sido preparadas en base al principio de funcionamiento considerando tanto el préstamo participativo recibido por parte del socio único Ericsson España S.A. por importe de 18.000 miles de euros, como el manifiesto apoyo financiero para continuar su actividad Intensidad.

Todos estos datos son demostrativos de que el grupo Ericsson funciona con criterios de permeabilidad operativa y contable para la realización de su actividad empresarial.

Se aprecia un funcionamiento unitario del grupo ERICSSON que, más allá de la dirección del grupo, se hace patente en la existencia de servicios intragrupo que se prestan las compañías y que supone la actividad indiferenciada para todas ellas de los trabajadores adscritos a dichos servicios en lo que constituye una confusión de plantillas. Ciertamente es que otra parte de la plantilla no realizaba estos servicios intragrupo, pero lo relevante no sería esta circunstancia tanto como la apreciación de que sin tales servicios intragrupo ninguna de las mercantiles podría realizar su parcial actividad dentro de la global del grupo a no ser que tales tareas se desempeñaran por ellas mismas, lo que no consta que se produjera.

Se aprecia también una confusión patrimonial patentada en la existencia de las operaciones vinculadas y transacciones financieras antes referidas, demostrativas de una auténtica promiscuidad en la gestión patrimonial caracterizada no sólo por la profusión y relevancia de las operaciones realizadas sino porque se aportan indicios demostrativos de su falta de transparencia con fundamento en la falta de aportación del master file, sobre el que conviene precisar que, si bien la contabilidad de los empresarios es secreta (artículo 32.1 C.Co) conforme al artículo 32.2

C.Co La comunicación o reconocimiento general de los libros, correspondencia y demás documentos de los empresarios, podrá decretarse, de oficio o a instancia de parte, en los casos de sucesión universal, suspensión de pagos, quiebras, liquidaciones de sociedades o entidades mercantiles, expedientes de regulación de empleo, y cuando los socios o los representantes legales de los trabajadores tengan derecho a su examen directo. Y en consecuencia la RLT tiene derecho a la comunicación o reconocimiento de los libros, correspondencia y demás documentos de los empresarios, ya sea de oficio o a instancia de parte, en los procedimientos de regulación de empleo.

La SAN de 12-6-14 EDJ 2014/86714 AS 1304 (EDJ 2014/86714) con cita de otras anteriores de 20-1-14 proc 257/13 EDJ 2014/1818 y 28-3-14 proc 499/13 que La unidad de caja determinante de la existencia de grupo laboral implica promiscuidad en el uso de fondos, sin llevar una adecuada contabilización separada de dicho uso y sin cargar costes e intereses en función de los saldos acreedores y deudores de cada empresa con arreglo a su valor razonable, por lo que la existencia de un sistema de los llamados de "cash pooling" no es determinante por sí mismo de la existencia de grupo laboral si no implica confusión patrimonial, aunque se trate de una caja única, si los ingresos y salidas de la cuenta están documentados y diferenciados por empresas, así como los saldos, y las condiciones de remuneración y costes se ajustan al valor razonable de mercado, no existiendo cláusulas que pongan bajo la discreción de la cabeza del grupo la disponibilidad arbitraria de los fondos o su remuneración. Y también que La confusión patrimonial determinante de la existencia de grupo laboral no es la existencia de servicios comunes o el uso de determinadas estructuras productivas por las diferentes del grupo, sino la falta de contabilización de las operaciones intragrupo con arreglo a su valor razonable, tal y como exige la normativa contable.

Tal y como consta en el relato fáctico, CGT alegó en el período de consultas la existencia del grupo de empresas patológico manifestó que la Empresa EFF empezó su actividad este año y se necesita saber la concreción de los flujos de transferencias respecto de EEM y ENI, para ver la naturaleza del grupo de empresas.

Esta petición cursada en el periodo de consultas no fue atendida por la parte demandada pues no se hizo entrega del denominado master file, ni se aportó documentación que soportaba estos datos contables, contratos y facturas, acreditativos de que efectivamente las operaciones vinculadas se realizaban dentro del grupo conforme precios de mercado y/o de coste tal como impone la Ley del Impuesto de Sociedades y su desarrollo reglamentario. Y tal como indica el Plan General de Contabilidad RD 1514/2007 (EDL 2007/194098) cuando establece como criterio de valoración de los elementos de las cuentas anuales el de su valor razonable que con carácter general se ha de calcular por referencia a un valor fiable de mercado y que se define como el importe por el que puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo, entre partes interesadas y debidamente informadas, que realicen una transacción en condiciones de independencia mutua.

Y aun cuando la carga probatoria de la concurrencia de grupo laboral corresponde a los demandantes, tratándose de una documentación que obra en poder del empresario y le ha sido requerida y no aportada en el periodo de consultas, procede invertir la carga de la prueba conforme las previsiones del art. 217.6 LEC (EDL 2000/77463) y 94.2 LRJS.

No acreditado que todas estas operaciones se llevaran a cabo en los términos indicados, la conclusión es la existencia de una situación de promiscuidad en la gestión patrimonial, por la existencia de operaciones no esclarecidas entre las empresas del grupo. Criterio seguido por esta Sala en un asunto análogo, SAN 15-10-2014, nº 169/2014, rec. 488/2013 (EDJ 2014/181026).

La conclusión a la que se debería haber llegado es que las cuatro empresas demandadas forman parte de un grupo de empresas laboral siendo el verdadero empresario de los trabajadores despedidos todo este entramado societario debe ser considerado como el empresario sujeto promotor de los **despidos colectivos** que se enjuician,

Se ha producido así una "selección" inapropiada que contamina todo el proceso al punto de considerar que no ha llegado a celebrarse un periodo de consultas por el verdadero empresario, sino por parte de las empresas integrantes del grupo confeccionado a su propio interés.

La consecuencia no puede ser otra que la nulidad del despido por inexistencia de periodo consultivo y conforme el art. 124.11 LRJS (EDL 2011/222121).

5.- Otra causa de nulidad esgrimida por la parte actora es que tampoco se aportaron los contratos de compensación y justificantes de pago de los tres últimos años incluyendo facturación, porque se necesita conocer los proyectos en los que se han aplicado las compensaciones, los precios inicialmente repercutidos y los descuentos aplicados y su contrapartida en las cuentas del grupo y ello porque el argumento utilizado por la empresa consistió en que si no fuera por los contratos de compensación la empresa estaría en pérdidas, lo que es avalado por la sentencia mayoritaria de la Sala.

Considero que el argumento no resulta válido, si se tiene en cuenta que las cuentas anuales muestran la imagen fiel de la sociedad, por lo tanto si dichas cuentas anuales, auditadas, muestran un resultado positivo, es el resultado real y no se puede concluir que el resultado es negativo porque existen contratos de compensación.

Estos contratos de compensación son acuerdos firmados entre las partes, es decir entre la empresa matriz y Ericsson España S.A. U cómo empresa filial los cuales tienen su correspondiente reflejo en la contabilidad como un hecho más y no puede ser considerado aisladamente para alterar los resultados de la empresa.

Con ese criterio se podía considerar el resultado de la empresa, pero ajustándolo con cualquier otro parámetro de la cuenta de pérdidas y ganancias, por ejemplo con la amortización o con las provisiones y decidir el resultado es otro diferente.

No cabe admitir que el resultado de Ericsson España S.A. U varía modificándolo, ajustándolo, añadiendo o minorando ese resultado en las partidas que se consideren necesarias para llegar al resultado que interese en cada caso.

Si se considera que el resultado de Ericsson España S.A. U. no es el reflejado en las cuentas anuales, se generaría una inseguridad jurídica puesto que las cuentas anuales deben mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa.

Sin poner en duda la existencia del contrato de compensación, se trata de un hecho económico más de la empresa, que tiene su correspondiente reflejo en la contabilidad por lo que no cabe considerarlo aisladamente y separado de la contabilidad de la empresa para transformar los resultados de la sociedad.

La sociedad obtiene beneficios, entre otras circunstancias debido a esas compensaciones, las cuales forman parte de la operativa de la sociedad como una partida más y no puede utilizarse para amoldar los resultados mediante ajustes a lo que interesa en cada momento. Por todo ello al haberse aportado las cuentas anuales auditadas de EEM y de ENI que son las relevantes para analizar el resultado de las referidas empresas que muestra la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de las mismas, no cabe admitir defecto alguno en la entrega de documentación a la representación de los trabajadores por no haberse aportado información relativa a los contratos de compensación.

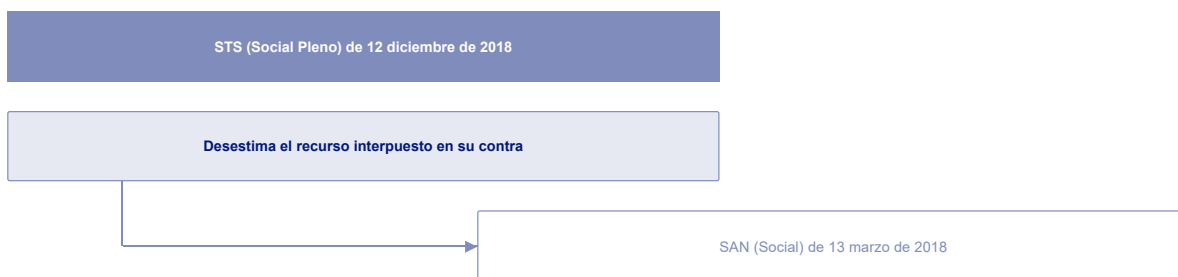
En conclusión, las demandas debieron ser estimadas por las razones expuestas, y a tenor de lo previsto en el [art. 124 de la LRJS en su apartado 11 \(EDL 2011/222121\)](#), declarar la nulidad de los despidos reconociendo el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 LRJS y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma debiendo el trabajador reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia.

&nb sp;

Madrid 13 de marzo de 2018

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 28079240012018100047

Iter del caso



Conceptos

Abuso del derecho

Despido disciplinario

- Despido efectuado en fraude de ley

Procedimiento administrativo de despido colectivo

- Número de trabajadores afectados en el despido colectivo

Contenido de la demanda

- Acumulación de acciones en el proceso judicial

Procesos por despidos y sanciones laborales

Contrato de trabajo

- Grupos de sociedades
- Tipos de empresario

Excepción procesal de inadecuación de procedimiento

Despido objetivo

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el despido

Empleador

- Grupos de sociedades
- Legitimación procesal

Fraude de ley

Mencionado en

Mementos

Social