



Roj: **SAN 4793/2013 - ECLI:ES:AN:2013:4793**

Id Cendoj: **28079240012013100204**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/11/2013**

Nº de Recurso: **338/2013**

Nº de Resolución: **202/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

Madrid, a dieciocho de noviembre de dos mil trece.

La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 338/2013 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra ERICSSON ESPAÑA, S.A., ERICSSON NETWORK SERVICES S.L.U., OPTIMI SPAIN S.L.U., y 1.- Alvaro , 2.- Estanislao , 3.- Leoncio , 4.- Loreto , 5.- Jose Luis , 6.- Antonio , 7.- Fabio , 8.- Marino , 9.- Amelia , 10.- Carlos Jesús , 11.- Baltasar , 12.- Fructuoso , 13.- Norberto , 14.- Luis Angel , 15.- Blas , 16.- Maite , 17.- Hugo , 18.- Romeo , 19.- Pedro Jesús , 20.- Diego , 21.- Julio , 22.- Tomás , 23.- Azucena , 24.- Apolonio , 25.- Florentino , 26.- Octavio , 27.- Marta , 28.- Jesús Ángel , 29.- Clemente , 30.- Ángela , 31.- Irene , 32.- Zaida , 33.- Leon , 34.- Jose Carlos , 35.- Aurelio , 36.- Germán , 37.- Ramón , 38.- Doroteo , 39.- Mario , 40.- Leonor , 41.- María Dolores , 42.- Luis Antonio , 43.- Fidela , 44.- Dionisio , 45.- Leovigildo , 46.- Abilio , 47.- Eulogio , 48.- Nazario , 49.- Luis Enrique , 50.- Catalina , 51.- Domingo , 52.- Luciano , 53.- Carlos Manuel , 54.- Celestino , 55.- Jeronimo , 56.- Victorio , 57.- Bernardo , 58.- Indalecio , 59.- Teodulfo , 60.- Bartolomé , 61.- Hilario , 62.- Silvio , 63.- Balbino , 64.- Hipolito sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 338/13 se presentó demanda por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra ERICSSON ESPAÑA, S.A., ERICSSON NETWORK SERVICES S.L.U., OPTIMI SPAIN S.L.U. y Alvaro , Estanislao , Leoncio , Loreto , Jose Luis , Antonio , Fabio , Marino , Amelia , Carlos Jesús , Baltasar , Fructuoso , Norberto , Luis Angel , Blas , Maite , Hugo , Romeo , Pedro Jesús , Diego , Julio , Tomás , Azucena , Apolonio , Florentino , Octavio , Marta , Jesús Ángel , Clemente , Ángela , Irene , Zaida , Leon , Jose Carlos , Aurelio , Germán , Ramón , Doroteo , Mario , Leonor , María Dolores , Luis Antonio , Fidela , Dionisio , Leovigildo , Abilio , Eulogio , Nazario , Luis Enrique , Catalina , Domingo , Luciano , Carlos Manuel , Celestino , Jeronimo , Victorio , Bernardo , Indalecio , Teodulfo , Bartolomé , Hilario , Silvio , Balbino , Hipolito en impugnación de despido colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12-11-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

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



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

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda de impugnación del despido colectivo, mediante la que pretende su nulidad y subsidiariamente que no se ajustó a derecho.

Denunció, en primer lugar, que si bien las empresas demandadas admitieron desde el inicio que constituían grupo a efectos laborales, no convocaron nunca a los representantes legales o ad hoc de OPTIMI-SPAIN, SLU, por lo que la comisión negociadora del período de consultas presenta una quiebra de representatividad, que provoca la nulidad del despido, aclarando que CGT reprochó dicha ausencia desde el inicio del período de consultas.

Denunció, por otra parte, que la conformación de la comisión negociadora fue un auténtico caos, porque hay representantes unitarios, elegidos como representantes ad hoc en otros centros, habiéndose producido traslados de representantes unitarios desde los centros en los que fueron elegidos a otros centros, pese a lo cual se les consideró representativos de los originarios, lo cual quiebra nuevamente la representatividad exigida a la comisión negociadora y merece nuevamente la nulidad.

Centrándose en la causa económica subrayó que las tres empresas del grupo presentan resultados positivos, tanto que todas ellas repartieron dividendos. - Negó, por tanto, que estuvieran en situación económica negativa, por cuanto los supuestos contratos de compensación, suscritos con la matriz, no se deducían de las cuentas auditadas, en las que se subraya siempre que las transferencias entre empresas del grupo se hicieron a precios de mercado.

Negó, que en el primer cuatrimestre de 2013 se produjeran pérdidas, por cuanto las cuentas provisionales, aportadas por las empresas del grupo, no concuerdan con sus declaraciones de IVA, de las que se deduce la inexistencia de pérdidas.

Negó, así mismo, la concurrencia de causas productivas, aunque admitió que se han reducido las ventas entre empresas del grupo, porque han aumentado con terceros, que es lo relevante para la actividad empresarial.

Negó también la concurrencia de causa organizativa, por cuanto las empresas la apoyan únicamente en la mediana de las retribuciones de los trabajadores, sin concretar, de ninguna manera, qué reorganización acometen, así como la adecuación de la medida.

Denunciaron finalmente, que la empresa incumplió los compromisos adquiridos en el período de consultas, por cuanto activó extinciones forzosas, siendo así que el criterio aprobado se apoyaba en las extinciones voluntarias. - Destacó que en el grupo existe un protocolo de rotación general entre las empresas del grupo y se ha impedido a trabajadores, que querían extinguir voluntariamente sus contratos, acogerse a las medidas y por el contrario se han impuesto a trabajadores, que podrían haber rotado sin producir quebranto alguno a las demandadas.

ERICSSON ESPAÑA, SA (EE desde aquí); ERICSSON NETWORK SERVICES, SLU (ENI desde ahora) y OPTIMI-SPAIN, SLU (OPTIMI desde ahora) se opusieron a la demanda, aunque dieron por buenos sus hechos primero; segundo, aclarando que hubo un período previo de consultas informales; tercero; cuarto, precisando que don Luciano es representante del centro de la calle Retama y representante ad hoc de ENI; quinto a undécimo; 14 y 18, precisando que hubo acuerdo el 1-07-2013 y 19 y 21. - Negó consecuentemente los hechos 12,; 13; 16; 17; 19; 20 y 22 de la demanda.

Mantuvieron que se negoció con una comisión híbrida, compuesta por 89 representantes legales de los trabajadores y 6 representantes ad hoc, cuyo número no pudo reducirse, porque se opusieron CGT y STC, que concluyó con un preacuerdo el 18- 06-2013, suscrito por CGT, del que se desprende que la voluntariedad no es el único criterio de selección, como admitió la propia CGT en sus comunicados, que fueron evolucionando hasta que decidió no firmar el acuerdo definitivo, que reprodujo el preacuerdo de 18-06-2013, cuya suscripción definitiva quedó pendiente de la aprobación por los trabajadores, lo que sucedió finalmente, pese a lo cual CGT decidió, contradiciendo sus propios actos, no firmar.

Destacaron, por otra parte, que la previsión inicial de extinciones afectaba inicialmente a 240 trabajadores, que se redujeron en el acuerdo a 213 y finalmente se han reducido a solo 137, de las que 80 son voluntarias, como consecuencia de los procedimientos de rotación entre las empresas.

Señalaron, por otra parte, que EE y ENI se dedican a la misma actividad y sus trabajadores se encuadran en grupos profesionales idénticos, a diferencia de OPTIMI, quien se incorporó al Grupo ERICSSON recientemente, es una empresa pequeña, cuyos resultados son positivos, siendo esta la razón, por la que nunca se pretendió



extinguir contratos de su plantilla, aunque se entregó la documentación económica de la misma, para asegurar la "limpieza" del procedimiento.

Apuntaron que, con causa a una mediación previa a la huelga, promovida por CCOO ante el SIMA, se alcanzó un acuerdo, por el que se convino promover un período informal de consultas antes de iniciarlo legalmente. - Como consecuencia del mismo se mantuvieron cinco reuniones, se pactó la composición de la comisión negociadora, en la que nunca estuvo prevista la presencia de representantes de OPTIMI y se entregó y debatió sobre la documentación aportada en el período de consultas.

Las tres mercantiles codemandadas admitieron su condición de grupo a efectos laborales, si bien subrayaron desde un principio, que dicha circunstancia no tenía por objeto ningún fraude, sino una organización del trabajo más eficiente, que no había minorado nunca los derechos de los trabajadores. - Por ello, los representantes de los trabajadores de OPTIMI no fueron convocados al período de consultas, por cuanto sus representados no estaban afectados por la medida, lo que se informó desde el principio a los representantes de los trabajadores de EE y ENI, quienes aceptaron pacíficamente la composición de la comisión negociadora.

Dicha comisión se constituyó el 20-05-2013 para debatir extinciones de contratos y otras medidas de flexibilidad interna, que se decidieron posponer para futuras negociaciones a lo largo del período de consultas. - Nadie cuestionó propiamente la composición de la comisión, salvo alguna manifestación genérica por parte de CGT, quien no concretó protesta formal sobre la composición de la comisión. - Destacaron, en cualquier caso que, si los representantes de OPTIMI hubieran participado y se hubieran opuesto en bloque al acuerdo, el resultado hubiera sido idéntico.

Subrayaron, que CGT conocía perfectamente que en las empresas hay varios protocolos, por los que los representantes de los trabajadores, trasladados de centro, mantienen su representatividad en el de origen hasta que se celebran nuevas elecciones en sus nuevos centros, por lo que la movilidad de los representantes no ha alterado en absoluto la legitimidad de lo pactado.

Admitieron que las empresas han tenido formalmente resultados positivos, pero no realmente, por cuanto dichos resultado se deben a los denominados contratos de compensación, que suponen una reducción de precios por parte de la matriz respecto a los operados inicialmente, si los clientes imponen unos precios incompatibles con los precios entre matriz y filiales. - Destacó que, si no se hubieran producido dichas compensaciones, las pérdidas de las empresas hubieran alcanzado 468 MM euros en el período 2009-2012.

Abundaron en la causa económica, destacando que en el primer cuatrimestre de 2013 se perdieron 31, 8 MM euros y el resultado explotación fue un 40% inferior al precedente. - Señalaron que sus perspectivas son muy negativa para 2013, porque han perdido los contratos de ENDESA y ONO.

Destacaron, por tanto, que tienen una sobrecapacidad productiva y unos gastos de personal elevados, porque sus sueldos están por encima de los del sector, por lo que concurren también causas productivas y organizativas.

Subrayaron finalmente que hubo problemas de notificación sobre criterios de selección, que se resolvieron finalmente con acuerdo ante la Inspección de Trabajo y que el acuerdo alcanzado superó con mucho los límites legales, aceptándose finalmente por el 87% de los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores, representados por UGT, STC y CCOO se opusieron a la demanda, destacando todos ellos, que se alcanzó un preacuerdo, condicionado a la aceptación de las asambleas de trabajadores, que se produjo finalmente, pese a lo cual CGT se apartó injustificadamente de lo pactado.

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

Hechos controvertidos:

- Luciano es representante ad hoc de la calle Retama de ENI.
- Se intentó reducir la representación pero se negó CGT.
- La redacción del preacuerdo es idéntico a la del acuerdo.
- CGT se negó a firmar el acuerdo porque había otros criterios distintos a la voluntariedad.
- La redacción del preacuerdo es idéntico a la del acuerdo.
- CGT se negó a firmar el acuerdo porque había otros criterios distintos a la voluntariedad.
- El 18/6/13 CGT mandó un comunicado a los trabajadores informando que sólo queda pendiente de un referéndum.



- El 19/6/13 CGT hace otro comunicado y advierten que no sólo la voluntariedad será criterio sino que hay otras causas.
- En el centro de Avda. de los Poblados CGT tiene mayoría y se vota a favor del acuerdo mayoritariamente.
- En el acta de 24/5/13 se detallan los criterios de selección y no sólo se atiende a las voluntariedad.
- ENI y EE hacen la misma actividad. OPTIMI no por lo que no hay cruce de trabajadores.
- Se pactó una indemnización de 45 días de salario por año de servicios con unos complementos que hace una media de 52 días, prejubilaciones a partir de 53 años y planes de renta a partir de 47 años.
- CC.00. plantea una mediación ante el SIMA ante un anuncio de huelga el 25/3/2013
- Se celebran 5 reuniones informales, se intentó levantar actas sintéticas pero CGT se negó, se aportó toda la documentación que fue aportada luego en el periodo de consultas.
- El 26/4/13 CGT lanza un comunicado indicando que se suspende el proceso por estar pendiente del plan de empleo propuesto por CGT.
- En la cuarta reunión del periodo previo se informa por la empresa la representatividad y que no iba a haber trabajadores de ÓPTIMA.
- Inicialmente se propone por la empresa incorporar el bono en las materias del ERE pero se deja fuera para tramitarlo como modificación sustancial de condiciones.
- El 20/5/13 se constituye la mesa de negociación de ámbito global que afecta a todos los centros de trabajo de ENI y EE.
- En las demás actas no se manifestó problema de representatividad salvo la de 20/5/13 em que CGT "deja caer" que puede haber problemas de representatividad, se pidió por la empresa si lo manifestaban de fondo.
- Si OPTIMI votara, el resultado hubiera sido el mismo.
- STC y CGT admite que el plan de salidas voluntarias afecta a ambas mercantiles.
- Ha habido multitud de pactos entre empresa y representantes de los trabajadores en que la empresa se comprometía a mantener la representación de los trabajadores trasladados de centro.
- La empresa matriz ha dado subvenciones a las empresas del grupo a través de contratos de compensación que en periodo de 2010 a 2012 los costes suponen: 106 millones de euros en 2010; 189 millones de euros en 2011, 260 millones de euros en 2012.
- El resultado real de computarse esas compensaciones se hubieran producido pérdidas enormes.
- La reducción de ventas en periodo 2009 a 2012 es del 40%. La cifra de negocio ha pasado de 131 millones en 2011 a 71 millones en 2012.
- Los resultados antes de impuestos da unas pérdidas de 468 millones de euros en periodo de 2009 a 2012.
- En los cuatro primeros meses de 2013 se ha tenido un resultado negativo de 31,8 millones y un resultado de explotación de menos de 24 millones.
- El 8/11/13 se ha iniciado otro nuevo depósito colectivo por la pérdida de los contratos de Endesa y Ono.
- La empresa no comunicó la voluntariedad a algunos centros y a instancias de la Inspección de Trabajo y de acuerdo con los trabajadores se amplió el periodo de voluntariedad dos semanas.

Hechos pacíficos:

- Antes del inicio del periodo de consultas hubo reuniones informales.
- Se ha seguido el periodo de consultas por 95 representantes de los cuales 89 son representantes unitarios, 6 ad hoc.
- El 18/6/13 se firmó un preacuerdo, el cual fue firmado por CGT.
- El 25/6/13 CGT hace comunicado en que reprochan los despidos forzosos.
- Los trabajadores afectados inicialmente son 240 trabajadores, la extinción final se establece en 213 trabajadores y posteriormente por voluntariedad y rotación se extinguen 137 contratos de los cuales 81 son voluntarios y 21 afectan a personas de centros inicialmente no afectados de ENI y EE.



- En marzo de 2013 en reuniones previas la empresa plantea su intención de amortizar 250 puestos de trabajo, CGT propone un plan estratégico para mantener el empleo.
- El 17/5/13 se celebra una reunión ante el SIMA.
- Las empresas forman parte de un grupo laboral.
- El 25/4/13 CGT crea un buzón electrónico para que se realizaran denuncias de posibles irregularidades.
- En reunión de 20/5/13 CGT no descarta la negociación por centros.
- OPTIMI no tiene bonus.
- El 5/6/13 CGT pregunta si la voluntariedad afecta a ambas empresas ENI y EE, se les contesta que si.
- Celestino es miembro del comité de empresa de Fuenlabrada y fue elegido como representante ad hoc en el centro de A Coruña el 14/5/13.
- Celestino firma dos veces.
- De 95 miembros de la comisión negociadora 66 firman a favor, más 18 de STC.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - La empresa ERTCSSON ESPAÑA SA constituida conforme a las estipulaciones legales y por tiempo indefinido, con la denominación de Tenel SA, en escritura otorgada ante el Notario de Madrid D. Juan García Atance. el día 28 de Julio de 1983 Adaptados sus Estatutos al vigente Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, en escritura otorgada ante el Notario de Madrid D. Francisco Javier Diez Lamana, el día 27 de Noviembre de 1992.

Adaptada su actual denominación mediante escritura otorgada ante el Notario de Madrid D. Manuel Hurlé González.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al Tomo 11.922, Folio 181, Hoja M- 86.329 Inscripción 54.

Su objeto social es el siguiente:

1. La realización de todo tipo de trabajos, obras servicios , estudios e informes, la formación, la investigación, la ingeniería el diseño, el desarrollo, la innovación tecnológica, la fabricación, la integración de sistemas y plataformas, la compra, la venta, la instalación e implantación, la garantía, el mantenimiento, la reparación, la explotación, el alquiler, la exportación, la importación, la distribución, la representación y cualesquiera otra actividades relacionadas con:

- a) Tecnología, componentes, equipos y sistemas eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones
- b) Tecnología, componentes, aparatos, equipos, terminales, sistemas y tendidos telefónicos o de redes de telefonía y conmutación de voz y datos.
- c) Informática, hardware, software, componentes, equipos de voz y datos, sistemas de la información de tecnología y equipos cualesquiera vinculados con estos anteriores.

2. La realización, promoción, adquisición, inversión, venta de todo tipo de servicios profesionales, estudios e informes, la investigación, la ingeniería, innovación tecnológica, el diseño, el desarrollo, la integración de sistemas, plataformas y aplicaciones, la formación, consultoría y cualesquiera otras actividades vinculadas con los medios y las tecnologías de la información y de la comunicación o que tenga su base en las mismas y en aquellos campos de actuación con soporte de Internet , Internet móvil y redes de comunicaciones móviles y /o fijas ; servicios prestados por redes telefónicas y/o fijas para todo tipo de aplicaciones de voz, datos, mensajería, multimedia, e-commerce, m-commerce, e-government; desarrollo y fomento de redes de banda ancha, que puedan ser de aplicación en los ámbitos doméstico y empresarial (Turismo, sanidad, banca, servicios de información y comunicación tanto para aplicaciones comerciales como culturales o artísticas , financieras , domótica , comercio electrónico , formación , educación y ocio , etc..).

3. La participación, directa o indirecta, en empresas de igual, idéntico o análogo objeto social, mediante la titularidad de sus acciones o participaciones

La empresa ERICSSON NETWORK SERVICES SLU constituida conforme a las estipulaciones legales y por tiempo indefinido, con la denominación de Enditel Ingeniería SL, el día 7 de Julio de 2000.



Inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla al Tomo 3116, hoja nº SE -41.444, inscripción 1ª.

Su objeto social es el siguiente: Investigación y desarrollo , promoción , aplicación , suministro , mantenimiento y explotación , bajo cualquier forma , de toda clase de tecnologías , equipos y materiales para telecomunicaciones, energía , industria , obras públicas y construcciones , medio ambiente y seguridad.

Operación, mantenimiento, desarrollo e integración de sistemas de información, telecomunicaciones, seguridad y sistemas de control, independientemente o en soluciones integrales de telecomunicaciones y sistemas asociados.

Análisis, diseño, desarrollo e implantación de sistemas de información.

Diseño de ingeniería de redes de telecomunicación propias o de terceros, asesoramiento y gestión de documentación y procedimientos administrativos para la obtención de licencias CI y Autorizaciones C ante la Comisión Nacional del Mercado de Telecomunicaciones y la explotación por sí o mediante arrendamiento a terceros de las redes.

Servicios de consultoría e ingeniería civil.

Ingeniería , construcción y mantenimiento de todo tipo de instalaciones eléctricas , radioeléctricas , electrónicas y de telecomunicaciones, incluyendo alumbrados, iluminaciones, balizamientos luminosos , centrales de producción de energía , líneas eléctricas de transporte , subestaciones , centros de transformación y distribución en alta tensión y distribución en baja tensión.

Ingeniería, suministro de equipamiento, instalación, comissioning y pruebas de los sistemas de electricidad, comunicaciones, supervisión y control integrado de proyectos navales. Ingeniería básica y de detalle para estructura y armamento de proyectos navales.

Ingeniería, construcción, mantenimiento y explotación de instalaciones solares tanto térmicas como fotovoltaicas.

Ingeniería, construcción y mantenimiento de todo tipo de instalaciones de redes, estaciones reguladoras, gaseoductos y valvulería en distribución de gas.

Ingeniería, construcción y mantenimiento de instalaciones mecánicas: ventilación, calefacción, climatización, fontanería y sanitarias.

Ingeniería, construcción y mantenimiento de instalaciones contra incendios.

Ingeniería y construcción de obras , edificaciones, viales y pistas : demoliciones , estructuras de fábrica y hormigón , estructuras metálicas , albañilería , revocos y revestidos , cantería y marmolería , pavimentos , solados y alicatados , aislamientos , permeabilizaciones y carpintería de madera y metálica . Realización de sondeos, inyecciones y pilotajes.

Conservación y mantenimiento de edificios y mobiliario urbano.

Prestación de servicios de Back Office, tratamiento y gestión de toma de datos para terceros, prestación de servicios de facturación y cobro, marketing telefónico, encuestas y cualquier otra actividad de prestación de servicios administrativos para tercero.

Captura y tratamiento de información por medios electrónicos, informáticos y telemáticos.

Coordinación de seguridad y salud en fase de proyecto y ejecución. Elaboración de documentos de seguridad y salud aplicable a obras. Consultoría y asistencia técnica en materia de prevención.

Dirección facultativa, dirección de obra, control y dirección de proyectos y prestación y explotación de toda clase de servicios auxiliares, complementarios o derivados de las actividades anteriores.

La empresa OPTIMI SPAIN SLU constituida conforme a las estipulaciones legales y por tiempo indefinido, con la denominación de Tartessos Technologies SL, el día 8 de mayo de 2003 ante el Notario de Málaga D. Antonio Martín García.

Inscrita en el Registro Mercantil de Málaga al Tomo 3271, Libro 2184, folio 172, hoja MA-62296.

Su objeto social es la explotación económica del negocio de desarrollo y comercialización de servicios de consultoría de comunicaciones, desarrollo e importación de cursos de formación, producción y comercialización de aplicaciones informáticas, desarrollo y comercialización de servicios de investigación y desarrollo de sistemas de comunicaciones.

SEGUNDO . - Las tres empresas citadas constituyen un grupo a efectos laborales, denominado Grupo ERICSSON, que consolidan sus cuentas con la matriz sueca.



TERCERO . - El Grupo ERICSSON ha suscrito acuerdos con los representantes de los trabajadores, que obran en autos y se tienen por reproducidos, los días 10-02-2004; 7-09-2010; 4-11-2010 y 27-07-2012, en los que se convino que los representantes legales de los trabajadores, que fueran trasladados de puesto de trabajo, mantendrían su representatividad en sus centros de origen hasta que se produjeran elecciones sindicales en los nuevos centros de trabajo.

CUARTO . - En mediación, celebrada ante el SIMA el 6-04-2013, previa a convocatoria de huelga, promovida por CCOO, las partes se comprometieron a mantener un período informal de negociaciones, previo a la promoción de un despido colectivo, comprometiéndose la empresa a no producir despidos en dicho período. - El período de consultas previo se realizó efectivamente los días 30-04; 6, 10, 14 y 17-05-2013, levantándose actas que obran en autos y se tienen por reproducidas.

La composición de la comisión negociadora se divide en 89 representantes legales de los trabajadores de EE y ENI, así como por seis trabajadores elegidos por sus compañeros en centros, que no tenían representantes de los trabajadores, de las empresas antes dichas. - En algún supuesto, un representante legal de los trabajadores de un centro fue nombrado representante ad hoc de otro centro.

La documentación, aportada por la empresa demandada, fue la siguiente:

- 1) Escrito de comunicación de inicio del procedimiento a la autoridad laboral
- 2) Poderes de representación
- 3) Memoria explicativa e informe técnico de las causas. - En la memoria se contienen los criterios de selección siguientes:
 - a. Conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional y/o geográfica).
 - b. En razón inversa a los ratios de productividad de cada empleado.
 - c. En razón inversa a la especialización o polivalencia de cada trabajador.
 - d. Falta adecuación entre el perfil de la persona y los requerimientos del puesto.
 - e. En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en el Departamento.
 - f. En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la Compañía.
 - g. Evaluación de Desempeño.
- 4) Cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2010, 2011 y 2012, de las empresas afectadas por este procedimiento, así como de OPTIMI Spain SLU (tercera empresa del Grupo Ericsson en España).
- 5) Cuentas provisionales (a la presentación de la solicitud del expediente, cerradas a Abril 2013) de las empresas afectadas por este procedimiento , así como de OPTIMI Spain SLU
- 6) Impuesto de Sociedades de las empresas afectadas por este procedimiento, así como de OPTIMI Spain SLU correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011
- 7) Impuesto sobre el Valor añadido (IVA) Impuesto de Sociedades de las empresas afectadas por este procedimiento, así como de OPTIMI Spain SLU correspondientes a los ejercicios 2010, 2011 y 2012, y primer trimestre de 2013
- 8) Composición de la Representación Legal de los Trabajadores y Actas de elección de los representantes unitarios de los trabajadores de la empresa y elecciones " ad hoc " para este proceso
- 9) Listados de plantilla a 30-04-2013
- 10) Plan de Recolocación Externa
- 11) Convocatoria para el inicio del periodo de consultas
- 12) Comunicación de inicio del período de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores
- 13) Recibí de la entrega de la documentación preceptiva
- 14) Solicitud del informe preceptivo a los representantes legales de los trabajadores
- 15) Acta de apertura del período consultivo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores
- 16) Acta de constitución de la comisión negociadora.

QUINTO . - Los centros de trabajo, los centros afectados, el número global de trabajadores y el número de trabajadores afectados por la medida son los siguientes:

ERICSSON ESPAÑA:

Centros de trabajo no afectados

La Coruña con 1 trabajador de plantilla Barcelona con 11 trabajadores de plantilla Agüimes (Las Palmas) con 4 trabajadores de plantilla Bilbao con 2 trabajadores de plantilla Boecillo con 48 trabajadores de plantilla

2) Centros de trabajo afectados

Sevilla con 15 trabajadores de plantilla y 1 trabajador afectado Fuenlabrada (Madrid) con 1 trabajador afectado Paterna (Valencia) con 10 trabajadores de plantilla y 1 trabajador afectado Madrid calle Relama con 67 trabajadores afectados Madrid Vía de los Poblados con 28 trabajadores afectados

Los tres centros de trabajo de Madrid suman 2.058 trabajadores de plantilla con 96 afectados.

La plantilla de la empresa a 30 de Abril de 2013 es de 2149 trabajadores, estando afectados por el ERE 98 trabajadores.

ERICSSON NETWORK SERVICES, SLU:

1) Centros de trabajo no afectados

Tenerife con 24 trabajadores de plantilla

Madrid con 344 trabajadores de plantilla

2) Centros de trabajo afectados

La Coruña con 29 trabajadores de plantilla y 6 trabajadores afectados Sevilla con 113 trabajadores de plantilla y 23 trabajadores afectados Barcelona con 119 trabajadores de plantilla y 21 trabajadores afectados Fuenlabrada (Madrid) con 344 trabajadores de plantilla y 76 trabajadores afectados Paterna (Valencia) con 22 trabajadores de plantilla y 5 trabajadores afectados Agüimes (Las Palmas) con 24 trabajadores de plantilla y 6 trabajadores afectados Bilbao con 27 trabajadores de plantilla y 5 trabajadores afectados

La plantilla de la empresa a 30 de Abril de 2013 es de 678 trabajadores, estando afectados por el ERE 142 trabajadores.

SEXTO . - El 20-05-2013 el Grupo ERICSSON notifica la promoción del despido colectivo a la DGE, así como a los representantes de los trabajadores de las empresas EE y ENI y a los trabajadores de los centros sin representación. - Entregó a la DGE y a los trabajadores la misma documentación aportada en el período preliminar.

El desarrollo del período de consultas ha sido como sigue:

1ª REUNIÓN: día 20 de mayo de 2013 Se inicia el período de consultas. Se pide información sobre los centros afectados, censos de dichos centros y documentación electoral para validar la legitimidad de la representación.

La empresa señala la posibilidad de adoptar medidas alternativas para reducir el impacto del número de extinciones.

Igualmente la empresa volverá a entregar toda la documentación que dio en las reuniones informales previas y les solicita el informe del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores .

La empresa propone nombrar una comisión reducida, integrada por 15 miembros de la parte social para agilizar las reuniones, mesa que finalmente no se forma al oponerse CGT y STC

2ª REUNIÓN: día 24 de Mayo de 2013 Se adjuntará a cada Acta de la reunión el acta notarial correspondiente. Se lleva a cabo una explicación del Informe Técnico

Se solicita información específica sobre los contratos de compensación, sobre los contratos de servicios con subcontratas durante los últimos tres años y la relación de trabajos facturados con las empresas del grupo fuera de España durante dicho periodo para el mercado español

Igualmente se solicita información sobre evolución de los contratos de servicios, sobre la evolución de las cifras de negocios y el gasto de personal.

Piden que se les entregue el informe completo de la consultora Towers Watson.



Solicitan una estimación de la reducción de costes que se espera alcanzar como consecuencia de los despidos propuestos.

Se solicita por la parte social que se aborde un Plan Industrial real

La empresa procede a contestar a las cuestiones planteadas por la parte social mediante escrito de fecha 17 de mayo de 2013, así:

Plan que abarca el período 2013-2018. - Condiciones salariales

Gestión de empleo : subcontratación y externalización de actividades y recurso a consultores, ETTs y contratación temporal; Medidas de recolocación y desvinculación temporal Excedencias pactadas con reincorporación inmediata, incentivos a emprendedores, planes de rotaciones internos y adaptación de competencias en un Marco acordado de empleo en base a voluntariedad , Plan Social y cláusulas complementarias La empresa indica que el día 29 de Mayo habrá una reunión monográfica, previa a la reunión ordinaria de negociación, para resolver las cuestiones económicas planteadas por la parte social, a la que asistirán miembros de Equipo Económico, expertos economistas de los sindicatos y miembros de la empresa.

3ª REUNION: día 29 de Mayo de 2013

Reunión monográfica sobre los aspectos económicos del procedimiento de despido colectivo Tras un receso se prosigue la reunión respondiendo la empresa a diversas cuestiones planteadas por la parte social sobre el sistema retributivo, sobre el coste de consultores, ETTs o externalización de servicios a La India, así como datos concretos sobre la previsión de facturación, contratos y tecnologías para 2013.

4ª REUNION: día 3 de Junio de 2013

Reunión monográfica sobre los aspectos de producción y subcontratación

Se discute sobre la voluntariedad de la medida, planes de renta, prejubilaciones, ayudas a la formación, outplacement, exclusión de ciertos colectivos protegidos, homogeneización de beneficios sociales, medidas de desvinculación temporal y permanente, gestión de la subcontratación, planes de rotaciones externas e internas, estructura salarial , renuncia a nuevos expedientes durante un cierto tiempo o renegociación con los representantes de los trabajadores de las condiciones de trabajo .

La parte social propone ampliar el número de reuniones, aspecto éste que es aceptado por la empresa.

5ª REUNION: día 5 de Junio de 2013

La empresa entrega un escrito con las contestaciones de tipo económico solicitadas por la parte social en la reunión del día 29 de Mayo de 2013.

Además la empresa explica la propuesta a los afectados por las medidas extintivas en base a los siguientes puntos:

Voluntariedad

Indemnización

Prejubilaciones

Plan de Recolocación

Ayuda a la formación

Vetos y mantenimiento de las condiciones de salida.

CGT Y STC formulan una propuesta basada en los siguientes puntos:

Objetivo: reducir el número de despidos y los efectos negativos para los afectados

Ámbito personal y temporal

Identificación de puestos de trabajo afectados

Gestión de empleo, actividades realizadas por otras empresas del grupo fuera de España, gestión de la subcontratación de servicios externos y consultores, contratación temporal y trabajadores de empresas de trabajo temporal

Medidas de desvinculación temporal como excedencias con reservas de puesto de trabajo o incentivos a emprendedores

Medidas de adaptación de competencias y rotaciones tanto internas como externas

Condiciones salariales: rangos salariales, incrementos salariales , salario variable y beneficios sociales

Gestión de costes

Medidas de desvinculación permanente con indemnización

Ayuda a la recolocación, a la formación, mantenimiento de beneficios sociales

Garantías relativas a la gestión de empleo, a la gestión de trabajo , a las condiciones de trabajo

Participación de los representantes de los trabajadores en la dirección del grupo

Proceso de implementación de las medidas voluntarias

Comisión Paritaria de Empleo

Comisión Paritaria de Competencias

6ª REUNION: día 10 de Junio de 2013

La empresa contesta a la propuesta conjunta planteada por CGT y STC. Solicita que se le pongan de manifiesto las posibles deficiencias formales que se hayan podido producir en el procedimiento para solventarlas.

7ª REUNIÓN: día 12 de Junio de 2013

La empresa se pronuncia sobre el número de afectados , la voluntariedad , la exclusión de los colectivos protegidos , los detalles del plan social ,el control de la subcontratación , las incompatibilidades de los que se acojan al plan de jubilaciones, los beneficios sociales , las garantías relativas a la gestión de trabajo , garantías relativas a las condiciones de trabajo , la participación de la representación de los trabajadores al más alto nivel , el proceso de implementación de las medidas voluntarias , la Comisión Paritaria de Empleo y la Comisión Paritaria de Competencia y UGT.

8ª REUNIÓN : día 17 de Junio de 2013

Reunión celebrada a petición de la parte social, la empresa realiza una propuesta de contestación a la parte social de forma conjunta.

9ª REUNIÓN : día 18 de junio de 2013, donde se refleja el ACTA FINAL DEL PERÍODO DE CONSULTAS. PREACUERDO EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO, suscrito por todos los sindicatos presentes en la negociación, incluyendo CGT.

SÉPTIMO . - El preacuerdo, alcanzado el 18-06-2013, se somete a las asambleas de los trabajadores afectados, quienes apoyan mayoritariamente lo convenido.

OCTAVO . - EL 24-06-2013 se redacta el texto definitivo, que es esencialmente idéntico al contenido del preacuerdo de 18-06- 2013, suscrito por la mayoría de los miembros de la comisión negociadora. - CGT y STC no lo suscribieron inicialmente, aunque STC lo hizo con posterioridad, por lo que el acuerdo está avalado por el 87% de los representantes de los trabajadores.

NOVENO . - Dicho ACUERDO contiene básicamente los siguientes puntos:

Extinción de hasta un máximo de 213 contratos de trabajo, 115 en Ericsson Networks Services SL y 98 en Ericsson España SA, número que podrá ser reducido según las rotaciones internas o externas que se puedan producir en la empresa o el grupo y que se comunicarán a la comisión de seguimiento.

Indemnización de 45 días por año de servicio con el tope de 42 mensualidades.

Asimismo una indemnización lineal de 900 € por año de prestación de servicios y 3000 € para empleados cuya adscripción voluntaria a la medida de cese indemnizado haya sido aceptada por la empresa, indemnizaciones adicionales que se abonarán en cualquier caso, sin tener en cuenta los límites fijados para la indemnización básica.

Como alternativa al cese indemnizado los trabajadores podrán optar por:

1º Prejubilaciones: para empleados que tengan 53 o más años cumplidos y que acrediten al menos 17 años de prestación de servicios para la empresa. Se pagará una renta anual equivalente al 85% del salario regulador neto del empleado con un tope de 60.000€ brutos anuales, hasta los 64 años para los que hayan cumplido 53 o 54 años a 31 de Diciembre del año de la extinción del contrato. Y se pagará una renta anual equivalente al 85% del salario regulador neto del empleado hasta los 65 años con un tope bruto anual de 75.000 € para los que hayan cumplido 55 o más años a 31 de Diciembre del año de la extinción del contrato.



Durante los primeros 24 meses se descontarán de la renta a percibir las cantidades que perciba el empleado en concepto de la prestación por desempleo contributivo.

La Compañía financiará las cuotas para la suscripción por parte del trabajador afectado del correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social.

Una vez transcurrido el primer año de prestación, la renta anual se revalorizará a razón de un 2% anual acumulativo.

Los complementos serán reversibles en caso de fallecimiento de la persona trabajadora en un 100% a sus herederos legales.

Plan de rentas: empleados entre los 48 y los 52 años de edad cumplidos a 31 de Diciembre del año en que cese en la empresa y con una antigüedad de 17 años en la misma.

Se pagará una renta de hasta un máximo de 1550 € brutos mensuales para trabajadores de 52 años de edad, cantidad que se verá reducida sucesivamente en 7, 8,9 y 10 € brutos a partir del mes decimotercero inclusive por cada mes que le falte al trabajador para alcanzar los 52 años.

Dicho Plan se abonará a partir del mes 25 a contar del cese del empleado en la empresa, hasta que el empleado cumpla los 63 años de edad.

La Compañía financiará las cuotas para la suscripción por parte del trabajador afectado del correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social.

La renta anual del primer año se revalorizará a razón de un 2% anual acumulativo a partir del mes 37 a contar desde cese del empleado en la empresa.

Los complementos serán reversibles en caso de fallecimiento de la persona trabajadora en un 100% a sus herederos legales.

Tanto el Plan de Rentas como el Convenio Especial serán gestionados a través de una compañía de probada solvencia en el mercado.

Los trabajadores afectados por el ERE tendrán un derecho de reingreso preferente durante dos años a partir de la fecha de extinción de su contrato, a ocupar las vacantes relativas a puestos de trabajo que se creen en el Grupo, de similar perfil funcional/competencias al que tuviera el empleado al cesar o similar perfil funcional/competencias que acredite haber adquirido el empleado después del cese.

En ese caso el trabajador devolverá la indemnización percibida o si la conserva por haber transcurrido un mínimo de 6 meses desde su cese, perderá la antigüedad y los años de servicio anteriores prestados.

La empresa adquiere el compromiso de hacer públicos los perfiles de los puestos de trabajo a través de la página Web corporativa de Ericsson y comunicarlos mensualmente a la Comisión de Seguimiento y empleo.

La empresa abonará en concepto de ayuda a la formación el 50% del coste de la matrícula correspondiente a un curso de formación reglada en que se inscriba el trabajador afectado por cualquiera de las medidas de cese previstas con el límite de 1500 € brutos por empleado.

La empresa abonará en concepto de " Ayuda a emprendedores "un importe máximo de 2000 € que deberán ser solicitados dentro de los seis meses inmediatamente posteriores al cese , para iniciar una actividad laboral por cuenta propia o incorporarse como socio trabajador o de trabajo en cooperativas o sociedades laborales en funcionamiento o de nueva creación .

La empresa garantiza la inclusión de los empleados afectados por las extinciones previstas dentro de la póliza médica de exempleados de Ericsson, siendo dicha póliza con cargo al propio empleado.

En el caso de que la empresa vete la salida de un trabajador que se haya adscrito de forma voluntaria y dicho trabajador se vea afectado por un despido objetivo del 52c)del ET dentro de los 24 meses siguientes a la firma del preacuerdo, a dicho trabajador se le aplicarán las mismas condiciones del presente procedimiento de despido colectivo.

Se acuerda identificar objetivamente las situaciones especiales de algunos empleados, dándoles un tratamiento diferente, adoptando en la Comisión de Seguimiento la decisión de exclusión y de no aplicación de las medidas extintivas previstas en este procedimiento. Así se detallan los colectivos en situaciones especiales como trabajadoras embarazadas o trabajadoras/es que estén disfrutando del permiso de maternidad/paternidad, trabajadores /as que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% y trabajadores/as con reducción de Jornada por cuidado de hijos.



Se crea una Comisión para el seguimiento del empleo y la subcontratación, de carácter paritario, que hará un seguimiento del empleo temporal, offshoring y ETTS.

Se crea una Comisión para el estudio y el análisis de las competencias de la empresa que tratará el análisis de competencias, planes de competencia y planes de rotaciones externos e internos.

Se crea una Comisión de Seguimiento del ERE con una periodicidad mínima mensual.

Periodo de aplicación de las medidas: desde el día 8 de julio y hasta el 31 de Diciembre de 2013.

DÉCIMO . - Los criterios de selección pactados finalmente son los siguientes:

Adscripciones voluntarias

Conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional y/ o geográfico)

En razón inversa a la especialización o polivalencia de cada trabajador

Falta de adecuación entre el perfil de la persona y los requerimientos del puesto

En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en el Departamento

En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la Compañía

Evaluación de desempeño

Igualdad de Género

En el Preacuerdo de fecha 18 de junio de 2013 se añade como criterio el de la adscripción voluntaria de empleados de cualesquiera centros de trabajo, siempre que dicha adscripción sea aceptada por la empresa, criterio que se mantiene en el acuerdo final alcanzado.

UNDÉCIMO . - El Grupo ERICSSON ha despedido efectivamente a 137 trabajadores, de los que 81 se adscribieron voluntariamente a la medida. - 21 trabajadores, adscritos voluntariamente a la medida, no estaban en los centros afectados.

DÉCIMO SEGUNDO . - El plan de acompañamiento social, negociado en el período de consultas, se basa en lo siguiente:

Plan de prejubilación Plan de rentas

Indemnizaciones de pago único Servicio de Outplacement

Subvención del proyecto de ayuda

El plan de recolocación externa contiene lo siguiente:

En el Preacuerdo de fecha 18 de junio de 2013, plasmado posteriormente en el acuerdo, se establece un programa de recuperación de empleo por 12 meses presenciales, o en modalidad "on line "a través de Lukkap Consultants, que incluirá medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. Este servicio no será sustituible en ningún caso por su correspondiente compensación económica.

La empresa de recolocación es única para todo el Grupo a nivel mundial y hacen llegar el contrato con la misma. Dicho contrato es de fecha 20 de Noviembre de 2012, ya que no es específico del presente ERE, sino de cualquier supuesto de extinción contractual que se produzca en el Grupo.

Se creará una oficina de Asesoramiento al empleado cuyas facultades serán supervisadas por la Comisión de Seguimiento del ERE

DÉCIMO TERCERO . - Los resultados de la sociedad ERICSSON ESPAÑA son los siguientes:

Los resultados provisionales del año 2013 son los siguientes:

Año 2009 Año 2010 Año 2011 Año 2012

Resultado de explotación 57.235 47.833 54.904 55.663

Resultado financiero -24.968 -38.509 -9449 -25.721

Resultado antes de impuestos -32.267 9.324 45.455 30.392

Resultado del ejercicio 21.673 5.138 31.028 23.156

Los resultados provisionales del año 2013 son los siguientes:

**Año 2013**

Resultado de explotación -23.369

Resultado financiero -7.472

Resultado antes de impuestos -33.718

Resultado del ejercicio 33.718

Los resultados correspondientes a la sociedad Ericsson Network son:

Año 2009

Año 2010

Año 2011

Año 2012

Resultado de explotación -33.533 16.593 7.218 4.4.37

Resultado financiero 9 -315 -18 -61

Resultado antes de impuestos -33.524 -16.669 7.200 4.376

Resultado del ejercicio -36.162 -16.669 5.754 3.256

Los resultados del año 2013 son los siguientes:

Año 2013

Resultado de explotación 372

Resultado financiero -2

Resultado antes de impuestos 371

Resultado del ejercicio 371

Los resultados correspondientes a la sociedad OPTIMI SPAIN (no afectada por el presente procedimiento de regulación de empleo) son los siguientes:

Año 2009 Año 2010 Año 2011 Año 2012

Resultado de explotación 3.807.138 2.373.454 7.818.848 1.279

Resultado financiero 456.186 637.539 -343.940 55

Resultado antes de impuestos 4.263.324 3.010.993 7.474.900 1.224

Resultado del ejercicio 3.127.881 2.068.789 6.338.735 1.031

Los resultados provisionales del año 2013 son los siguientes:

Año 2013

Resultado de explotación -1.378

Resultado financiero -26

Resultado antes de impuestos -1.404

Resultado del ejercicio -1.404

El Grupo ERICSSON adquiere sus productos de su matriz a precio de mercado, con el que presupuesta los contratos a sus clientes. - Debido a la ralentización de la inversión y la contención del gasto por parte de los operadores, se ha activado una fuerte competitividad entre las empresas del sector, que ha causado una reducción geométrica de los precios, lo que ha afectado frontalmente al GRUPO ERICSSON, quien se ha visto obligado a reducir precios para poder conseguir nuevas contrataciones. - Dicha reducción de precios se subvenciona por la matriz, mediante los denominados "contratos de compensación", que ajustan los precios originarios a los que se adaptaban a la facturación efectiva y que han supuesto una sobreprima a EE y ENI de 106 MM euros (2010); 189 MM euros (2011) y 260 MM euros (2012). - Pese a ello, en el período 2009-2012 las ventas del Grupo ERICSSON se han reducido un 40%.

DÉCIMO CUARTO . - Con carácter previo a este Ere la empresa ha adoptado una serie de medidas de ahorro, que han supuesto una disminución de los gastos en 12 millones de euros. Dichas medidas han consistido en:



Renegociación de precios con los proveedores de tecnologías de la información, negociación para una sola red de datos corporativa

Renegociación de los precios de telefonía fija y móvil, restricción de llamadas internacionales

Acuerdos con RENFE y aerolíneas y reducción del número de viajes

Reducción de los gastos en vehículos y gasolina

Restricciones de eventos y gastos de representación

Reducción en el gasto de formación externa

Renegociación de los alquileres, implantación de medidas de ahorro energético

Reducción de la contratación de consultores y servicios externos, renegociación de honorarios.

DÉCIMO QUINTO . - Los salarios, abonados por la empresa a sus trabajadores, están en la banda más alta del sector.

DÉCIMO SEXTO . - La empresa no notificó a todos los centros afectados sobre las medidas de voluntariedad, aunque subsanó el defecto a iniciativa de la Inspección de Trabajo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero, segundo, quinto y undécimo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .

b. - El cuarto del acta del SIMA, que obra como documento 11 de las demandadas (descripción 89 de autos) . y de las actas citadas, que obran como descripciones 397 a 402 de autos, que fueron reconocidas de contrario.

c. - El tercero de los acuerdos citados, que obran como documentos 1 a 3 de las demandadas (descripciones 389 a 390 de autos), que fueron reconocidos por CGT.

d. - El sexto de las actas del período de consultas, que obran como descripciones 256 a 258 de autos, aportadas por las empresas demandadas y reconocidas de contrario. - CGT admitió pacíficamente que suscribió el preacuerdo de 18-06-2013.

e. - El séptimo de las actas de las asambleas mencionadas, que obran como descripción 116 de autos, que fue reconocido de contrario.

f. - El octavo, noveno, décimo, décimo segundo y décimo cuarto del acta final, que contiene el acuerdo reproducido y obra como descripciones 251 a 252 de autos, aportado por las demandadas y reconocido de contrario, así como de la declaración de don Benjamín , quien explicó las medidas tomadas por la empresa además del proceso controvertido. - STC, quien se opuso a la demanda, admitió pacíficamente la suscripción del acuerdo final.

g. - El décimo tercero de las cuentas auditadas de las tres mercantiles, que obran como documentos 4.1 a 5.2 de las demandadas (descripciones 34 a 47 de autos), que fueron reconocidas de contrario. - Las aportaciones de la matriz mediante los contratos de compensación y sus razones se ha deducido del informe técnico, que obra como documento 3.2 (descripción 69 de autos), que fue reconocido de contrario, así como del certificado de los auditores, que obra como documento 3.3 de las demandadas (descripción 33 de autos), que fue reconocido de contrario, sin que los resultados provisionales del primer cuatrimestre 2013 puedan cuestionarse por los desajustes con las declaraciones del IVA, que obran como documentos 7.1 a 7.3 (descripciones 58 a 78 de autos), por cuanto dichas declaraciones no ofrecen imagen fiel de los ingresos recibidos efectivamente en dicho período, como resaltaron los peritos Nemesio y Jose Antonio .

h. - El décimo quinto del informe técnico que obra como descripción 31 de autos, que fue reconocido de contrario y ratificado por su autor en el acto del juicio.



i. -El décimo sexto del informe de la Inspección de Trabajo, que obra como documento 10 del expediente administrativo.

TERCERO . - El art. 41.4 ET , en la versión vigente el 20-05-2013, decía lo siguiente:

"La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

...En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma" .

Parece claro, por tanto, que si las secciones sindicales mayoritarias no asumían la responsabilidad de negociar, estaban legitimados para negociar los representantes de los trabajadores, fuere cual fuere su implantación en la empresa y solo cuando no hubiere representantes de los trabajadores en la empresa se activaba la elección de representantes ad hoc. - No obstante, la Sala ha admitido en múltiples sentencias la constitución de comisiones híbridas, compuestas por representantes legales de los trabajadores y representantes ad hoc, siempre que se pactará así y se asegurara la ponderación del voto en función de la representatividad de cada componente de la comisión negociadora, por todas SAN 28-09-2012, proced. 151/2012 ; 16-11-2012, proced. 197/2012 ; 20-02-2013, proced. 357/2012 ; 1-04-2013, proced. 17/2013 ; 22-04-2013, proced. 73/2013 ; 22-04-2013, proced. 82/2013 ; 13-06-2013, proced. 105/2012 ; 24-07-2013, proced. 144/2012 y 30-07-2013, proced. 154/2013 .

La doctrina judicial ha defendido, por otra parte, que en la comisión negociadora de los grupos de empresa mercantiles solo deben participar los representantes de los trabajadores de la empresa afectada por el despido colectivo, por todas TSJ Murcia 22-10-2012, rec. 896/2011 ; TSJ Galicia 21-11-2012, rec. 22/2012 ; SAN 11-03-2013, proced. 381/2012 ; SAN 20-03-2013, proced. 19/2013 ; SAN 25-02-2013, proced. 19/2013 ; SAN 20-03-2013, proced. 219/2012) y STSJ Madrid 9-04-2013 , proced. 18 , 23 y 24/2013 . - Por el contrario, cuando se trate de un grupo de empresas a efectos laborales, la jurisprudencia, por todas STS 19-12- 2012, rec. 4340/2011 ; 20-03-2013, rec. 81/2012 y 27-05-2013, rec. 78/2012 y la doctrina judicial, por todas SAN 26-07-2012, proced. 124/2012 ; SAN 28-09-2012, proced. 152/2012 ; 18-12-2012, proced. 257/2012 ; SAN 25-02-2013, proced. 324/2012 , ha defendido que los representantes de los trabajadores deben ser los representantes de todas las empresas del grupo, por cuanto el empresario real es el grupo en su conjunto y no cada una de las empresas del grupo.

Así pues, admitido por las tres codemandadas que constituyen un grupo a efectos laborales, parece evidente que los interlocutores de un despido colectivo en el grupo, ya afecte a todas o algunas de las empresas del grupo, deberían ser todos los representantes de los trabajadores del grupo en su conjunto, porque todos ellos son representantes de la empresa, que es el grupo como tal y no cada empresa diferenciadamente.

CGT denuncia que la comisión negociadora del despido colectivo se conformó ilícitamente, por cuanto excluyó desde el inicio a los representantes de OPTIMI, oponiéndose todos los demandados, quienes defendieron que se excluyeron a dichos representantes de común acuerdo, por cuanto los centros de trabajo de dicha mercantil no estaban afectados por el despido, de manera que, si les hubieran incluido se habría desequilibrado el resultado del período de consultas, porque dichos representantes no eran representativos de los trabajadores afectados, que es el requisito constitutivo para que el acuerdo, alcanzado en período de consultas, se ajuste a lo mandado por el art. 28.1 RD 1483/2012 .

La Sala no comparte el criterio de los demandados, porque si el grupo de empresas lo era a efectos laborales los interlocutores del período de consultas deben ser los representantes de todas las empresas del grupo, como hemos visto más arriba, por cuanto su condición de grupo patológico comporta que todos ellos sean representantes de todos los trabajadores del grupo, que es en realidad el empresario real de todos ellos.

Ahora bien, el hecho de que la comisión negociadora no estuviera conformada debidamente no comporta mecánicamente la nulidad del despido, porque es presupuesto para ello que se haya denunciado su composición desde el inicio del período de consultas, puesto que los negociadores del período de consultas están obligados a negociar de buena fe desde su inicio, de manera que, si CGT entendió que la composición de la comisión negociadora no se ajustaba a derecho, debió hacerlo valer de modo expreso, permitiendo a los demás negociadores rectificar a tiempo su yerro. - Cuando no se hace así, como hemos defendido en SAN 4



y 9-10-2013 , proced. 252 y 176/2013 , no cabe alegarlo en la impugnación del despido colectivo sin vulnerar el deber de negociar de buena fe.

Por consiguiente, probado que se pactó la composición de la comisión negociadora, sin que conste acreditada protesta formal por parte de CGT, quien participó pacíficamente en todo el período de consultas, suscribiendo, incluso, el preacuerdo de 18-06- 2013, se hace evidente que su reproche actual quiebra las reglas de buena fe negociadora, que le eran exigibles. - Por lo demás, no se ha probado, que los representantes de OPTIMI quisieran incorporarse en algún momento a la negociación, habiéndose probado que la medida fue aprobada por el 87% de los representantes de los trabajadores afectados por el despido, quienes refrendaron mayoritariamente también la medida en las correspondientes asambleas, lo cual descarta cualquier sospecha de déficit democrático en el período de consultas. - Se ha demostrado, además, que el Grupo ERICSSON aportó desde las conversaciones preliminares toda la documentación económica de OPTIMI, lo que acredita, a nuestro juicio, que el proceso fue absolutamente transparente y aseguró su limpieza, como exige la jurisprudencia, por todas STS 27-05-2013, rec. 78/2012 .

CUARTO . - CGT denuncia, por otra parte, que la comisión negociadora no respetó los estándares democráticos, puesto que varios representantes de los trabajadores, elegidos en unos centros y trasladados a otros, mantuvieron su representación originaria, dándose, incluso, supuestos en los que representantes legales de un centro, fueron elegidos representantes ad hoc de otros centros, habiéndose acreditado ambos extremos.

La Sala considera, no obstante, que ninguna de esas circunstancias supuso vulneración del art. 51.2 ET , ni tampoco del RD 1483/2012, por cuanto se ha probado cumplidamente, que existen protocolos, por los que la empresa y los representantes de los trabajadores, pactaron expresamente que los representantes, elegidos en un centro y trasladados a otro centro, conservaban su representatividad originaria hasta que se celebraran elecciones en los nuevos centros de trabajo, siendo posible, por otra parte, que los trabajadores de un centro sin representantes de los trabajadores, deleguen su representación en los representantes legales de otros centros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.3 RD 1483/2012 . - Por lo demás, la atenta lectura de las actas del período de consultas, así como las del período previo, no revelan reproche alguno al respecto por parte de CGT, quien debió hacerlo en aquel momento y no esperar, como sucede aquí, a reclamar en el acto del juicio, porque dicha conducta vulnera su deber de buena fe en la negociación del período de consultas.

QUINTO . - El art. 51.1 ET , en la versión vigente al iniciarse el período de consultas, decía lo siguiente: " Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

La expresión "...en casos tales..." acredita que el listado, contemplado en dicho precepto, no constituye un "numerus clausus", lo cual posibilita que en una empresa concurra una situación económica negativa, aun cuando no tenga pérdidas actualizadas, ni prevea pérdidas futuras, ni acredite una disminución persistente en su nivel de ingresos y ventas. - Naturalmente, si la situación económica negativa no se subsume en ninguno de los supuestos citados, corresponderá a la empresa acreditar por qué se encuentra en situación económica negativa, así como la adecuación entre la causa y la medida tomada, como recuerda la jurisprudencia, por todas STS 20-09-2013, rec. 11/2013 .

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

Dicha conclusión no puede enervarse, porque en los informes de auditoría se subraya que las transferencias de ambas mercantiles con su matriz se efectuaban en términos de mercado, por cuanto dicha afirmación no falta a la verdad, como se demuestra por la simple lectura de las cuentas anuales en las que los



contratos de compensación contabilizan como otras operaciones con empresas vinculadas. - Se trata, en suma, de operaciones entre matriz y empresas del grupo, que sobre priman a las segundas con la finalidad de promocionar su actividad en situaciones económicas depresivas, una vez constatado que el mercado no responde a los precios originarios y que provocará lógicamente un incremento del pasivo de la matriz, cuya ilicitud no se ha acreditado y revelan objetivamente la concurrencia de una situación económica negativa del Grupo ERICSSON en España, que habría supuesto fuertes pérdidas en los ejercicios 2009-2012 inclusive.

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

Se ha probado, además, que en el período 2009-2012 las ventas del Grupo ERICSSON se han reducido un 40%, pese a los contratos de compensación, lo cual revela a todas luces, que el Grupo tenía una capacidad productiva muy superior a los requerimientos de la demanda real y efectiva, por lo que consideramos también que concurre causa productiva.

Si añadimos que las retribuciones de los trabajadores del GRUPO ERICSSON superan la media del sector debemos concluir que la reducción de su plantilla constituía una medida organizativa inaplazable, puesto que es impensable que una empresa con una capacidad productiva muy superior a la demanda de sus servicios por el mercado, que retribuye, además, a sus trabajadores por encima de los estándares del mercado, pueda sobrevivir razonablemente.

Concurren, por tanto, causas económicas, productivas y organizativas, en tanto que la empresa tiene fuertes pérdidas reales, aunque no aparezcan así en su contabilidad, tiene un claro exceso de plantilla y unos costes salariales que afectan negativamente a su competitividad.

Resta por despejar, si concurre adecuación entre las causas y las necesidades de funcionamiento de la empresa, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta positiva, por cuanto la medida, aprobada por todos los representantes de los trabajadores el 18-06-2013, incluyendo CGT, refrendada posteriormente por los trabajadores afectados, es absolutamente equilibrada, en tanto que solo afectaba hasta un máximo de 213 puestos de trabajo, aunque las pérdidas reales eran millonarias y se había reducido un 40% sus ventas en el período 2009-2012, que se han reducido a 137, de los cuales 81 son voluntarios, como consecuencia del proceso de rotación entre las empresas afectadas, lo que nos permite concluir que los negociadores consiguieron alcanzar notablemente uno de los objetivos, previstos en el art. 51.2 ET para el período de consultas, como es la reducción de despidos colectivos, habiendo alcanzado, así mismo, el tercero, consistente en atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, habiéndose mejorado de modo significativo los importes de las indemnizaciones, las prejubilaciones y los planes de renta en condiciones muy ventajosas, por lo que concluimos que la medida impugnada se adecua plenamente a la intensidad de las causas.

Por lo demás, la negativa de CGT a suscribir el acuerdo, que reproducía básicamente el preacuerdo aprobado por dicho sindicato el 18-06-2013, sin más condición que el refrendo por los trabajadores, constituye una expresión de notable mala fe, fronteriza con la temeridad, por cuanto se cumplió escrupulosamente la condición convenida entre las partes, que obligaba a CGT, al igual que a los demás firmantes del preacuerdo, a tenor con lo dispuesto en el art. 1.114 CC, pese a lo cual se negó a suscribir el acuerdo, porque en el mismo se introducían otros criterios selectivos, además de la voluntariedad, ya que se ha acreditado cumplidamente, como subraya el informe del Inspector de Trabajo, que desde el primer momento se contemplaban los criterios selectivos, reproducidos en el hecho probado décimo y es precisamente en el preacuerdo reiterado donde se introduce la cláusula de voluntariedad, condicionada lógicamente a las necesidades de la empresa, por lo que la negativa de la demandante a firmar el acuerdo definitivo no se ajusta a derecho.

Desestimamos, por tanto, la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por CGT, por cuanto el despido colectivo, pactado por el 87% de los representantes de los trabajadores, se ajustó completamente a derecho.

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

FALLAMOS

Desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por CGT, por lo que declaramos ajustado a derecho dicho despido y absolvemos a ERICSSON ESPAÑA, SA; ERICSSON NETWORK SERVICES, SLU; OPTIMI SPAIN, SLU; y Alvaro , Estanislao , Leoncio , Loreto , Jose Luis , Antonio , Fabio , Marino



, Amelia , Carlos Jesús , Baltasar , Fructuoso , Norberto , Luis Angel , Blas , Maite , Hugo , Romeo , Pedro Jesús , Diego , Julio , Tomás , Azucena , Apolonio , Florentino , Octavio , Marta , Jesús Ángel , Clemente , Ángela , Irene , Zaida , Leon , Jose Carlos , Aurelio , Germán , Ramón , Doroteo , Mario , Leonor , María Dolores , Luis Antonio , Fidela , Dionisio , Leovigildo , Abilio , Eulogio , Nazario , Luis Enrique , Catalina , Domingo , Luciano , Carlos Manuel , Celestino , Jeronimo , Victorio , Bernardo , Indalecio , Teodulfo , Bartolomé , Hilario , Silvio , Balbino , Hipolito de los pedimentos de la demanda.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000338 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.