



Roj: **STS 4678/2017 - ECLI:ES:TS:2017:4678**

Id Cendoj: **28079149912017100059**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **08/11/2017**

Nº de Recurso: **134/2017**

Nº de Resolución: **867/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1159/2017,**
STS 4678/2017

CASACION núm.: 134/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 867/2017

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 8 de noviembre de 2017.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y defendida por el letrado D. Lluc Sánchez Bercedo, contra la sentencia dictada el 10 de marzo de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda núm. 347/2016, sobre impugnación de despido colectivo, seguido a instancia de la ahora recurrente frente a Ericsson España, S.A.; Ericsson Network Services, S.L.U.; la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO); el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT); y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC); con la intervención del Ministerio Fiscal.



Han sido partes recurridas STC, representada y defendida por el letrado D. Pedro Feced Martínez; las mercantiles Ericsson España, S.A. y Ericsson Network Services, S.L.U.; representadas y defendidas por el letrado D. Román Gil Alburquerque; la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), representada y defendida por el letrado D. Saturnino Gil Serrano; y la Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO), representada y defendida por el letrado D. Enrique Lillo Pérez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 23 de diciembre de 2016 se presentó demanda, registrada con el núm. 347/2016, por la representación procesal de CGT, sobre impugnación de despido colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: «que declare la nulidad de la decisión empresarial de despido colectivo, por la que se extingue los contratos de 281 trabajadores. En consecuencia se declare la obligación de la empresa demandada de reponer a los trabajadores afectados por el despido colectivo, en sus derechos y condiciones laborales, previa reincorporación a sus puestos de trabajo, y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma, así como a todas las consecuencias que se deriven de la sentencia estimatoria. Y subsidiariamente, declare la decisión empresarial como no ajustado a derecho».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebraron los actos de conciliación y juicio. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes y, tras formular las partes sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO .- Con fecha 10 de marzo de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la demanda de impugnación del despido colectivo, promovida por CGT, por lo que declaramos justificado el despido colectivo y absolvemos a las empresas ERICSSON ESPAÑA, SA y ERICSSON NETWORKS SERVICES, SLU, así como a los sindicatos CCOO, UGT y STC de los pedimentos de la demanda».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: « 1º .- El grupo Ericsson en España estuvo formado hasta mediados de 2016 por tres compañías, ERICSSON ESPAÑA SA (EEM), ERICSSON NETWORK SERVICES SL (ENI) y OPTIMI SPAIN SL (SLU). - El 20-05-2016 se elevó a público la absorción de SLU por parte de EEM. La actividad de EEM consiste básicamente en la venta de equipamiento y prestación de servicios a los principales operadores españoles de telefonía, tanto fija como móvil. - EEM es suministrador de redes, equipos y servicios de telecomunicaciones y soluciones del mundo de las tecnologías de la información y telecomunicaciones. - EEM está controlado por TELEFONAKTIEBOLAGET LM ERICSSON, compañía constituida en Suecia, dominante del Grupo Ericsson y que posee el 100% de las acciones de EEM. - Por su parte, la actividad de ENI consiste principalmente en la prestación de servicios de soporte y mantenimiento de redes de telecomunicaciones. - ENI está controlada por EEM, que posee el 100% de las acciones. 2º. - Las mercantiles citadas han ejecutado en 2008, 2010, 2013 y 2015 cinco procedimientos de despido colectivo, que concluyeron con la extinción de 200, 332, 240 y 250 contratos de trabajo. Concretamente, el 18-06-2013 se alcanzó acuerdo, que fue suscrito finalmente por CCOO, UGT y STC. - Impugnado el despido colectivo por CGT, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 18-11-2013, proced. 338/2013, en la que se desestimó la demanda. El 2-06-2015 se alcanzó acuerdo en el período de consultas del despido colectivo por parte de las empresas, CCOO y UGT. - Impugnado el despido colectivo por parte de STC y CGT, se alcanzó acuerdo ante la Sala el 23-09-2015, en el procedimiento 182/2015, cuyo texto obra en autos y se tiene por reproducido, en el que los demandantes desistieron de su pretensión de ilegalidad del despido colectivo. 3º.- El 6-07-2016 se comunicó por las empresas a los representantes unitarios y sindicales la negociación de un acuerdo cuya finalidad era la transferencia de la actividad de ABENTEL TELECOMUNICACIONES, SL, condicionado a la autorización de la autoridad española de competencia. - En la comunicación se informa que dicho proceso, cuya culminación se preveía para el tercer trimestre de 2016, implicará la incorporación de alrededor de 500 empleados especializados en despliegue y mantenimiento de servicios de fibra, que una vez integrados en el grupo Ericsson aportarán unos conocimientos técnicos muy relevantes con el mundo de la fibra, imprescindibles para lograr la expansión del negocio en el área de fibra que se está buscando. El 22-12-2016 se eleva a público el contrato de compraventa entre ABENTEL TELECOMUNICACIONES, SL y EXCELENCE FIELD FACTORY, SLU, controlada por el Grupo Ericsson, cuyo objeto es la transmisión de la primera a la segunda del negocio de despliegue y mantenimiento de redes de comunicaciones y bucle de abonado. - Esa actividad no se desarrolló nunca por EEM o ENI. El 23-12-2016 se notificó la operación a todos los representantes unitarios y sindicales de EEM y ENI por parte de las empresas demandadas. 4º. - El 30-09-2016 las empresas codemandadas se dirigieron a los representantes de



los trabajadores en los centros que los tenían, así como a los trabajadores de los centros sin representación, para notificarles su decisión de promover un despido colectivo, advirtiéndoles que debían constituir la comisión negociadora correspondiente, puesto que el período de consultas se iniciaría el 17-10-2016. El 3-10-2016 las empresas notificaron a los representantes de los trabajadores, que en las comunicaciones anteriores se habían producido dos errores referidos al número de representantes en dos centros de trabajo, lo cual provocó que algunas secciones sindicales reclamaran que la notificación de la decisión de promover el despido colectivo se remitiera al 3-10-2016, lo cual se aceptó por la empresa mediante comunicación de 4-10-2016, en la que advierte, que el período de consultas deberá iniciarse el 20-10-2016. No obstante, el 14-10-2016 las empresas demandadas convocaron a los representantes de los trabajadores a una reunión informativa. - En la comunicación citada se advirtió que, por razones de agenda, la reunión convocada para el 17-10-2016 se retrasaba al 21-10-2016. 5º. - El 18-10-2016 las empresas convocaron a los representantes de los trabajadores para el 21-10-2016 con la finalidad de que se constituyera formalmente la comisión negociadora, se iniciara el período de consultas, se entregara la documentación y se solicitara el informe a los representantes de los trabajadores. 6º. - El 21-10-2016 se constituyó la comisión negociadora, compuesta por cinco afiliados a STC; tres a UGT; tres a CCOO y dos a CGT. - En el mismo acto la empresa solicitó el informe a los representantes de los trabajadores y aportó la documentación siguiente: 1) Escrito de comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral; 2) Poderes de representación; 3) Escrituras de integración en las empresas del Grupo Ericsson España de Mundovisión MG1 2000, SAU. y Optimi España; 4) Memoria Explicativa e Informe Técnico de las causas; 5) Cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2013, 2014 y 2015, de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM, ENI, OPITIMI y MUNDOVISIÓN MGI, si bien ésta última referida únicamente a los años 2013 y 2014; 6) Cuentas provisionales (a la presentación de la solicitud del expediente -Cierre a Agosto 2016- de las empresas afectadas- por este procedimiento (EEM y ENI); 7) Impuesto de sociedades correspondientes a los ejercicios 2013, 2014 y 2015 de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM y ENI, así como de las empresas Optimi Spain, S.L.U. y de Mundovisión MGI 2000 - ésta de los años 2014 y 2015; 8) Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) correspondientes a los ejercicios 2013, 2014 y 2015, y de 2016 - hasta agosto-, de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM y ENI), así como de la empresa Optimi Spain, S.L.U. -hasta junio 2016; 9) Composición de la Representación Legal de los Trabajadores y Actas de elección de los representantes unitarios de los trabajadores de las empresas afectadas por este procedimiento (EEM y ENI); 10) Listados de plantilla a 30-09-2016; 11) Plan de Recolocación Externo; 12) Comunicación de la Dirección de la Empresa de su intención de iniciar el proceso de Despido Colectivo; 13) Convocatoria para el inicio del período de consultas; 14) Comunicación de inicio de período de consultas a la Representación Legal de Trabajadores; 15) Recibí de la entrega de la documentación preceptiva; 16) Solicitud de informe preceptivo a la RLT; 17) Acta de apertura del período consultivo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y 18) Acta de constitución de la comisión negociadora. 7º. - El 21-10-2016 se inició el período de consultas, en el que las empresas promotoras admiten su condición de grupo mercantil y laboral, donde se levantó acta de la primera reunión, en la que se aportó por STC y CGT un documento denominado "Propuesta de la parte social para el buen progreso de la negociación del procedimiento de despido colectivo de 21-10-2016, en el Grupo Ericsson", que obra en autos y se tiene por reproducido. - En la misma reunión las partes convinieron un protocolo de funcionamiento de la comisión y se aportaron las actas de las asambleas de centros sin representación, cuyos contenidos damos por reproducidos. Segunda reunión (26-10-2016): La empresa aporta la notificación a la DGE y documentos Excel sobre la plantilla. - Informa, a continuación sobre las horas de liberación, adicionales a las horas sindicales, para la negociación del período de consultas, que se consideran insuficientes por algunos componentes de la comisión social. Los responsables del Equipo Económico, redactores del informe técnico, explicaron su contenido a la RLT, abriéndose un debate sobre compensaciones y precios de transferencia, advirtiéndose por la RE de la sensibilidad de ambos documentos, aunque manifiesta su intención de informar adecuadamente sobre ellos. - CGT reclama información sobre los contratos de compensación, respondiéndole la empresa que constan en las cuentas anuales y que ya se dio información suficiente en el despido colectivo de 2015, solicitándose todos los contratos desde 2010 por parte de CGT, así como explicaciones sobre su regulación jurídica. - STC pide explicaciones sobre los contratos de compensación y si bien admiten que, para ser competitivos en el mercado no se puede decir que perdemos dinero, lo cierto es que perdemos dinero. Y si la empresa funciona con normalidad preguntan dónde está el desajuste. La empresa indica que las compensaciones explican parte de la causa económica, pero que hay otros problemas económicos que concurren en el presente procedimiento de despido colectivo y también hay más causas distintas de la económica. - STC sostiene que se trata de una práctica difícilmente inteligible y denuncia que se despida para contratar trabajadores más baratos, cuando lo propio sería que la empresa promoviera un concurso de acreedores, manteniéndose por la RE que se trata precisamente de evitar eso a toda costa. El Sr. Belarmino Marino indica que los bienes y servicios que se transfieren de la matriz a España, se transfieren al precio regulado en las reglas de precios de transferencia, y que si a dichos precios Ericsson España no es competitivo, entran en juego las compensaciones de la matriz, para que Ericsson España pueda ser competitivo en España, abriéndose un debate sobre la habitualidad de esa



política en el sector, si bien la RE informa que se ha reducido el importe de las compensaciones y que el coste laboral no se ha reducido. UGT pregunta por el precio hora de los empleados de ABENTEL, contestándole la empresa que se informará, aunque la actividad de esa empresa no es la propia del Grupo Ericsson. - CGT cuestiona la bondad de la política, promovida por el grupo y reclama los costes de las reestructuraciones anteriores, respondiéndole la RE que está reflejado en las cuentas anuales. - CGT cuestiona las contradicciones entre la memoria y el informe técnico y el señor Belarmino Marino le pide que las concrete por escrito. Se debate, a continuación, sobre ingresos, márgenes y los resultados de explotación de las empresas, así como sobre los gastos de personal, cuyo incremento, explica la RE, se debe a la inclusión de las indemnizaciones del despido anterior, si bien en el informe técnico se desglosan con y sin indemnizaciones. - Se explica también por el señor Belarmino Marino la evolución de ENI, así como las circunstancias productivas y organizativas, distinguiendo cada una de las actividades de las empresas. El Sr. Belarmino Marino continúa con su explicación del resumen de las causas económicas: caída de ventas en los últimos tres trimestres, resultados económicos negativos cuando se elimina el efecto de las compensaciones. También explica las causas productivas y/u organizativas, por unidades de la empresa. Por CC.OO. se pregunta si hay alguna incidencia fiscal en que las causas sean productivas y organizativas. La empresa indica que no, ya que las causas son económicas, productivas y organizativas CGT pide explicación de por qué Abentel no está afectada por el despido colectivo e información sobre su adquisición por el Grupo Ericsson. - También pide explicación de cómo está reflejada esta adquisición en la contabilidad de la empresa y cuál es su monto, de lo cual solo tenemos la información aparecida en prensa que la estimaba en 30 M?. - Esta información es importante para evaluar el impacto económico de esta adquisición. - La empresa indica que el negocio de Abentel todavía no se ha adquirido y que, por tanto, no puede estar afectada por el presente despido colectivo, así como que no tendría sentido alguno adquirir un negocio para reestructurarlo a continuación. - La empresa indica que, si bien se espera que se den todos los requisitos para su adquisición en un futuro, se desconoce el precio de adquisición y que como ha comentado anteriormente el grupo Ericsson nunca publica este tipo de datos. CGT quiere saber qué provisiones se han hecho para adquirir Abentel, en el caso de que aún no se haya realizado el desembolso, y cómo están consideradas en la información financiera. - La empresa toma nota. A continuación, cada sección sindical manifiesta sus críticas al procedimiento de despido colectivo y reprocha su promoción a la empresa demandada. Tercera reunión (27-10-2016): Cada sección sindical solicita informaciones y promueve propuestas, que son contestadas por la empresa y se tienen por reproducidas. CGT pregunta si dentro del plan estratégico de Ericsson existe un plan de empleo en el que se prevea el número de empleados que va a necesitar en los próximos años y cuál va a ser la actividad a que se van a dedicar. A nivel internacional se ha afirmado que en los próximos años crecerá el número de empleados hasta los 200.000, pero les gustaría conocer qué número es el que corresponde a España. La RE manifiesta que desconoce si en el Grupo Internacional habrá algún tipo de previsión como la comentada por CGT. Pero que el número de empleados va a depender de la evolución de los negocios y productos y de las necesidades reales de mano de obra. CGT solicita un plan de viabilidad a medio corto plazo donde se indiquen las provisiones de actividad de Ericsson en España. - Este plan es imprescindible para poder tomar medidas no improvisadas para mejorar la evolución de la compañía en España y también solicita información de si existe algún plan sobre empleo de Ericsson en España y en caso de que exista se solicita que se aporte dicho plan. Este plan es imprescindible para poder tomar medidas y adaptar la plantilla a las provisiones de la compañía de una forma gradual que minimicen los despidos y las consecuencias de los mismos sobre los afectados. - También solicita información de si existe algún plan de formación para los próximos años, para evaluar las acciones que se están tomando para el reciclaje de trabajadores y evitar o minimizar los despidos proyectados. CGT reclama también información de si existe algún plan de rotaciones de Ericsson en España y, en caso de que exista dicho plan, se solicita a la empresa que lo aporte. - Este plan es imprescindible para poder adaptar la distribución de la plantilla a las necesidades de la compañía de forma que se minimicen los despidos. - Solicita información de si existe algún plan de recolocaciones de Ericsson en España y en caso de que exista dicho plan se solicita a la empresa que se aporte. Este plan es imprescindible para evitar la pérdida de competencia que está sufriendo Ericsson en España debido a la continua sucesión de despidos. - Reclama, además, información de si existe algún plan de adaptación y transformación de las competencias de la plantilla de Ericsson en España y en caso de que exista dicho plan se solicita que se aporte. - Este plan es imprescindible para poder adaptar las competencias de la plantilla a las necesidades de la que está sufriendo Ericsson en España debido a la continua sucesión de despidos. - También pide información de si existe algún plan de adaptación y transformación de las competencias de la plantilla de Ericsson en España y en caso de que exista dicho plan se solicita que se aporte. - Este plan es imprescindible para poder adaptar las competencias de la plantilla a las necesidades de la compañía de forma que se minimicen los despidos para reemplazar a los trabajadores actuales por otros, tal y como viene sucediendo. CGT solicita información sobre las aportaciones realizadas o provisionadas en la contabilidad empresarial correspondientes a las aportaciones de mayores de 50 años a la Seguridad Social o al Tesoro Público debido a los despidos realizados desde el 2010. - Esta información es necesaria para conocer los costes reales para la compañía de estos procedimientos de despidos colectivos.



- También solicita a la empresa su propuesta de plan social, señalando que la propuesta es importante para minimizar los efectos de la decisión empresarial sobre los trabajadores que puedan estar afectados. CGT manifiesta que le gustaría que se hablara de necesidades en términos económicos, ya que el problema es económico, y no solo en número de despedidos y condiciones de los despedidos. Consideramos que centrarse en los despedidos como única solución desvirtúa el presente procedimiento de consultas configurándolo como un mero trámite preceptivo y no como un verdadero proceso negociador destinado a evitar o mitigar los efectos de los despedidos proyectados y posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. - Solicita a la empresa que confirme si en esta ocasión estará dispuesta a valorar propuestas alternativas a los despedidos como reducciones voluntarias de jornada y salario, excedencias con garantía de reingreso, recolocaciones diferidas, etc. Consideramos que estas medidas deben ser valoradas seriamente por la Dirección, lo que no se hizo en procedimientos pasados, pues pueden contribuir de forma importante a la viabilidad empresarial y al minimizar los efectos sobre el personal afectado. - También se requiere a la Empresa para que aclare la situación de los "inactivos" en los listados que ha distribuido en formato Excel. - La RE informa que se volverán a remitir los listados clarificando los "activos" e "inactivos". Se anexan al acta las propuestas de información, realizadas por cada sección. - CGT realiza sesenta y seis solicitudes de información, que damos por reproducidas, si bien solicita, en concreto, los contratos de compensación desde 2009 y las partidas de las cuentas anuales donde se reflejan dichos contratos, así como su regulación legal y su habitualidad en el sector con precisa explicación de su despliegue en España. - Se pide también información sobre la adquisición de ABENTEL y el reflejo contable de su adquisición. Cuarta reunión (2-11-2016): CGT pide que acuda el responsable del proyecto UNICA, a lo que se accede por la RE. - Ante las peticiones de información, la RE manifiesta que se han pedido más de 100 informaciones y que se está haciendo un gran esfuerzo para dar respuesta a las mismas. - No obstante, la RE manifiesta que se han preparado los censos desde 2012 a 31 de diciembre 2015, así como los datos de los resultados de las empresas de recolocación de LUKKAP y RANDSTAD en los procesos de ERE previos; los listados de salida con causa, y con indicación de las causas de rechazo a las adscripciones voluntarias de los procedimientos colectivos de los años 2013 y 2015 y se están preparando listados con salarios medios desglosados por Unidad y Antigüedades, incluyendo el dato medio de incremento, si bien advierte, como ya se ha comentado tanto en el pasado como en este procedimiento, no es posible facilitarlo nominativo de todos los empleados, así como el informe sobre reducciones de costes, a falta de tener los correspondientes a edificios. A continuación, la RLT reprocha a la empresa que no se hayan contestado a sus peticiones informativas, replicándose por la RE que no es posible hacer frente a tal cúmulo de propuestas. - Se anuncia una reunión específica para tratar sobre la situación económica y financiera para el 11-11-2016, manifestándose por CGT que no podrá acudir su economista, por lo que la RE se compromete a realizar otra reunión con CGT. La RE informa sobre el procedimiento para las adscripciones voluntarias y se compromete a desglosar afectados por unidades, a propuesta de CGT, así como sobre los conceptos retributivos que se abonarán y anuncia que está preparando un documento sobre subvenciones. - Se anexan contestaciones de la RE a los requerimientos de la RLT, que se tienen por reproducidas. Quinta reunión (4-11-2016): Se reclama concreción sobre los criterios de selección y la RE manifiesta que son los mismos del despido de 2015, que se aceptaron por la RLT. - CGT insiste en este tema, porque los considera arbitrarios, lo que se rechaza por la RE, al igual que la elección por razones de edad, género o salario, que nunca se ha producido. - CGT exige que se expliquen las vinculaciones de los redactores del informe técnico con la empresa, explicándose por la RT que Equipo Técnico no tiene nada que ver con la empresa. Interviene, a continuación, la responsable de I+D, abriéndose un turno de debate con las diferentes secciones sindicales. - CGT reclama información sobre subcontratación de I+D en volumen de trabajos subcontratados, número de horas productivas y coste y el número de personas que tiene acceso a los sistemas de Ericsson desde el 2010 por proyecto y tipo de actividad. CGT también hace notar las incongruencias en las cifras de trabajadores externos (a través de ASPs o como ARPs) que se observa a los diferentes niveles en Ericsson ya que en documentación del grupo se indica por ejemplo que en algunas organizaciones no existe personal externo. - La empresa indica que Ericsson no subcontrata con empleados autónomos, sino servicios con empresas subcontratistas. - Más específicamente, CGT solicita la lista de subcontratas que han trabajado en proyectos de I+D los últimos 3 años, facturas de los servicios recibidos, plan de tiempos de cada uno de los servicios comprados (fecha de inicio y fin planificada y real), coste de los servicios (comprado y final) y el listado de personas de estas empresas que han prestado sus servicios durante este tiempo en el centro de I+D (por ejemplo, más de 6 meses) y justificación de por qué estas personas deben trabajar de forma permanente en la oficinas de Ericsson. También sería interesante conocer el coste de los puestos de trabajo donde prestan sus servicios estos trabajadores de las subcontratas. Sobre las subvenciones de I+D, la empresa indica que hay bonificaciones de Seguridad Social y deducciones fiscales por los proyectos de investigación. Hay 3.000.000 de Euros por desgravaciones que se calculan en base a una plantilla promedio de investigadores que está muy por debajo de la plantilla que hay en el centro de trabajo. - El número de inventores e investigadores que se deben justificar para obtener dichas deducciones es mucho más pequeño que la plantilla de Ericsson, por lo que la reducción de plantilla no va a tener impacto sobre este capítulo. - CGT dice que para poder mantener ese nivel de desgravaciones de 3 millones al año



siguiente hay que tener el mismo volumen de inversión en el año siguiente. La empresa reitera que en Ericsson el volumen de plantilla es mucho mayor que el requerido para las bonificaciones, por lo que la reducción de plantilla no implica una pérdida de las subvenciones. A continuación el señor Teofilo Constantino explica los datos de auto aseguro y externalización del servicio de prevención. La empresa indica que anticipó esta información sobre las cuentas del auto aseguro solicitadas a la parte social por correo electrónico que se adjunta al acta como anexo I, abriéndose un debate sobre la externalización del servicio. - Después intervino el señor Constancio Teofilo sobre la situación del sector y del mercado, abriéndose también un debate sobre los datos económicos y financieros de la empresa y las expectativas de mercado. La RE adjuntó información sobre horas extraordinarias de EEM de los años 2015 y 2016; distribución del número máximo de afectado por subunidades y volúmenes de subcontratación por actividad por el periodo enero a septiembre 2016 y también información sobre PPT con datos de formación del año 2016; datos de horas extras de ENI que facilitamos el pasado viernes en formato Excel como nos pedisteis; datos pendientes de ETTs, LTAs/STAs, y explicación del colectivo de inactivos - listado actual de vacantes del grupo en España. Sexta reunión (8-11-2016): Se debate sobre la evolución de la calidad del modelo "delibery" y sus limitaciones, así como la actividad en el área NES y sus volúmenes de actividad, además de otros proyectos, cuestionándose que sobre personal. - La RE explica el modo en el que se ha producido la reducción de actividad, deteniéndose en los detalles de los diversos proyectos. Se reprocha por la RLT la superación del número máximo de horas extraordinarias, informándose por la RE que se han reducido significativamente, insistiéndose por la RLT que en la empresa se sobre trabaja, lo que se niega por la RE. - La RLT pone en duda los resultados de despidos anteriores y la RE manifiesta que sólo el volumen de negocio de Roll Out en 2016 se ha reducido un 36%. - Se señala que, tras el último despido, la plantilla de la empresa asciende a 3000 empleados, informándose por la RE que no se ha incrementado la plantilla. - Se vuelve a insistir sobre el número de horas extras en los centros afectados y sobre la compra de Abentel, contestándose por la RE que no se ha consumado y que no es política de la empresa informar sobre el precio de la operación, aunque CGT insiste en que se dé información sobre el precio de la operación y sobre rentabilidad esperada y la RE explica que el objetivo es entrar en el mercado de fibra óptica y mantenimiento donde ERICSSON no está y que se espera incrementar el volumen de negocio y su rentabilidad. La RE informa, a continuación, sobre el proyecto UNICA y se afirma que el kick-off se produjo el viernes pasado, que se trata de un proyecto estratégico, del que están pendientes todos sus competidores. - El señor Rodrigo Lazaro explica sobre el despliegue del proyecto y sobre las diversas fases de ejecución del mismo, aunque CGT reprocha que el informe técnico no enfatice sobre dicho proyecto y defiende que en HLR hay competencias compatibles, informándose por la RE que no solo se trabaja en proyecto UNICA en España. Se discute también sobre formación y las horas desplegadas para hacerle frente con diversas intervenciones de las distintas secciones sindicales y la RE. - La empresa explica las razones del despido en Málaga. - Después el señor Jaime Saturnino informa sobre la estrategia EDOS SDT para 2017, abriéndose, a continuación, un debate sobre la amortización de puestos de trabajo y la RE informa sobre las subvenciones adquiridas por Optimi en Málaga, explicándose que se perderá parte de la misma en función del menor número de empleados, lo cual obligará a devolver en parte la subvención. - CGT reprocha la política de subcontrataciones de la empresa, porque sustituyen a los trabajadores despedidos y denuncia que en la memoria no se hace referencia al grupo de GEU dentro de BNES y reprocha que no se le haya dado información sobre subcontratación en las áreas de I+D. La RE informa que no desplegará servicios mínimos o de mantenimiento y seguridad durante la huelga. - CGT reclama información sobre los puestos de trabajo en los censos aportados, respondiéndose por la empresa que el 2-11-16 informó sobre el job role y el job family, aunque CGT reclama información sobre el job storage. Se producen quejas por parte de la RLT sobre la actitud empresarial a la solicitud de mayores informaciones y se pone múltiples ejemplos. - CGT entrega otro documento con preguntas sobre la documentación proporcionada, que obra en autos y se tiene por reproducida, que contiene 27 nuevas solicitudes de información. - Se adjuntaron también informes de las demás secciones sindicales. La empresa adjuntó información sobre trabajos fuera de jornada en EEM y ENI en 2015 y 2016; número de empleados con discapacidad en ambas compañías; número de becarios en 2015 y 2016 e información sobre porcentajes medios de consecución de objetivos y pago de variable de EEM por unidades. - También se informa y se corrigen los errores detectados en los censos. - Se anexa además la contestación de la empresa a las preguntas de CGT del 28-10-2016, que se tienen por reproducidas, si bien se explica que ya en el despido de 2015 se aportaron los documentos y las razones de los contratos de compensación, causados precisamente porque se considera a España como mercado en expansión. Séptima reunión (10-11-2016): La RE informa sobre la clasificación profesional en las empresas, basada en grupos profesionales y no en categorías y reitera que los criterios de selección son idénticos a los aplicados anteriormente en 2013 y 2015. UGT propone promover una política de recolocaciones y la RE manifiesta que cualquier rotación que se produzca reducirá el número de despidos. - Advierte a continuación que RRHH está desbordada ante el sin fin de informaciones solicitadas y que es imposible estar a todo. La RLT hace una propuesta alternativa a los despidos, consistente en eliminación de horas extras; reducción de retribuciones variables y bonos; reducción vehículos de empresa; reducción de espacios de oficina; reducción voluntaria del tiempo de trabajo; excedencias voluntarias; rotaciones; sustituciones por personal propio a ARP y



ASP, lo que supondría reducir aproximadamente 139 despidos, con el consiguiente ahorro de indemnizaciones y reclama un Plan Estratégico de Empleo. - CGT se compromete a pasar por escrito la propuesta y la RE a estudiarla cuando llegue dicho documento. La RE procede a detallar una nueva propuesta de plan social, la cual estaba elaborada antes de la intervención de CGT y se enviará por email a todos los miembros de la parte social. La propuesta de la empresa, que se explica en la reunión, se anexa a la presente acta. En cuanto a cláusula quinta, sobre la recolocación diferida, la empresa indica que está abierta a recibir propuestas de la parte social sobre un posible redactado de dicha cláusula. - No obstante la explicación de la propuesta empresarial, Ericsson indica que estudiará las propuestas que acaba de exponer la parte social. Se abre debate sobre los plazos de ejecución de los despidos, así como el plazo de acogimiento voluntario. - CGT propone que se haga esfuerzo en edades y antigüedades de las prejubilaciones, debatiéndose, a continuación, sobre dicho extremo, oponiéndose la RE a que la única vía sea el acogimiento voluntario, lo que reabre el debate sobre la voluntariedad. - Después se abre un nuevo debate sobre el proyecto mandarina, así como sobre horas extras. La empresa indica que la edad es un elemento que no se puede tener en cuenta para la elección de empleados afectados por los ceses, pero que sí se tiene en cuenta a los efectos de limitar los costes de la prejubilación. - Se abre un debate entre las partes al plantear la empresa la supresión del plan de rentas ofertado en procesos de despido colectivo anteriores ya que en el procedimiento de despido colectivo de 2015 se apuntaron dos empleados y la RE manifiesta que no es su intención replicar los despidos anteriores. - La RE vuelve a insistir que los criterios selectivos son los mismos que en los despidos previos y se debate después sobre las unidades afectadas, insistiéndose por CGT que deben detallarse los puestos amortizables. Se anexa la propuesta de las secciones sindicales, que se tiene por reproducida, así como las propuestas de Plan Social elaboradas por la empresa el 10-11-2016, que se tienen también por reproducidas. Octava reunión (11-11-2016): La RLT reprocha la falta de concreción de los criterios selectivos y no comparte que sean los mismos que en procedimientos anteriores. - La RE mantiene su posición anterior. - La RE se compromete a elaborar mejor la distribución de afectados por Job Role, Job Title y Job Stage, aunque considera que la RLT tiene esa información. Se debate, a continuación, sobre la información económica, por lo que intervienen los responsables de Equipo Económico, abriéndose un debate, a continuación, donde las partes discrepan sobre la validez de las fuentes utilizadas por unos y otros relativas a la situación del mercado de las telecomunicaciones y su evolución. El Sr. Belarmino Marino indica que las causas específicas del proceso están ligadas a datos ciertos comprobables y que concurren en Ericsson y que no están basadas en previsiones ni en tendencias del mercado. Asimismo, señalan que el informe técnico refleja la situación económica financiera de Ericsson y la caída de ventas en la empresa. - Se reitera la reducción de ingresos en los últimos trimestres, así como en las pérdidas reales de ambas empresas, compensadas precisamente por las compensaciones millonarias desde la matriz. - CGT vuelve a reiterar que se aporten los contratos de compensación. - Se anexa un informe sobre el despido colectivo elaborado por STC. Novena reunión (14-11- 2016): La RE entrega un documento de distribución de ventas en el grupo y un informe de precios de transferencia EEM en 2015. - CGT pide que se traduzcan pues están en inglés. CGT abre nuevamente el debate sobre los contratos de compensación y cuestiona la reducción de ingresos en los últimos trimestres. - Por Equipo Económico, el Sr. Belarmino Marino indica que las causas del ERE de EEM son la caída de ventas de los tres últimos trimestres y la dependencia financiera como consecuencia de los contratos de compensación. - Indica que para la elaboración del informe técnico se ha seguido el criterio de los trimestres naturales y que CGT no habla de trimestres naturales, además indica que desconoce la información de la que dispone CGT para poner en duda caída de ventas, que el Sr. Belarmino Marino indica que es real. CGT reitera que solo se ha utilizado la información disponible hasta el momento, que está basada en las cuentas auditadas y en una información fiscal parcial. - También está de acuerdo con el Sr. Belarmino Marino en que la información fiscal es secundaria para valorar la disminución del nivel de ingresos de 2016. - La información clave es la contable, en concreto los estados contables y la cifra de ventas y subraya que en 2015 hubo pérdidas en EEM y ENI. - Defendió, a continuación las compensaciones realizadas, puesto que están auditadas y avaladas por auditores externos y existen precios de transferencia refrendados por expertos independientes, subrayando que los auditores validan la contabilización de las compensaciones como un menor gasto y no como inversión, aunque su importe se está reduciendo en los últimos años. - Se explican también las razones para la compra de empresas. CGT insiste en que no se le ha entregado la documentación solicitada y reclama el estado financiero consolidado del Grupo, explicándole la RE que no tiene obligación legal de hacerlo, lo que se rechaza por CGT. La empresa explica, a continuación, su posición respecto a las propuestas elaboradas conjuntamente por la RLT y da sus razones para considerar que no resolverían el problema. - Informa, en cualquier caso, que la edad no determina en absoluto la selección de afectados, aunque se produce normalmente un importante número de solicitudes de prejubilación. Se anexa un documento con los criterios de selección de los empleados afectados, así como los utilizados en procesos anteriores; también la distribución del número máximo de empleados afectados por Comunidad/Centro de Trabajo/Job Role y el número máximo de 322 afectados tras las salidas a 14-11-2016; información sobre horas extraordinarias reportadas y abonadas en 2015 y 2016; el documento de distribución de ventas en el grupo y un informe de precios de transferencia EEM en 2015 y el informe elaborado por CCOO. Décima reunión



(16-11-2016): Se debate sobre la reducción de ingresos y sobre su concordancia con las declaraciones del IVA, abriéndose un intercambio de opiniones entre la RE y CGT en particular, quien aporta un documento sobre criterios de selección, en el que se critica los utilizados por la empresa. La empresa informa que se han reducido sustancialmente las horas extraordinarias a requerimiento de STC, quien cuestiona también los criterios de selección. - La empresa informa que no puede concretar exactamente el número de afectados, puesto que el primer criterio de selección es la voluntariedad. - Se debate nuevamente sobre el Job Stage y el Job Title y se insiste que deben identificarse en el listado. - CGT quiere que se precise que unidades tienen problemas organizativos y se le responde que está reflejado en el informe técnico. Los negociadores cruzan valoraciones sobre el proceso, una vez se descartan por la empresa las propuestas de la RLT, por considerar que no resolverían el problema y supondrían un sobre coste excesivo. La RE informa que no desplegará servicios mínimos ni de mantenimiento y seguridad y respetará el derecho de huelga, convocada para el 17-11-2016 y se compromete a hacer el máximo esfuerzo en su oferta final. - Las secciones sindicales manifiestan que cualquier acuerdo quedará condicionado a la consulta a los trabajadores. CGT vuelve a reclamar los contratos de compensación, porque los aportados no lo son y la RE continúa manteniendo su postura, si bien advierte a la RLT sobre su deber de confidencialidad. Se anexan el informe de CGT sobre criterios de selección, así como otro informe sobre la supuesta caída de ingresos en el Grupo Ericsson; la propuesta de la parte social para el Plan Social del Grupo Ericsson; informe de la empresa, en la que se contesta a las preguntas de CGT sobre el servicio de outplacement; informe de la empresa sobre el censo de la plantilla a 30-09-2016, incluyendo el dato de las subunidades en la unidad de RMED NES CU Iberia; Informe sobre ventas trimestrales a septiembre de 2016; contestación de la empresa a la propuesta conjunta de los sindicatos y las declaraciones de IVA del mes de septiembre que faltaban. Undécima reunión (18-11-2016): La RE hace una propuesta y se hace un receso para que la RLT la valore. - Las secciones sindicales manifiestan sus posiciones, recordándose por la RE que siempre ha sido generosa con las adscripciones voluntarias. - CGT no acepta la propuesta empresarial, porque considera que no ha dispuesto de la información pertinente, aunque valora positivamente la propuesta sobre re-skilling, realizándose, a continuación, valoraciones por cada una de las secciones sindicales, que la RE contesta puntualmente, admitiéndose finalmente la mejor propuesta por CCOO, siempre que sea aceptada por la mayoría de la plantilla. Se anexa al acta la comparativa de costes con ASP?s y centros globales en el área de NÉs; se informa también sobre los informes, utilizados por Equipo Económico, para realizar su informe sobre la situación del mercado y el borrador final del acuerdo; también la contestación de la RE a la propuesta social conjunta; el censo de la plantilla a 30-10-2016 conforme a los reportes oficiales HRMS; número de personas que ya no están en las compañías a 30-10-2016; el informe de STC Duodécima reunión (19-11-2016): La empresa realizar su propuesta, que obra en autos y se tiene por reproducida, caso de desacuerdo y anexa otra propuesta, caso de que finalmente se alcanzase acuerdo, que también se tiene por reproducida. - El resumen de la propuesta con acuerdo es el siguiente: Se extinguirán hasta un máximo de 281 contratos de trabajo (frente a los 330 iniciales), de los cuales 98 afectan a Ericsson Networks Services SL y 183 a Ericsson España SA, añadiéndose que "el número anteriormente fijado podrá ser reducido según las bajas voluntarias que se produzcan en las unidades y centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido colectivo y de las que se dará cuenta a la comisión de seguimiento". Las medidas para las extinciones son el cese indemnizado, las prejubilaciones para empleados de más de 53 años con un mínimo de prestación de servicios de 17 y plan de rentas para los empleados que tengan entre los 50 y 52 con un mínimo de 17 años de prestación de servicios. Los empleados afectados por el cese indemnizado percibirán 45 días de salario fijo, más variable, más variables actividad por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades, más una indemnización adicional de 850 euros por año de prestación de servicios; para las adscripciones voluntarias se permitirá optar por 850 años por año de servicio o 3000 euros por cada hijo menor de 18 años, y se añadirá una cantidad adicional de 850 euros. En el caso de las jubilaciones, se pagará una renta anual equivalente al 75% del salario regulador neto hasta los 63 años, con un tope de 27.000 euros anuales, descontándose durante los 24 primeros meses el importe de la prestación por desempleo contributivo. En el caso de los planes de renta, los empleados recibirán una renta bruta mensual de 1.750 euros para trabajadores de 52 años, 1.650 euros para trabajadores de 51 años y 1.550 euros para trabajadores de 50 años, desde que finalice la prestación por desempleo. Como criterios de designación de los trabajadores: Adscripciones voluntarias. Conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional o geográfica). En razón inversa a la especialización o polivalencia. Falta de adecuación entre el perfil y los requerimientos del puesto. En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la compañía. En razón inversa a los ratios de productividad de cada empleado. Evaluación de desempeño de los años 2014 y 2015. No obstante, se acuerda dar un tratamiento diferente a los siguientes colectivos: No se aplicarán las medidas a las trabajadoras embarazadas o que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad. En el caso de los trabajadores que en el momento del despido estén disfrutando de permiso de paternidad o de la plantilla con reducción de jornada por cuidado legal, se establece que el porcentaje de afectación de los mismos no será superior al porcentaje del colectivo afectado por área. No se aplicarán medidas a la plantilla que acredite una discapacidad igual o superior al 33%, ni a las trabajadoras que acrediten encontrarse afectadas como víctimas de violencia de género. En el



acuerdo se establece también un programa de re-skilling para un grupo de 26 empleados, reduciéndose así el número de afectados. Los trabajadores que participen el programa recibirán formación, garantizándose que si finalmente la formación resulta infructuosa, o bien no se formalizan los proyectos futuros que permitan la continuidad en el empleo, las condiciones de cese indemnizado serán las que figuran en este expediente. Se forma una comisión de formación o re-skilling. PLAN DE COLOCACIÓN EXTERNA y MEDIDAS SOCIALES DE COMPAÑAMIENTO De conformidad con el art 51 del Estatuto de los Trabajadores y art 9 del Real Decreto 1483/2012 , y, dado que se trata de un despido colectivo de más de 50 trabajadores, la empresa debe aportar un plan de recolocación externa. En la propuesta quinta del acuerdo se indica que "se establecerá un programa de recuperación del empleo (outplacement), de duración de doce meses a través de las siguientes empresas especializadas: Lukkit Consultants SL, para los empleados de Ericsson España SA y Randstad Empleo ETT para los empleados de Ericsson Network Services afectados por el despido colectivo... incluirá medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo". La empresa ofrece también, para los trabajadores que opten por el cese indemnizado la posibilidad de acogerse a un plan de recolocación diferida, en virtud del cual tendrán derecho a la recolocación diferida a partir de los dos años desde la fecha de la salida. En caso de acogerse se le abona el 70% de la indemnización legal, una vez transcurridos los dos años desde la salida tendrá derecho de recolocación preferente durante 18 meses; si es recolocado no percibe el 30% restante pero sí lo percibirá si, transcurrido el citado plazo, no se ha producido la recolocación. En cuanto a las medidas sociales de acompañamiento a las que se refiere el artículo 8 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de los contratos y reducción de jornada, la parte séptima el acuerdo recoge "ayuda a la formación", que consiste en un 50% del coste de la matrícula con un tope de 1.500 euros; "ayuda a emprender" por importe de 2.000 euros y que deberá solicitarse dentro de los seis meses posteriores al cese efectivo en la empresa y que es incompatible con la ayuda para la formación; inclusión de las personas afectadas y familiares por las extinciones previstas , dentro de la póliza médica de personas ex empleadas de Ericsson y mantenimiento del seguro médico durante una año después de la fecha de cese. CONVENIO ESPECIAL En el punto 3.2 en relación a las prejubilaciones aplicables a los mayores de 53 años del acuerdo se indica que "la empresa financiará las cuotas para la suscripción por parte del trabajador afectado del Convenio Especial con la Seguridad Social por contingencias comunes en razón a las cotizaciones que le correspondan de acuerdo con el salario fijo que tuviese el trabajador en el momento de su cese en la empresa, de conformidad con la legislación vigente", en cumplimiento establecido en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores . Además en el punto 4.3 del acuerdo se indica que "la empresa financiará las cuotas para la suscripción por parte de la persona afectada del correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social por contingencias comunes en razón de la base de cotización que tuviese el trabajador en el momento de su cese en la empresa, con el tope máximo de 2.500 euros brutos mensuales". Este punto se refiere a los trabajadores de entre 50 y 52 años afectados por los planes de renta, que percibirán una renta bruta mensual en función de su edad y la empresa financiará el Convenio Especial con un máximo de 2.500 euros. En resumen, la empresa se compromete en el acuerdo a abonar las cuotas del Convenio Especial para los trabajadores afectados por el ERE, mayores de 55, en cumplimiento de su obligación legal y también, sin que exista obligación legal, de los de entre 50 y 52, hasta un tope de 2.500 euros. El período de consultas concluyó sin acuerdo. - No obstante, CCOO y UGT manifestaron que someterían la propuesta a la consideración de la plantilla con todas las garantías precisas. - CGT rechaza la propuesta por las razones reiteradas y no se aparta de las propuestas de consulta a la plantilla, porque no se asegura que las consultas vayan a tener las garantías necesarias. - STC manifiesta también que someterá la propuesta a la consideración de la plantilla, si bien de modo telemático, para lo que propuso un protocolo que se refleja en el acta y se tiene por reproducido. Se anexa el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, así como la propuesta empresarial para el caso de acuerdo, que se tiene por reproducido. **8º**. - CCOO y UGT, por un lado, STC por otro y también CGT realizaron sendas convocatorias de huelga para el 17-11-2016. - El 16-11-2016 las empresas enviaron a sus managers un documento, que obra en autos con su debida traducción, en el que les encarecía que deberían respetar el derecho de huelga de sus trabajadores y les informaba que no se habían desplegado ni servicios mínimos, ni servicios de mantenimiento y seguridad. No obstante, los responsables del Departamento de RMED SL Technology Integration Core&Cloud Spain 1, así como del departamento de PDU UDM ES SM Technology&Evolution y del departamento CU ITC Iberia SL TI App Innovation se dirigieron a sus subordinados para que les manifestaran si iban a seguir la huelga. La huelga se desarrolló sin incidentes y tuvo una participación mayor que otras convocadas anteriormente, puesto que alcanzó el 17% en EEM y el 37, 61% en ENI. CGT denunció los hechos a la Inspección de Trabajo, quien emitió informe el 15- 12-2016, en el que concluyó que no se vulneró el derecho de huelga de los trabajadores. **9º** . - El 25-11-2016 las empresas demandadas notificaron la decisión a la RLT, a los trabajadores y a la DGE, ajustadas al Anexo II del acta de 19-03-2016. **10º**. - Sometida a consulta la propuesta empresarial, contenida en el Anexo II del acta de 19-03-2016, fue aprobada mayoritariamente por la plantilla de los centros de trabajo afectados. **11º**. - El 28-11-2016 se reunió nuevamente la comisión negociadora y se suscribió con acuerdo el período de consultas, que fue



aprobado por todos los componentes de la comisión, salvo los delegados de CGT. **12º** . - El 28-11-2016 se notificó a la DGE. - El 29-11-2016 se notificó a la RLT la comunicación efectuada a la DGE. **13º** . - Se han acogido voluntariamente a la medida 116 afectados, de los cuales 59 son mayores de 50 años. - Se ha aplicado forzosamente la medida a 68 trabajadores, de los cuales 23 son mayores de 50 años. - A unos y a otros se les permitió que optaran por la fórmula de desvinculación que más les conviniera del acuerdo alcanzado. **14º** . - La media de edad de los empleados del grupo Ericsson en España desde diciembre de 2012 a enero de 2017 es el siguiente: Menores de 30 años: 246 (2012); 160 (2013); 129 (2014); 99 (2015); 74 (2016) y 72 (2017). Entre 30 y 40 años: 1371 (2012); 1261 (2013); 1253 (2014); 1124 (2015), 933 (2016) y 922 (2017). Entre 40 y 50 años: 1167 (2012); 1231 (2013); 1347 (2014); 1357 (2015), 1437 (2016) y 1407 (2017). Mayores de 50 años: 209 (2012); 235 (2013); 313 (2014); 365 (2015), 429 (2016) y 365 (2017). La media de retribuciones en el mismo período asciende a 28.083, 70 euros (- 30 años); 36.699, 36 (entre 30 y 40 años); 51.850, 43 (entre 40 y 50 años) y 62.878, 60 (mayores de 50 años). **15º** . -Las ventas trimestrales de EEM en miles de euros en los cuatro trimestres de 2016 en relación con los del año anterior fueron las siguientes: La cifra de ventas del primer trimestre de 2016 (146.699 Euros) fue inferior en - 13% a las del mismo trimestre de 2015 (168.812 Euros). Las ventas del segundo trimestre de 2016 (185.899 Euros) descendieron el 14% respecto del mismo período del ejercicio anterior (217.053 Euros). Las ventas del tercer trimestre de 2016 (127.318 Euros) descendieron un - 17% respecto del mismo trimestre del ejercicio anterior (153.214 Euros). Finalmente, las ventas del 4º trimestre de 2016 (148.169 Euros) han sido un - 25% inferiores a las del mismo trimestre de 2015 (196.929 Euros). La cifra de ventas en miles de euros del Grupo Ericsson en España, incluyendo EEM, ENI y OPTIMI, en los cuatro trimestres de 2015 en comparación con 2016 fueron los siguientes: La cifra de ventas del primer trimestre de 2016 (155.382 Euros) fue inferior en - 16% a las del mismo trimestre de 2015 (183.935 Euros). Las ventas del segundo trimestre de 2016 (199.742 Euros) descendieron el - 14% respecto del mismo período del ejercicio anterior (231.797 Euros) Las ventas del tercer trimestre de 2016 (138.420 Euros) descendieron un -18% respecto del mismo trimestre del ejercicio anterior (167.964 Euros). Finalmente, las ventas del 4º trimestre de 2016 (159.523 Euros) han sido inferiores a las del mismo trimestre de 2015 en el -25% (213.215 Euros). **16º** . - EEM tiene suscrito un contrato de distribución con ERICSSON AB, por la que la segunda efectúa determinadas compensaciones a EEM. - Esas compensaciones tienen como fin cubrir las pérdidas derivadas de los costes atribuibles a los descuentos e incentivos de precios concedidos a determinados clientes, y vinculados a la consecución y ejecución de contratos estratégicos ejecutados a pérdida en términos de resultado neto, las cuales corresponden principalmente con contratos de modernización suscritos con grandes operadores de telefonía y comunicaciones. Las compensaciones, percibidas por EEM de su matriz sueca ascendieron en miles de euros a las cantidades siguientes: 263.600 (2012); 146.287 (2013); 170.710 (2014); 139.951 (2015) y 123.700 (2016). Si no se hubieran recibido las compensaciones mencionadas, los aprovisionamientos de EEM en su cuenta de pérdidas y ganancias, habrían sido los siguientes: Consumo de mercaderías: -413.668 (2012); -389.730 (2013); -470.087 (2014); - 457.578 (2015) y -321.783 (2016). Compensaciones: -263.600 (2012); -146.287 (2013); -170.710 (2014); -139.951 (2015) y -123.784 (2016). Consumo de mercaderías y compensaciones: -677.268 (2012); -536.017 (2013); -640.797 (2014), -597.529 (2015) y -445.567 (2016). Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos: -929 (2012); 1.519 (2013); 613 (2014); 1.442 (2015) y 953 (2016). Aprovisionamientos Corregidos totalmente: -678.197 (2012); -534.498 (2013); - 640.184 (2014); -596.087 (2015) y -444.614 (2016). **17º** . - La cuenta de resultados de EEM en el período 2012-2016, arroja los datos siguientes:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS 2012 2013 2014 2015 2016

1. Importe neto de la cifra de negocios 2. Variación de existencias de productos 732.323 705.315 683.596 736.008 608.085

terminados y en curso de fabricación -74.599 -48.114 40.521 -27.127 -17.431

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

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

a) Consumo de mercaderías d) Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos -413.668 -929 -389.730 1.519 -470.087 613 -457.578 1.442 -321.783 953

5. Otros ingresos de explotación 45.480 9.925 10.244 22.269 19.496

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

Recurrente -152.096 -157.826 -165.078 -167.779 -176.982

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

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



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

10. Excesos de provisiones

13. Otros Resultados 676 84693 -30 -187162 -17733 -9

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12) 55.663 30.796 27.708 17.225 19.741

14. Ingresos financieros 307 140 11 4 42

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

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

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

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

A2) RESULTADO FINANCIERO

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

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

(A1+A2) 30.392 9.522 21.396 10.703 13.607

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

A5) RESULTADO DEL EJERCICIO

(A4+18) 23.156 2.820 18.129 6.422 4.909

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

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

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

2. Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación

-74.599 -48.114 40.521 -27.127 -17.431

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

4. Aprovisionamientos -678.197 -534.498 -640.184 -596.087 -444.614

Consumo de mercaderías -677.268 -536.017 -640.797 -597.529 -445.567

Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos -929 1.519 613 1.442 953

5. Otros ingresos de explotación 45.480 9.925 10.244 22.269 19.496

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

Recurrente -152.096 -157.826 -165.078 -167.779 -176.982

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

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

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

10. Excesos de provisiones

11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado 13. Otros Resultados 676 846 93 -3 0 -187 162 -17733 -9

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12) -207.937 -115.491 -143.002 -122.726 -104.043

14. Ingresos financieros 307 140 11 442

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

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

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

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



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

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

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

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

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

18º . -Las compensaciones en miles de euros, percibidas por el Grupo Ericsson, ascienden a las cuantías siguientes: 263.600 (2012); 146.287 (2013); 170.710 (2014); 139.951 (2015) y 123.784 (2016), lo que supone un total de 844.332 en todo el período. En 2014 se reintegraron, como dividendos a la matriz, 4 MM euros y 18 MM en 2015. - Las retribuciones del personal de alta dirección en el Grupo Ericsson en España ascienden a 3.130.000 euros. La cuenta de resultados del grupo Ericsson en España, caso de no haberse producido las compensaciones percibidas desde la matriz, serían las siguientes:

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

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

2. Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación

-74.599 -48.114 40.521 -27.127 -17.431

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

4. Aprovisionamientos -678.197 -534.498 -640.184 -596.087 -444.614

Consumo de mercaderías -677.268 -536.017 -640.797 -597.529 -445.567

Deterioro de mercaderías, materias primas y otros aprovisionamientos -929 1.519 613 1.442 953

5. Otros ingresos de explotación 45.480 9.925 10.244 22.269 19.496

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

Recurrente -152.096 -157.826 -165.078 -167.779 -176.982

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

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

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

10. Excesos de provisiones

11. Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado 13. Otros Resultados 676 846 93 -3 0 -187 162 -17 733 -9

A1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12) -207.937 -115.491 -143.002 -122.726 -104.043

14. Ingresos financieros 307 140 11 4 42

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

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

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

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

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

A3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

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

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

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

19º . -La cifra de negocios del grupo en miles de euros ha tenido la evolución siguiente: Hardware: 139.141 (2012); 155.169 (2013); 143.555 (2014); 154.562 (2015) y 70.791 (2016). Software. 131.818 (2012); 126.957 (2013); 95.703 (2014), 95.681 (2015) y 73.588 (2016). Servicios: 461.363 (2012); 423.189 (2013); 444.337 (2014); 485.765 (2015) y 608.085 (2016). **20º** . - El margen bruto pasó en miles de euros de - 20.473 (2012);



122.703 (2013); 83.933 (2014), 112.794 (2015) y 146.040 euros. Los gastos de personal en miles de euros, pasaron a - 152.096 (2012); - 157.826 (2013); - 165.078 (2014); - 165.779 (2015) y - 176.982 (2016). - Dichos gastos, sumados a otros gastos de explotación y a las amortizaciones arroja los gastos operativos recurrentes siguientes: - 265.520 (2012); - 270.752 (2013); - 277.734 (2014); - 268.052 (2015) y - 269.653 (2016). **21º.** - Obra en autos el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. - En el citado informe se afirma que se entregó la documentación necesaria y se descarta que se haya producido fraude de ley, abuso de derecho o discriminación. **22º.** - Las empresas codemandadas han recibido subvenciones por parte de la Administración y ha sido adjudicataria de concursos públicos. **23º.** - Después del despido colectivo se han producido seis incorporaciones, cuatro de las cuales son del área de finanzas, que no estaba afectada por el despido colectivo, otra era de ITC con un perfil distinto a los despedidos en dicha actividad y otra de BICS, especializada en facturación y tarificación, actividad que no se vio afectada por el despido colectivo. Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO .- En el recurso de casación formalizado por la representación de CGT se consignan los siguientes motivos:

1º. - Al amparo del art. 207. d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social , se denuncia error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

2º. - Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 207 e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social , se denuncia por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia. Vulneración del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores art. 4.2 RD 1483/12 y el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE .

3º.- Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 207 e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social , se denuncia por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia. Vulneración de artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores , la Directiva 98/59/CE y las demás normas y jurisprudencia que serán citadas.

4º.- Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 207 e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social , se denuncia por infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia. por haber incurrido la Sentencia en incongruencia al haber resuelto cuestiones que no habían sido planteadas en la demanda y no se habían suscitado en el pleito.

El recurso fue impugnado por STC; las mercantiles Ericsson España, S.A. y Ericsson Network Services, S.L.U.; la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y la Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO).

SEXTO .-Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que el recurso formalizado debe ser íntegramente desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 8 de noviembre de 2017 la celebración de tales actos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El objeto del litigio y la modificación de hechos probados.

1. - El sindicato demandante Confederación General de Trabajadores (CGT), formula el presente recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de marzo de 2017, autos 347/2016, que desestimó la demanda de impugnación del despido colectivo pactado, tras el preceptivo periodo de consultas, entre Ericsson España, SA, Ericsson Network Services (en adelante Ericsson), y los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Sindicato de Trabajadores de Comunicación (STC).

La sentencia desestima todas las pretensiones de la demanda, y en su parte dispositiva declara justificado el despido colectivo.

2.- El primer motivo del recurso se formula al amparo de la letra d) del art. 207 LRJS , para interesar la parcial modificación del hecho probado tercero, que en su actual redacción dice lo siguiente: "- El 6-07-2016 se comunicó por las empresas a los representantes unitarios y sindicales la negociación de un acuerdo cuya finalidad era la transferencia de la actividad de ABENTEL TELECOMUNICACIONES, SL, condicionado a la autorización de la autoridad española de competencia. - En la comunicación se informa que dicho proceso,



cuya culminación se preveía para el tercer trimestre de 2016, implicará la incorporación de alrededor de 500 empleados especializados en despliegue y mantenimiento de servicios de fibra, que una vez integrados en el grupo Ericsson aportarán unos conocimientos técnicos muy relevantes con el mundo de la fibra, imprescindibles para lograr la expansión del negocio en el área de fibra que se está buscando".

El recurso postula como redacción alternativa " El 6-07-2016 se anunció por las empresas a los representantes unitarios y sindicales la firma de un acuerdo entre Ericsson y Abentel, compañía del grupo Abengoa, para la transferencia de la actividad desarrolla por Abentel, condicionado a la autorización de la autoridad española de competencia. En el anuncio se informa que dicho acuerdo, cuya culminación se preveía para el tercer trimestre de 2016....." .

3. - La pretensión así formulada no puede ser acogida por diferentes razones: 1º) ningún sentido tiene a los efectos de este procedimiento cambiar simplemente el verbo comunicar, que utiliza la sentencia, por el de anunciar que hace valer el recurso, lo que no se traslada en consecuencia jurídica alguna que pudiere ser mínimamente relevante, siendo por lo tanto una cuestión puramente retórica y del todo intrascendente; 2º) la prueba testifical invocada en el recurso es ineficaz para solicitar la modificación de los hechos probados en casación, que solo puede fundamentarse en un error evidente de apreciación de la documental, ex art. 207, letra d) LRJS ; 3º) la literalidad del correo electrónico que obra en el descriptor 184 es indiscutida e indiscutible, y es en ese documento donde consta la notificación de la empresa remitida a todos los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores que recoge el hecho probado tercero, siendo del todo indiferente que haya utilizado una u otra terminología en la transcripción que no altera su contenido, más allá de los matices y discusiones estériles sobre el uso de unos u otros vocablos, cuando ninguna duda hay de la existencia de dicha notificación y del contenido y finalidad del acuerdo con la empresa Abentel al que se refiere; 4º) y lo más importante, la modificación postulada es absolutamente irrelevante para la resolución del recurso, en la medida en que la recurrente se limita luego a señalar en el segundo de los motivos del recurso, que Ericsson " *no facilitó información suficiente sobre la compraventa de ABENTEL* ", lo que no solo no guarda relación alguna con las matizaciones que quiere introducir en la redacción del hecho probado, sino que ni tan siquiera se ofrece un mínimo argumento para explicar la razón por la que la supuesta carencia de información sobre ese extremo pudiere ser relevante en la negociación, y lo que es ahora más importante, de qué manera pudiere incidir desde esta perspectiva una u otra redacción del hecho probado.

SEGUNDO. La aportación de los documentos y de la información necesaria durante el periodo de consultas.

1. - Por el cauce de la letra e) art. 207 LRJS , se formula el motivo segundo que denuncia infracción de los arts. 51.2 ET , art. 4.2 RD 1483/12 y art. 2 de la Directiva 98/59/CE , para sostener que la empresa no aportó información suficiente durante el periodo de consultas sobre los llamados contratos de compensación, así como de la adquisición de ABENTEL, lo que viciaría de nulidad la negociación y el posterior acuerdo alcanzado con resto de los sindicatos.

La resolución de este motivo exige partir de la doctrina ya consolidada que ha venido a acuñar esta Sala, en dos de los aspectos claves en materia de despidos colectivos: a) el valor reforzado del acuerdo alcanzado entre la empresa y una amplia mayoría de la comisión negociadora del despido colectivo; b) el carácter finalista e instrumental de la obligación empresarial de aportar la información y documentación adecuada durante el periodo de consultas, lo que implica que no todo hipotético incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva, sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada .

2. - En lo que se refiere a la singular relevancia que ha de otorgarse a los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas que cuenten con el voto a favor de la gran mayoría de la representación sindical, frente al minoritario cuestionamiento ulterior del pacto, las SSTS 17/05/2017, rec. 221/2016 ; 13-7-2017, rec. 25/2017 , recuerdan que son ya muchas las sentencias de esta Sala, (entre otras, SSTS, 21-12-2016, rec. 1416/2015 ; 16-11-2016, rec. 1245/2015 ; 1-6-2016, rec. 3111/2014 ; 10-5-2016, rec. 3541/2014), en las que hemos señalado que cuando el procedimiento de despido colectivo finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado de manera claramente mayoritaria por las representaciones sindicales, debe reconocerse a lo pactado un especial valor reforzado a la hora de resolver la impugnación que pudieren haber formulado, legítimamente, los representantes sindicales minoritarios que no lo suscribieron, en lo que no es sino garantía y protección de la negociación colectiva en favor del reconocimiento de su eficacia vinculante.

Dicha doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013) y 24-febrero-2015 (rco 165/2014), en las que se establece que " *... debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario ... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que*



la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente ... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos".

3.- Al aplicar este mismo parámetro al caso de autos, deberemos comenzar por destacar la singular trascendencia que ha de tener el hecho de que una amplísima mayoría de la comisión negociadora hubiere firmado el acuerdo, no solo en orden a valorar la concurrencia y justificación de las causas organizativas y productivas, sino también en lo que hace a la suficiencia y adecuación de la información y documentación aportada por la empresa durante el periodo de consultas, aceptada sin tacha alguna por la mayor parte de los representantes sindicales y cuestionada únicamente por la organización sindical impugnante.

Y decimos que ese elemento es de gran relevancia en este caso, porque la comisión negociadora está integrada por un total de 5 afiliados a STC; 3 a UGT; 3 a CCOO y 2 a CGT; lo que supone que el acuerdo no ha sido firmado por un solo sindicato que pudiese disponer de representación mayoritaria en la comisión y condicionar con su único criterio la firma del acuerdo, sino que ha sido suscrito por hasta tres sindicatos diferentes, que suponen 11 de los 13 miembros de la misma.

Dato al que debe otorgarse una singular trascendencia por el especial conocimiento de la situación y problemática de la empresa del que sin duda disponen los que representan a una mayoría tan amplia de los trabajadores, poniendo de esta forma en su justo valor el resultado final del proceso de negociación colectiva.

A lo que debemos añadir, que el acuerdo fue sometido además a consulta de los trabajadores y aprobado mayoritariamente por la plantilla de los centros afectados, en lo que supone un aval adicional que no puede desdeñarse.

Ya hemos dicho que, pese a ello, esto no supone que el pacto así alcanzado despliegue efectos jurídicos de presunción en favor de la concurrencia de las causas y la legalidad del periodo de consultas - a diferencia de lo previsto en los arts. 41.4 y 47.1 ET -, pero es indudable el valor reforzado que sin duda ha de atribuirse a tan amplia y destacable conformidad.

4.- Respecto de la obligación de la empresa de facilitar durante el periodo de consultas del despido colectivo toda la información y documentación necesaria, para permitir que los representantes de los trabajadores puedan conocer las razones que lo justifican y presentar propuestas y alternativas, esta Sala ha venido a elaborar un completo cuadro doctrinal que se asienta en los criterios que resumen perfectamente las SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ; y 23-11-2016, rec. 94/2016 , por citar algunas de las más recientes:

1º) Tal como se desprende de los arts. 51.2 ET , 4.2 RD 1483/2012 y 2.3.a) Directiva 98/59 , la información se configura como un presupuesto ineludible de las consultas en el despido colectivo, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, por lo que éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. *Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas. Si, ante la documentación recibida, los representantes de los trabajadores entendiesen que es insuficiente deberán solicitarla a la empresa» (STS SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico »), siquiera la carga de la prueba en orden a acreditar la necesidad de que tal documentación sea aportada corresponda -es claro- a la RLT.*

2º) *Pero la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET]; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [art. 63.2 LRJ y PAC] e incluso en la normativa procesal [art. 207.c) LRJS]» (SSTS -todas de Pleno- 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal »; ... 16/06/15 -rco 273/14 -, para PDC «Grupo Norte»; 23/09/15 -*



rco 64/15-, asunto «Assor Spain, SA »; 29/09/15 -rco 1/15-, asunto «Montajes Elementos de Calderería, SL »; y 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA»).

3º) Ello es así, porque como la básica finalidad de la obligación consiste efectivamente en 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» (SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12 -; SG 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal»; ... SG 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono»; SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico », con VP), la nulidad tan sólo debe asociarse a la insuficiencia documental que «impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo» (con estas u otras parecidas palabras, SSTS -Pleno- 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «SIC Lázaro, SL »; 16/09/15 -rco 230/14-, asunto «Recuperación Materiales Diversos, SA »; 20/10/15 -rco 172/14-, asunto «Tragsa »; 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA »; y 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono »).

4º) Y si lo que se alega son " defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada no prevista normativamente, pero que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación ". (SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ; 18-5-2017, rec.71/2016).

5.- Bajo estos criterios hemos de analizar la infracción denunciada por la recurrente en el caso de autos, al afirmar que resulta insuficiente la documentación aportada por la empresa durante el periodo de consultas.

La conclusión no puede ser otra que la de calificar como innecesaria e intrascendente la prueba documental de cuya ausencia se queja el recurso, y de la que pretende derivar la extrema consecuencia de que sea declarado nulo el acuerdo alcanzado por una amplia mayoría de la representación sindical.

La recurrente concreta esa supuesta insuficiencia documental en la falta de información sobre la compra de ABINTEL y de los denominados contratos de compensación, pero no desgana las razones por las que la falta de más documental sobre estos extremos resulta relevante y necesaria para la negociación, limitándose simplemente a afirmarlo sin la menor argumentación justificativa y a quejarse de que la empresa no los habría aportado pese a su reiterada petición durante el periodo de consultas.

El cuarto de los fundamentos de derecho de la sentencia de instancia se dedica a analizar pormenorizadamente la documentación solicitada por el sindicato recurrente a lo largo del periodo de consultas, y en acertada aplicación de los mismos criterios jurisprudenciales que hemos resumido anteriormente, llega a la razonada y motivada conclusión de que ninguna de las peticiones de más documentos relativos a las dos específicas cuestiones mencionadas en el recurso tienen relevancia para determinar la nulidad del despido colectivo.

6. - Respecto a la compraventa de ABINTEL, da por probado que la empresa acredita cumplidamente que desde el 6-7-2016 informó de esta operación a la representación legal de los trabajadores, a la que posteriormente notifica su culminación sin que haya intención alguna de ocultarla, explicando durante el periodo de consultas que su objetivo era ampliar la cuota de mercado, sin que la actividad de la sociedad adquirida incida en la desarrollada por las demandadas y, en consecuencia, sobre las cuestiones que pudieren influir en el periodo de consultas.

En el escrito de recurso no solo no se ofrece el menor argumento que pudiere desvirtuar los razonamientos de la sentencia de instancia en este punto, sino que ni tan siquiera se identifican los elementos o circunstancias concretas del despido colectivo sobre las que pudiere incidir, directa o indirectamente, esa operación de compra de ABINTEL, ni se menciona en que pudiere consistir la supuesta falta de información sobre el particular.

La recurrente se limita simplemente a afirmar, sin más, que la empresa no facilitó información suficiente sobre esta compraventa, y a reproducir las disposiciones del art. 51. 2 ET y Real Decreto 1483/2012, para repetir en abstracto y a modo de genérico mantra, que la empresa debe aportar toda la información pertinente, y que tendría tal carácter la relativa a ese extremo, sin identificar la más mínima circunstancia para la que pudiere ser relevante disponer de más información de la que ya se declara probada que había facilitado la empresa en este particular.

Tiene razón la recurrente cuando afirma que el listado de documentos previstos en el art. 51.2 ET y RD 1483/2012 no tiene carácter exhaustivo y de *numerus clausus* , de manera que no excluye la obligación



de la empresa de aportar cualquier otro que sea necesario a los fines de una negociación adecuadamente informada.

Pero cuando la impugnación del despido colectivo tenga por objeto que se declare la nulidad del mismo por defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada no prevista normativamente, y que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, *"una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación"* (SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ; 18-5-2017, rec. 71/2016).

Sin que en este caso se justifique en el recurso la relevancia de más información sobre aquella concreta operación de compraventa.

7. - Similar razonamiento obliga a desestimar el alegato atinente a la aportación de los llamados contratos de compensación firmados con otras filiales del grupo, en lo que el recurso vuelve a reiterar las genéricas alegaciones sobre la necesidad de aportar *"toda la información pertinente"*, sin identificar ni justificar los motivos por los que pudiere ser necesaria mayor información al respecto, cuando la sentencia de instancia establece que ya disponían de toda esa misma documentación a raíz de los anteriores procesos de despido colectivo que precedieron al de autos, y que además, se contiene en la memoria y en el informe técnico una cumplida información sobre el funcionamiento de las compensaciones.

A lo que la sentencia añade que ha resultado probado que la empresa ya entregó esa misma documentación en el despido colectivo de 2015, y se ha demostrado que en las auditorías de las cuentas anuales de las empresas se significa que las compensaciones contribuían a reducir gastos.

Tras lo que rotundamente concluye, que CGT, *"no dedicó ni un minuto a utilizar el material disponible"*, acreditando con sus propios actos, *"que no estaba interesada realmente en discutir sobre las compensaciones"* ; y a tan categóricas consideraciones, añade finalmente que los contratos de compensación no pueden estimarse especialmente relevantes, sino que lo verdaderamente importante era determinar si los precios de transferencia se ajustaban o no a los de mercado, lo que estima acreditado en el informe de auditoría y acertadamente valora como una garantía para la pervivencia de los puestos de trabajo.

Nada se dice en el recurso que pudiere desvirtuar mínimamente los motivados razonamientos de la sentencia de instancia en este extremo, por lo que no hay razones para considerar justificada la genérica reclamación de más y más documentos sobre ese particular.

Finalmente, y contra lo que se afirma por la recurrente, no es irrelevante que una amplísima mayoría de la comisión negociadora hubiere aceptado firmar el acuerdo - aprobado además por la plantilla de los centros afectados-, sin oponer tacha alguna a la información y documentación facilitada por la empresa durante el periodo de consultas, cuando ya hemos dicho que debe atribuirse una especial trascendencia al valor reforzado que tiene lo pactado con la empresa, bajo la aprobación de una parte tan considerablemente relevante de la representación de los trabajadores.

TERCERO.Los criterios de selección de los trabajadores afectados .

1 .- El motivo tercero denuncia la vulneración del art. 51.2 ET , la Directiva 98/59/CE y doctrina jurisprudencial que se cita, para cuestionar los criterios de selección pactados para designar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, y solicitar por esta causa la nulidad del acuerdo con base en la supuesta generalidad, inconcreción y arbitrariedad de los mismos.

Tales criterios son los siguientes: a) Adscripciones voluntarias; b) Conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional o geográfica); c) En razón inversa a la especialización o polivalencia; d) Falta de adecuación entre el perfil y los requerimientos del puesto; e) En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la compañía; f) En razón inversa a los ratios de productividad de cada empleado; g) Evaluación de desempeño de los años 2014 y 2015.

Y además se acuerda dar un tratamiento diferente a los siguientes colectivos: 1º) No se aplicarán las medidas a las trabajadoras embarazadas o que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad; 2º) 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; 3º) 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.



2.- Sostiene la recurrente que la generalidad de esos términos deja en manos de la empresa la arbitraria elección de los trabajadores, que no descansaría en criterios objetivables, ni mucho menos controlables.

Al exponer las razones que le llevan a denunciar tales criterios, se limita únicamente a cuestionar dos de ellos muy concretos, sin oponer la menor tacha a ninguno de los restantes.

El alegato a tal afecto pasa por: a) desdeñar en primer lugar el de la voluntariedad, porque *"más que un criterio de selección de la empresa es una opción que se ofrece al propio trabajador"*; b) y cuestionar el de la "evaluación de desempeño", por estimarlo absolutamente generalista al estar basado en criterios muy imprecisos.

Tras lo que seguidamente afirma que una de las pruebas más claras en ese sentido, es que el acuerdo permitía el despido de un total de 281 trabajadores, y finalmente se han ejecutado únicamente 184, de los cuales 68 son despidos forzosos y 116 extinciones voluntarias; lo que pretende hacer valer como la constatación de que los criterios de selección eran arbitrarios y generales, sin ajustarse a los parámetros que ha venido a elaborar la doctrina jurisprudencial en esta materia.

Esta última consideración resulta ciertamente sorprendente, en la medida en que tales circunstancias evidenciarían justamente lo contrario, que la empresa ha optado por no aplicar de manera extensiva los criterios de selección y acuerdos incluidos en el pacto, para reducir en 100 trabajadores el número de afectados por el despido colectivo, y dar preferencia al mecanismo menos gravoso y traumático de las extinciones voluntarias, para reducir al mínimo los despidos forzosos, en aras a la más rigurosa y restrictiva traslación de los criterios de selección que fueron acordados.

3.- Recordemos brevemente la doctrina de esta Sala en la materia, a la que acertadamente se acoge la sentencia de instancia en los términos que explicita el séptimo de sus fundamentos de derecho, y que descansa sobre los siguientes ejes fundamentales: 1º) *"La selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye una facultad del empresario que, aunque inscrita en sus poderes de organización, debe ejercerse respetando la preferencia legal de los representantes de los trabajadores, las garantías que el ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores en general y los condicionantes establecidos en el convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas, sin que en ningún caso pueda incurrirse en fraude de ley o abuso de derecho y sin que la actuación empresarial pueda estar guiada por móviles discriminatorios"*. (STC 66/2015, de 13 de abril); 2º) ciertamente que el artículo 51.2 e) ET, exige en todo caso la expresión de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, pero esa exigencia se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta (STS 18-2-2014, rec. 74/2013), de manera que la naturaleza más o menos abstracta predicable de los criterios no ha de comportar necesariamente su nulidad, *"si con los mismos se cumple la finalidad que les es legalmente atribuible [facilitar una adecuada negociación en el periodo de consultas] y a la par su redacción excluye -al menos en línea de principio- que en su aplicación pueda producirse arbitrariedad alguna. Y esto es lo que precisamente ocurre en autos, siendo así que aunque los debatidos criterios resulten innegablemente genéricos, también ha de admitirse que son igualmente prolijos en su enumeración y hacen expresa declaración de estricto respeto a los derechos fundamentales y ordinarios"*. (STS 26-10- 2015,rec.172/2014); 3º) en esa línea de principios, ha de considerarse suficiente los criterios referidos a *"reducción de jornada por guarda y custodia legal de menores, la versatilidad, recursos disponibles en la sección o departamento, coste económico y coste indemnizatorio"*, cuando bastan en *"función de todas las condiciones y circunstancias concurrentes en el caso"*, porque *"si los representantes unitarios de los trabajadores, con conocimiento, por la información facilitada por la empresa, de la situación económica de ésta y de tales criterios -aunque fuese del modo en que se expusieron por la misma- sólo plantearon su oposición en cuanto al número de los afectados o de la cuantía de la indemnización y en ningún momento manifestaron que aquéllos les parecieran insuficientes, poco claros o incorrectos ni propusieron otros diferentes, habiéndolos presentado la empresa aplicándolos a nombres, apellidos y categorías, sin que tampoco se mencionase en ningún momento con alguna base que los tan repetidos criterios no habían sido seguidos correctamente por la empresa al designar a esos trabajadores ni pueda atribuirse con alguna justificación a la misma el empleo de unas pautas indebidas en la selección, a todo lo cual se añade que los referidos representantes debían tener conocimiento directo y personal de las concretas personas afectadas y también de las excluidas, al tratarse de una empresa de sólo 32 trabajadores, no puede entenderse que la información al respecto generase un conocimiento trascendental y sustancialmente defectuoso o insuficiente"* (STS 22-5-2014, rec.17/2014), siendo esta última observación una clara manifestación - también en esta materia-, del valor reforzado que ha de atribuirse al consentimiento mayoritario de la representación de los trabajadores que permite el acuerdo sobre los criterios de selección; 4º) la Sala ha aceptado como cumplimiento de los requisitos legales al efecto *"que se haga mención «a las categorías de puestos de trabajo cuya supresión se consideró necesaria... que se han considerado "aspectos tales como la versatilidad, recursos disponibles en la sección-departamento, coste económico y coste indemnizatorios... lo que si bien muestra cierta parquedad en la determinación no permite tampoco negar el cumplimiento del requisito» (STS 20/05/14, rco. 276/13). En*



aplicación de esta doctrina, teniendo en cuenta la inconcreción del motivo y su falta de apoyo en datos fácticos acreditados, necesariamente, hemos de llegar a la conclusión desestimatoria del motivo ya anticipada" (STS 25-3-2015, rec.294/2014); 5º) en el mismo sentido, la STS 20-10-2015,rec.181/2014 , descarta nulidad en supuesto en que la empresa, al inicio del periodo de consultas, aporta los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados (consistentes en el perfil individual en relación con el tipo de obra y necesidades de categoría en relación con la carga de trabajo tras la evaluación del responsable del departamento) que "pueden aparecer como un tanto genéricos y abstractos, si bien resulta justificado en el hecho de que se trata de fijar unos criterios objetivos y generales que, posteriormente, se procede a concretar " a través de la negociación; 6º) al igual que la STS 26 marzo 2014,rec. 158/2013 , en la que se sostiene la inexistencia de la causa de nulidad con base a la irregularidad e insuficiencia de criterios en la designación de los trabajadores afectados, " pues lo que exige la norma es la aportación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, y solo la ausencia de tal aportación de criterios daría lugar a la nulidad del despido, lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios con independencia de la valoración que pueda hacerse de los mismos"; 7º) finalmente, la STS 17-7-2014,rec.32/2014 , concede especial trascendencia a la actitud de los representantes laborales que negocian el despido colectivo, en conexión con el principio de buena fe. Debe existir " una elemental coherencia entre los planteamientos del citado periodo deliberativo y la fase judicial, no resultando acorde al comportamiento por buena fe exigible que en el periodo de consultas ninguna objeción se hubiese efectuado a los genéricos criterios de selección que se habían proporcionado" y luego se reclame - siguiendo el posterior informe de la Inspección de Trabajo- que la empresa «no especificó cómo y de qué forma se habían valorado dichos criterios» y que «no se plasmaron por escrito, no se objetivaron trabajador por trabajador» y que ello «impide [alcanzar] los objetivos básicos del periodo de consultas ».

4.- La proyección de estos criterios sobre el supuesto de autos conduce obligadamente a la desestimación del motivo, por todo un conjunto de razones que evidencian la absoluta falta de consistencia de los alegatos de la recurrente.

En primer lugar, porque los criterios de selección resultan ser los mismos que ya fueron utilizados en los despidos colectivos de 2013 y 2015, siendo que el primero de ellos fue judicialmente impugnado por CGT, sin cuestionar este aspecto, y el segundo acabó en acuerdo ante la Sala de la Audiencia Nacional, sin afectar tampoco a los criterios de selección. Lo que pone de manifiesto que el sindicato demandante va contra sus propios actos, al impugnar en este caso los mismos criterios de selección que dio por buenos en dos anteriores despidos colectivos de la misma empresa, sobre los que no había objetado reparo alguno, y sin que conste una modificación de las circunstancias sobre las que opera la actuación empresarial que pudiere justificar de alguna forma en este momento la tacha de ilegalidad que entonces no se opuso.

De todos los criterios de selección pactados, el único que se cuestiona en el recurso es el relativo a la evaluación del desempeño de los años 2014 y 2015, que es, justamente, el último de ellos, olvidando todos los restantes que representan un conjunto armónico aceptado por la amplia mayoría de la comisión negociadora. A lo que se añade, que no se ofrecen elementos de juicio que permitan entender que la empresa lo haya utilizado de forma prevalente y en detrimento los demás criterios de selección que no se cuestionan, y sin aportar dato alguno que permita calificarlo como más o menos impreciso, en razón del mecanismo que pudiere haberse utilizado para su aplicación. Se limita la recurrente a reproducir en este punto los genéricos términos utilizados en la demanda para tacharlo de impreciso, sin más, y con base a la pura y simple reiteración de ese aserto, sin tan siquiera explicar en qué consiste exactamente, como se lleva a cabo y en qué medida haya podido ser utilizado por la empresa en la elección de los trabajadores afectados.

Contra lo que sostiene el recurso, el primero de los criterios, la adscripción voluntaria, es sin duda de lo más favorable a los trabajadores y ha sido el aplicado a la gran mayoría de las extinciones de contratos, 116 sobre 68 forzosos. Este criterio minimiza la intervención unilateral de la empresa y su propia definición es suficientemente expresiva, específica y concreta, al no estar vinculado a ningún otro condicionamiento.

Con independencia de que ya hemos dicho que el recurso no se refiere al conjunto de los demás criterios de selección, distintos a la evaluación del desempeño, es de ver que no pueden considerarse tan abstractos o genéricos como para dar lugar a su nulidad, puestos que están referidos a datos objetivos de: conexión con el puesto de trabajo, por proximidad funcional o geográfica; especialización y polivalencia; adecuación del perfil y posibilidad de cambio a otra unidad de la compañía, o ratios de productividad de cada empleado; de tal manera que pueden ser conocidos, valorados y discutidos por los trabajadores afectados a la hora de hacer valer sus cualidades personales en cada uno de tales aspectos. Cumplen de esta forma el parámetro de legalidad que se desprende de la doctrina jurisprudencial que hemos referenciado en el apartado anterior.

CUARTO. La eventual incongruencia de la sentencia.



1.- El último motivo del recurso denuncia infracción del art. 124.2 LRJS , para imputar a la sentencia el vicio de incongruencia, " *al haber resuelto cuestiones que no habían sido planteadas en la demanda y no se había suscitado en el pleito* ", señalando en tal sentido, que el órgano judicial sólo está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito y " *la declaración de ajustado a derecho no se encontraba en lo pedido por esta parte* " (sic).

Alegato con el que parece ejercitar una pretensión subsidiaria, cuyo hipotético contenido sería que se deje sin efecto aquella parte del pronunciamiento de instancia en la que se dice, " *declaramos justificado el despido colectivo* ".

Petición que, sin embargo, no se incluye luego en la súplica del recurso de casación, que se limita simplemente a solicitar la íntegra estimación de la demanda con declaración de nulidad del despido colectivo, sin formular ninguna pretensión subsidiaria que pudiere permitir la parcial estimación del recurso para revocar en ese único extremo la sentencia.

Lo cierto es que en la demanda se solicitó la declaración de nulidad del despido colectivo, y subsidiariamente, la declaración de que no era ajustado a derecho.

Posteriormente desiste la parte actora de su petición subsidiaria, porque, según explica en el recurso, en el acuerdo de despido colectivo se pactaron indemnizaciones superiores a las legales y una eventual sentencia que lo declare ajustado a derecho " *podría ser más un problema que una solución* ".

Y es por ello que ahora sostiene, que no debió la sentencia incluir el pronunciamiento con el que declara el despido justificado, sino que debería de haberse limitado exclusivamente a desestimar la petición de nulidad.

2.- Al igual que ya dijimos en la STS10-5-2017, rec.88/2016 , " *Pese a la deficiente formulación del recurso a la hora de exponer el modo en que se han infringido los preceptos invocados, el desarrollo del motivo permite comprender con claridad que se está achacando a la sentencia el haber resuelto un problema diverso al planteado, separándose del objeto procesal o litigioso e incurriendo en una incongruencia extra petita* ".

Tal y como en esa misma sentencia decimos " *El artículo 218.1 LEC dispone que Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Asimismo aclara que " El tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes ". El precepto quiso ajustarse a lo que previamente había venido diciendo la jurisprudencia constitucional: la incongruencia -«desajuste entre la respuesta judicial y los términos en que los litigantes han configurado el debate, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido» (SSTC 20/1982 , 67/1993 , 224/1997, de 11 diciembre)- resulta de confrontar la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso delimitado por sus elementos, subjetivos y objetivos, causa de pedir y petitum, pero tal confrontación no significa una conformidad rígida y literal con los pedimentos de los suplicos de los escritos (STC 171/1993, de 27 mayo).* La incongruencia por exceso o extra petitum es aquella por la que "el órgano judicial concede algo no pedido o se pronuncia sobre una pretensión que no fue oportunamente deducida por los litigantes e implica un desajuste o inadecuación entre el fallo o la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones". La incongruencia extrapetium constituye siempre una infracción del principio dispositivo y de aportación de las partes que impide al órgano judicial, en los procesos presididos por estos principios, pronunciarse sobre aquellas pretensiones que no fueron ejercitadas por las partes, al ser éstas las que, en su calidad de verdaderos domini litis, conforman el objeto del debate o thema decidendi y el alcance del pronunciamiento judicial. ... Este deberá adecuarse a lo que fue objeto del proceso, delimitado, a tales efectos, por los sujetos del mismo (partes), por lo pedido (petitum) y por los hechos o realidad histórica que le sirve como razón o causa de pedir (causa petendi).

D) Todo lo anterior no comporta que el Juez deba quedar vinculado rigidamente al tenor de los concretos pedimentos articulados por las partes en sus respectivos escritos forenses o a los razonamientos o alegaciones jurídicas esgrimidas en su apoyo. Por un lado el principio iura novit curia (el Tribunal conoce el Derecho) permite al Juez fundar el fallo en los preceptos legales o normas jurídicas que sean de pertinente aplicación al caso, aunque no hayan sido invocadas por los litigantes. Por otro lado, el órgano judicial sólo está vinculado por la esencia de lo pedido y discutido en el pleito, y no por la literalidad de las concretas pretensiones ejercitadas, tal y como hayan sido formalmente solicitadas por los litigantes, de forma que "no existirá la incongruencia extra petitum cuando el Juez o Tribunal decida o se pronuncie sobre una pretensión que, aun cuando no fue formal o expresamente ejercitada, estaba implícita o era consecuencia inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida en el proceso".Para que la incongruencia posea relevancia es menester que la decisión judicial "se haya pronunciado sobre temas o materias no debatidas oportunamente en el proceso y respecto de las cuales, por consiguiente, las partes no tuvieron la oportunidad de ejercitar adecuadamente su



derecho de defensa, formulando o exponiendo las alegaciones que tuvieran por conveniente en apoyo de sus respectivas posiciones procesales" (por todas STC 264/2005, de 24 de octubre , FJ 2 ; STC 40/2006, de 13 de febrero , FJ 2 , y STC 44/2008, de 10 de marzo , FJ 2)".

3.- La aplicación de estos mismos criterios al caso de autos impone la desestimación de este último motivo del recurso.

Para despejar desde el inicio las dudas que pone de manifiesto la recurrente, vaya por delante, que no hay precepto legal alguno que permitiere justificar una decisión unilateral de la empresa, consistente en modificar a la baja la indemnización superior a la legal que pudiere haberse pactado en el acuerdo de despido colectivo, por el hecho de que la sentencia judicial que recaiga en el procedimiento del art. 124 LRJS lo declare ajustado a derecho.

Esa no es razón para cuestionar la efectividad de la superior indemnización que pudiere haberse acordado, y que sigue siendo vinculante para la empresa si la sentencia califique el despido colectivo como justificado y ajustado a derecho.

Dicho eso, es obvio, que la parte actora no solicitó en su demanda que se declarase ajustado a derecho el despido colectivo, y es verdad que desistió de la acción subsidiaria en la que solicitaba la declaración de no ser ajustado a derecho.

Pero esto no significa que la sentencia no deba pronunciarse sobre ese particular, en respuesta a las pretensiones en tal sentido de los demandados, oportunamente deducidas en el pleito, como causa de oposición a la petición de nulidad del despido colectivo solicitada en la demanda.

La congruencia no es solo predicable respecto a las pretensiones ejercitadas por los demandantes, sino que también exige una adecuada y motivada respuesta judicial a las planteadas por las demás partes del proceso.

4.- Por otra parte, y de la misma forma que el art. 108.1 LRJS dispone con carácter general en los procedimientos de despido, que la sentencia que ponga fin al mismo debe calificarlo como procedente, improcedente o nulo, el art. 124.11 LRJS , establece específicamente, para los procesos de despidos colectivos, cual ha de ser el contenido de los pronunciamientos que debe contener necesariamente la sentencia, y señala que " *Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los arts. 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores , acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida* ".

Esta regla comprende bajo ese mismo pronunciamiento de "ajustado a derecho", tanto el examen de la concurrencia de los requisitos formales que pudieren determinar la nulidad del despido, como el de la concurrencia de las causas esgrimidas por la empresa para justificarlo.

Es evidente que el principio de congruencia obliga al órgano judicial analizar, exclusivamente, los motivos de nulidad y las causas de justificación del despido que hayan sido invocadas por las partes.

Pero una vez que en la demanda se solicita la declaración de nulidad, y frente a esa petición alega la empresa que el despido colectivo es ajustado a derecho, la sentencia debe entrar a conocer y pronunciarse sobre esa pretensión de la demandada, en tanto que el art. 124. 11 LRJS impone ese pronunciamiento una vez que el órgano judicial ha examinado el cumplimiento de los requisitos de forma previstos en los arts. 51 2 o 51.7 ET , tal y como así se desprende a sensu contrario de la STS 30-10-2103, rec. 47/2013 , cuando razona, en un supuesto de despido colectivo como el presente, que no se había dado "*más de lo pedido ni cosa distinta de ello, pues quien pide la nulidad del despido, está pidiendo también la declaración de que la resolución extintiva no es ajustada a derecho, si la causa de nulidad alegada no se apreciara como susceptible de aquella declaración* " .

Para resolver sobre esta cuestión habrá de estarse, lógicamente, a las reglas de distribución de la carga de la prueba, en lo que habrá de valorarse el acervo probatorio que haya podido aportar la empresa para acreditar la concurrencia de la causa legal esgrimida para sostener que el despido colectivo es ajustado a derecho, como causa de oposición a la solicitud de nulidad de los demandantes.

De manera que, si en ese contexto, desiste la actora de la pretensión inicialmente formulada para que se calificase el despido como no ajustado a derecho, lo que se produce en realidad es la ausencia de la oposición de los demandantes a dicha calificación.

En el caso de autos razona específicamente la sentencia que la empresa acredita una importante minoración de ingresos en los cuatro trimestres de 2016, así como unas pérdidas millonarias en las dos empresas del grupo Ericsson, y una fuerte reducción en todas las áreas de su actividad, lo que lleva a considerar justificado el despido colectivo.



No hay por lo tanto razón para suprimir ese pronunciamiento de la parte dispositiva de la sentencia de instancia, en el bien entendido, que no puede afectar de ninguna manera al importe de la indemnización superior a la legal que ha sido pactada en el acuerdo.

QUINTO. - Conforme a todo lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, el recurso se desestima en su totalidad, Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT), contra la sentencia dictada el 10 de marzo de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda núm. 347/2016 , sobre impugnación de despido colectivo, seguido a instancia de la ahora recurrente frente a Ericsson España, S.A.; Ericsson Network Services, S.L.U.; la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO); el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT); y el Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC), con la intervención del Ministerio Fiscal. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

Jesus Gullon Rodriguez Maria Milagros Calvo Ibarlucea Luis Fernando de Castro Fernandez

Maria Luisa Segoviano Astaburuaga Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana Rosa Maria Viroles Piñol

Maria Lourdes Arastey Sahun Antonio V. Sempere Navarro Angel Blasco Pellicer

Sebastian Moralo Gallego

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.