



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00170/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a [REDACTED]

SENTENCIA Nº 170/2021

Fecha de Juicio: 6/7/2021

Fecha Sentencia: 14/07/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DESPIDO COLECTIVO 0000122 /2021

Ponente: [REDACTED]

Demandante/s: ELA (CONFEDERACIÓN SINDICAL EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA)

Demandado/s: M. TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES, S.A.U, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, CONFEDERACIÓN SINDICAL CITE

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA



Breve Resumen de la Sentencia: *Demanda de impugnación de despido colectivo con acuerdo por parte del sindicato ELA se desestima la demanda. Documentación e información suficientes, inexistencia de mala fe patronal, posibilidad de prorrogar el periodo de consultas para lograr un acuerdo. No indicios de vulneración de la libertad sindical y despido fundado en causas estructurales lo que hace que no se vulnere la prohibición contenida en el art. 2 del RD Ley 9/2.020.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:
Equipo/usuario: MAD
NIG: 28079 24 4 2021 0000125
Modelo: ANS105 SENTENCIA

DCO DESPIDO COLECTIVO 0000122 /2021
Procedimiento de origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000122 /2021
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: [REDACTED]

SENTENCIA 170/2021

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. [REDACTED]

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a [REDACTED]
D. [REDACTED]

En MADRID, a catorce de julio de dos mil veintiuno.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DESPIDO COLECTIVO 0000122 /2021 seguido por demanda de ELA (CONFEDERACIÓN SINDICAL EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (Letrada D^a [REDACTED]) contra M. TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES, S.A.U. (Letrado D. [REDACTED]) COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (con representación [REDACTED]), CANDIDATURA INDEPENDIENTE TORRES DE ELORZ (CITE) (representado por D. [REDACTED]), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. [REDACTED].

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 11 de abril se presentó demanda sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 122/2.021.

Segundo. - Por Decreto de 13 de abril de 2.021 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 6 de julio de 2.021.

Tercero. - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

La letrado de ELA se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare NULA o subsidiariamente NO AJUSTADA A DERECHO la decisión de despido colectivo adoptada por la empresa M. TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES S.A.U, así como el acuerdo de que trae causa, con todos los efectos inherentes a dicha declaración y se reconozca, en su caso, las indemnizaciones que tienen anudadas las vulneraciones del derecho a la libertad sindical de esta parte, en los términos recogidos en la demanda.

En sustento de su pretensión refirió que la empresa que se dedica a la producción de maquinaria aeronáutica, tras haber adoptado medidas de regulación temporal de empleo que se encuentran en vigor en la actualidad a consecuencia del COVID 19, la última también impugnada por ELA, el día 1-2-2.021 comunicó su intención de promover un despido colectivo en sus centros de Navarra y Murcia por causas productivas, organizativas y económicas, constituyéndose la Comisión representativa y celebrándose el periodo de consultas entre los días 11 de febrero y 12 de marzo de 2.020 en que el mismo concluyó en principio sin acuerdo.

Denunció que una vez concluido el periodo de consultas el día 14 de marzo es convocada una nueva reunión telemática a la que ELA solo logra incorporarse de forma tardía, donde llegándose a un acuerdo el día 15, no sin previamente haber efectuado una consulta irregular a la plantilla que no colma los mínimos principios democráticos.

Destacó que el periodo de consultas se lleva a cabo sin un calendario prefijado, que la documentación aportada tanto la inicial- que no se ajustaba a lo preceptuado en el RD 1483/2.020-, como la aportada a la representación social fue insuficiente, que no se fijaban criterios de selección objetivos, que no se comunicó el día 12 de marzo la conclusión sin acuerdo del periodo de consultas a la autoridad laboral y que ya el 15 de marzo, con anterioridad a la comunicación de la decisión final se comunicó de forma verbal a los afectados el despido colectivo.

Consideró que debía accederse al suplico de su demanda por los siguientes motivos:

1.- Existencia de fraude de ley, toda vez que el despido colectivo se funda en causas coyunturales derivadas del COVID 19 y se elude la aplicación del art. 2 del RD Ley 9/2.020.

2.- Inobservancia del art. 51.2 del E.T y de los arts. 2 a 15 del RD 1483/2.012 lo que funda en la reapertura ilícita del periodo de consultas tras concluir sin acuerdo, en la comunicación a los afectados sin la previa comunicación del despido a la autoridad laboral, la ausencia de un calendario de reuniones hasta la mitad del periodo de consultas, la desafectación de dos trabajadores tras la comunicación final.

3.- Vulneración de derechos fundamentales, en concreto la libertad sindical de ELA por haber intentado apartarla de la negociación tras la ilícita reapertura del periodo de consultas.

4.- No aportación de la información y documentación preceptuada en los arts. 2y 3 del RD 1483/2.020, pues la memoria es harto genérica no da cuenta del origen de los datos, que la memoria y el informe son incompletos y no acreditan las causas alegadas ni las conclusiones alcanzadas, limitándose a reflejar datos, previsiones y conclusiones sin explicar cómo y de donde se obtienen.

5.- Ausencia de una auténtica negociación por ser múltiples las irregularidades: existencia de una pre-reunión el día 10 de marzo, falta de calendario, la empresa no aportó toda la documentación que requirió la parte social, ausencia de negociación real negociaciones paralelas entre la empresa y las organizaciones firmantes eludiendo a ELA y ausencia de comunicación a la Autoridad Laboral.

6.- Ausencia de criterios de selección válidos, siendo algunos discriminatorios como es el del coste salarial.

7.- Falta de causas y de proporcionalidad de las mismas, aduciendo que la empresa repartió dividendos en febrero de 2.020, ausencia de justificación en la Memoria de las causas organizativas,

La empresa se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma declarando el despido colectivo ajustado a derecho.

Alegó que la empresa desde el ejercicio de 2.017 a consecuencia de la crisis del sector aeronáutico viene teniendo una caída en la producción, la cual se ha visto agravada por el COVID 19, si bien para este último aspecto ha adoptado medidas de regulación de empleo temporales.

Defendió la validez del periodo de consultas, y que el único óbice al acuerdo que existía a la conclusión del mismo era que la empresa y la CRT no se ponían de acuerdo a la hora de fijar la cuantía de las indemnizaciones y que dos días después, tras acceder la empresa a la petición de los sindicatos se accedió al mismo, no existiendo más negociación que el asentimiento empresarial a la demanda de la

parte social en este aspecto, reconociendo que una vez alcanzado el acuerdo algunos mandos por deferencia comunicaron de forma verbal a los trabajadores que iban a ser despedidos pero que la comunicación individual de los despidos se hizo los días 22 y 23 de marzo de 2.021.

Refirió que la consulta a la plantilla fue organizada de forma interna por CCOO sin ser la misma vinculante y que ya se había realizado así en anteriores ocasiones.

Defendió que concurrían las causas, y que el reparto de dividendos no fue a los socios sino a la matriz, la cual no ha repartido dividendo desde su creación.

En cuanto a la desafectación de dos trabajadores se alegó que fue motivos sobrevenidos.

Por CCOO se solicitó el dictado de sentencia desestimatoria, adhiriéndose a lo alegado por la empresa, concluyendo que la documentación fue suficiente, que hubo una negociación de buena fe y que la consulta fue una decisión de CCOO no acordada por la empresa, y que se realizó como dicha organización tuvo por conveniente, participando ELA que procuró el voto negativo de los trabajadores.

Por parte de CITE se solicitó el dictado de sentencia desestimatoria de la demanda por las mismas razones alegadas por CCOO y la empresa.

Cuarto. – De conformidad con el art.85.6 de la LRJS los hechos pacíficos controvertidos son los siguientes:

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba documental, pericial y testifical.

Las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, señalando la actora que su demanda no resultaba temeraria, y el resto de las partes dejaron la apreciación de tal circunstancia a juicio de la Sala.

El Ministerio Fiscal emitió su informe siendo el mismo contrario a la estimación de la demanda.

Quinto. - En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – M. TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES S.A.U. (en adelante “MTDI”), fundada en Navarra en 1975, tiene como actividad principal el diseño, fabricación e

instalación de maquinaria y sistemas para automatización de procesos de producción industrial. MTDI es titular de tres centros de trabajo: el de Torres de Elorz (Navarra), el de Fuente Álamo (Murcia) y el de Getafe (Madrid), en cuyas instalaciones desarrolla sus actividades industriales, organizadas en 4 unidades de negocio identificadas como Negocio de Sistemas de Fabricación (SSFF), Negocio de Sistemas de Ensamblaje (SSEE), Negocio de Servicio Post-Venta Aeronáutica y Negocio de Converting. Las tres primeras forman parte del Negocio de Aeronáutica considerado de forma global.

El Negocio Aeronáutico representa entre el 80% y el 85% del volumen de negocio total de la compañía, siendo esta unidad de negocio su principal fuente de contribución de margen para la cobertura de costes fijos y generación de beneficio. El Negocio de Converting supone el 15%-20% del negocio total..

La demandada está íntegramente participada por la sociedad M. Torres Innovación y Desarrollo, S.A.

SEGUNDO. - La empresa a fecha 1 de febrero de 2.021 había adoptado las siguientes medidas de regulación de empleo:

- *Un ERTE por FUERZA MAYOR para sus 3 centros en España para el periodo del 20 de marzo a 28 de junio de 2020, para según la demandada afrontar la paralización de la actividad derivada del impacto del COVID-19 en esos meses.*
- *Un ERTE por causas ETOP, en concreto por causas económicas, organizativas y productivas, para los 3 centros de trabajo de España, hasta el 30 de noviembre de 2020 que posteriormente fue prorrogado hasta el 14 de marzo de 2021.*

Este último ERTE fue prorrogado posteriormente por la empresa mediante acuerdo con CCOO y CITE hasta el 31-12-2.021. Dicha prórroga se encuentra impugnada por ELA ante esta Sala y ha dado lugar a los autos 94/2021.-conforme-

TERCERO. - El 1-2.2021 la demandada comunica, de manera separada, a las representaciones legales de los centros de Navarra y Murcia;

1. su intención de llevar a cabo un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)

para extinguir 164 contratos de trabajo que afectaría a ambos centros de trabajo (89 en Navarra y 75 en Murcia) aduciendo la existencia de CAUSAS económicas, productivas y organizativas, instándoles a que en el plazo de 5 días constituyesen la correspondiente comisión negociadora para el periodo de consultas.

2. su intención de llevar a cabo un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que afectaría a 232 trabajadores (185 pertenecientes al centro de Torres de Elorz y 47 al centro de Fuente Álamo) de aquellos no afectados por el procedimiento de extinción de contratos, durante el periodo comprendido entre el 15 de marzo de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.- conforme-

CUARTO. - El día 4 de febrero de 2021 se constituyó la Comisión representativa de los trabajadores para negociar ambos expedientes conformada por 7 miembros de CCOO, 4 de ELA y 2 de CITE, en el acta de constitución consta que ELA quería conformar una comisión para cada centro de trabajo- expediente administrativo.-.

El día 9-2-2021 ELA remite correo a la Comisión Negociadora en los siguientes términos:

- *“Que esta parte entiende que el procedimiento que ha planteado la empresa estableciendo una única Comisión Negociadora para los distintos centros de trabajo no es correcta.*
- *Que entendemos que dichos centros de trabajo no constituyen una unidad a efectos laborales.*
- *Que el Comité de Empresa de Torres de Elorz está compuesto por 13 miembros (5 de ELA, 5 de CCOO y 3 CITE). Esta composición es muy distinta a la de la presente Comisión Negociadora, fruto de unificar la representación sindical de Torres de Elorz y Fuente Álamo.
Las circunstancias de ambos centros de trabajo son completamente diferentes, en cuanto a representación.*
- *Que en cuanto a condiciones laborales se refiere los dos centros de trabajo tienen Pacto de Empresa diferentes y están afectados por Convenios Provinciales distintos.*
- *Que esta parte entiende que, si la compañía quiere seguir adelante con el procedimiento de ERE para los distintos centros de trabajo, debiera plantear un procedimiento por cada uno de ellos. Por tanto, dos procedimientos distintos, con dos Comisiones Negociadoras distintas.*

En conclusión:

- *El sindicato ELA manifiesta su oposición a la creación de la presente Comisión Negociadora.*
- *Nos reservamos el derecho de impugnar judicialmente este procedimiento, debido a que entendemos que va en contra de la legislación vigente y distinta jurisprudencia,”- descriptor 106-.*

QUINTO. - El día 10 de febrero de 2021 tiene lugar por Skype una reunión entre la empresa y los miembros de la Comisión negociadora en la que la empresa comunica a la Comisión Negociadora la posibilidad de firmar una prórroga del ERTE actual con las mismas condiciones que vienen recogidas en el acuerdo vigente, pero con un alcance temporal diferente; se propone hasta 31/12/2021 pero la Empresa podría analizar la opción de que ese alcance sea hasta 31/05/2021. El contenido del acta de la reunión obra en el descriptor 107 cuyo contenido damos por reproducido. Ese mismo día la Empresa remite correo a los miembros de la CRT en el que comunica que:

“1. Se mantiene sin modificaciones el inicio previsto del Periodo de Consultas correspondiente al ERE, esto es, mañana día 11 de febrero a las 09:00 horas

2. Se retrasa el inicio del Periodo de Consultas correspondiente al ERTE al lunes 15 de febrero a las 12:00 horas, con el fin de que se disponga de un margen de tiempo para valorar la alternativa planteada al respecto de la prórroga del ERTE vigente hasta el 31 de mayo de 2021.”- descriptor 108-.

SEXTO. - El inicio del periodo de consultas tuvo lugar el día 11 de febrero de 2021, celebrándose reunión por Skype entre la empresa y la comisión representativa de los trabajadores, el acta de tal reunión obra en el descriptor 6 que damos por reproducido.

En dicha reunión la empresa expresa los hechos en los que funda su propuesta despido colectivo y comunica que hará entrega por diversos correos electrónicos de la siguiente documentación:

1.- Comunicación del inicio del ERE a la Comisión Paritaria del Convenio del Metal de Navarra.

2.- Memoria explicativa de las causas del despido colectivo y criterios tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores afectados.

3.- Nº y Clasificación profesional de los trabajadores afectados desglosados por centros y Comunidad Autónoma. En este punto todas las secciones sindicales muestran el acuerdo de que este listado debe de ser no nominativo para evitar manejar una lista de nombres que hace esta situación más difícil. ELA entiende que este momento y dado que fruto de la negociación pueden variar tanto en personas como en la cuantía, es mejor que no aparezca la identidad. La empresa muestra conformidad sobre este punto.

4.- Nº y calificación de los trabajadores empleados en el último año por centro y Comunidad Autónoma.

5.- Periodo Previsto para la aplicación de los despidos. Planning de las extinciones.

6.- Plan de recolocación interna.

7.- Medidas sociales de acompañamiento.

8.- Solicitud a la RLT de emisión de informe a que se refiere el art. 64.5 a) E.T

9.- Información económica:

Informe de Auditoría MTDI 2018

Informe de Auditoría MTDI 2019

Informe de Auditoria Consolidada Miguel Torres 2018

Informe de Auditoría Consolidad Miguel Torres 2019

Estados Financieros MTDI Previsión 2020

Estados Financieros MTDI y dependientes Previsión 2020.

10.-Informe técnico acreditativo de las causas Económicas, Organizativas y Productivas elaborado por Boston Consulting Group.

En el expediente administrativo obran las recepciones por la CRT de los diversos correos electrónicos- cinco en total- en los que se recibe la anterior documentación.

En dicha reunión ELA demanda la retirada del ERE, la negociación a nivel centro y no a nivel empresa.

Se fijan fechas para las siguientes reuniones relativas al ERTE y al ERE, exigiendo ELA un calendario ya determinado, comprometiéndose la empresa a presentarlo.

La Memoria que es común tanto para el ERE como para el ERTE, analiza la evolución de la empresa tanto desde el punto de vista económico- resultados-, como desde el punto de vista productivo- demanda de productos, así como la composición de la plantilla expone en sus conclusiones lo siguiente:

“1. El 80% del negocio de MTDI está ligado a la actividad aeronáutica

2. En 2018 se preveía la llegada de una fase final de ciclo en el mercado aeronáutico tradicional de la geografía occidental (Europa, EEUU) de tal modo que MTDI apuesta por posicionarse en los mercados emergentes (China, Rusia) en ciclo ascendente como palanca de reacción.

3. El final del ciclo del mercado aeronáutico desemboca en una profunda crisis en 2019 por los motivos ya expuestos, y es también en este año cuando se evidencia la grave dificultad de acceso a los mercados emergentes manifestada con las primeras denegaciones de licencias de exportación.

4. Estas causas generan un problema estructural en MTDI (caída de los ingresos, la contratación y por ende la actividad y carga de trabajo) frente al cual la empresa reacciona a través de un Plan Estratégico elaborado en septiembre 2019, y con alcance 2020-2023, y un Plan de Viabilidad con diferentes iniciativas y actuaciones tendentes a frenar el impacto de la crisis.

5. El impacto de la pandemia sanitaria del Covid-19 en marzo 2020 dificulta gravemente la consecución de los objetivos perseguidos a través del Plan de Viabilidad y Proyectos Estratégicos. Estas iniciativas se ven frenadas y, adicionalmente, se hace necesario aplicar medidas coyunturales como un ERTE por Fuerza Mayor y un ERTE ETOP para paliar la paralización parcial de la actividad que suponen las restricciones derivadas del Covid-19.

6. Actualmente es necesario proponer medidas estructurales para hacer frente al problema estructural arrastrado desde 2019. Se requiere por tanto de un ERE colectivo que permita adecuar la dimensión de la plantilla al negocio actual y previsto en los próximos años, dado que de no tomar esta medida no se puede garantizar la supervivencia de la empresa.

7. Adicionalmente, y en atención a la volatilidad coyuntural derivada de la pandemia sanitaria, la empresa requiere de medidas coyunturales, esto es, de una herramienta de flexibilidad, un ERTE ETOP, para hacer frente a esta circunstancia coyuntural.

Por todo ello, la Empresa, con el objetivo de lograr su supervivencia, pretende:

- La extinción de contratos de trabajo (ERE) de 162 trabajadores, 88 pertenecientes al Centro de Trabajo de Torres de Elorz y 74 pertenecientes al Centro de Trabajo de Fuente Álamo, siendo el periodo de aplicación de las extinciones el comprendido entre el 15 de marzo y el 26 de marzo de 2021.*

- La suspensión de contratos de trabajo (ERTE) de 231 trabajadores, 184 pertenecientes al Centro de Trabajo de Torres de Elorz y 47 pertenecientes al Centro*

de Trabajo de Fuente Álamo, desde el 15 de marzo de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021.

Se debe tener en cuenta que de no llevarse a cabo estas medidas propuestas por la empresa las consecuencias a nivel económico serían las siguientes:

- De no procederse a la Extinción de los Contratos de los 162 trabajadores afectados por el procedimiento de ERE, su mantenimiento en la empresa, sin aplicación de un ERTE, supondría un coste mensual estimado en 700.000€ (8,3M€ anuales).

En caso de aplicarse para este colectivo un ERTE, el coste mensual ascendería aproximadamente a 235.000€ (2,8M€ anuales), presuponiendo un complemento adicional de la cuantía actual, o bien a 167.000 € (2M€ anuales) siendo este el coste exclusivo de la Seguridad Social; teniendo en cuenta que la empresa no tiene posibilidad de exonerarse del coste de Seguridad Social por no estar incluido su CNAE entre la lista tasada de CNAEs a los que se pueden aplicar estos beneficios.

Y, si se diera el caso de que la empresa entrara en la lista de CNAEs, sería imposible la exoneración, sabedores de que, o no se les va a poder reincorporar, o, en caso de reincorporarles, no se les podrá mantener 6 meses en plantilla por la falta de trabajo estructural que tiene la empresa, lo cual obligaría a devolver las exoneraciones, incrementadas además con un recargo del 20% y del interés legal.

Más allá de ello no procedería una medida coyuntural (ERTE) para dar solución a una problemática estructural dando ocasión a un consumo de prestaciones que, a nuestro entender, no estaría justificado por cuanto no hay ninguna previsión de recuperar actividad para este colectivo de trabajadores en los próximos años.

- De no procederse a la Suspensión de Contratos de los 231 trabajadores afectados por el procedimiento de ERTE, su mantenimiento activo en la empresa supondría un coste mensual estimado en 1,15M€ (13,7M€ anuales)

Con esta extinción y suspensión de los contratos de trabajo, la compañía pretende hacer frente al grave problema estructural arrastrado desde 2019 y a las circunstancias posteriores y coyunturales derivadas del Covid-19 que siguen afectando a nuestra actividad.”

Se señala que como criterios de afectación se tendrán en consideración los siguientes:

1. CRITERIO PRIORITARIO: CONOCIMIENTO Y CAPACITACIÓN

Como ya se ha apuntado hay áreas de la empresa en las que el conocimiento técnico y las capacidades internas son críticas y han de ser preservados. Este conocimiento y capacitación viene determinados por:

1.1. Especialidad o Exclusividad en el Puesto de Trabajo: hay áreas o departamentos en los que los integrantes del equipo tienen diferentes especializaciones, pudiendo haber también puestos únicos o exclusivos de tal manera que no es posible realizar un análisis que no contemple esta realidad. Se puede apuntar como ejemplo la especialidad del puesto de los Product Manager dentro del equipo de Operaciones de Torres de Elorz.

1.2. *Especialidad o Exclusividad en los Conocimientos*: existen trabajadores, fundamentalmente en las áreas técnicas, que cuenta con un conocimiento especializado en ciertas disciplinas que la empresa requiere preservar para mantener su know-how, esto es, su activo principal y diferenciador. Esta realidad se evidencia por ejemplo en la Ingeniería Mecánica en la que se identifican técnicos que atesoran conocimientos bien exclusivos o bien muy específicos en disciplinas muy concretas y ligadas al desarrollo de nuestros productos.

1.3. *Competencia Técnica*: cuando el equipo a analizar es homogéneo en cuanto a sus funciones y conocimientos requeridos, se deberá tener en cuenta el grado de cumplimiento de las competencias técnicas ideales del puesto. Esta valoración es realizada por parte de los mandos directos con una periodicidad anual y teniendo en cuenta los diferentes requerimientos técnicos determinados para cada puesto, así como el peso específico de cada uno de ellos.

1.4. *Capacitación*: entendida desde varios puntos de vista todos ellos esenciales.

- *Capacitación en cuanto a habilidad demostrada para la gestión, coordinación, comunicación, integración, toma de decisiones, orientación al resultado*. Esto es Capacitación entendida como Habilidades en su sentido más amplio. Esta capacitación se requiere en los puestos de dirección, gestión y coordinación, así como en el liderazgo de Proyectos.

- *Capacitación en cuanto a capacidad para viajar o movilidad requerida en determinados puestos de trabajo que conllevan esta movilidad como parte intrínseca del desempeño del puesto*. Se abundará en este punto en el apartado de Polivalencia.

- *Conocimiento del Idioma que capacita para el desempeño correcto del puesto, ligado en ocasiones a la capacitación para la movilidad*.

1.5. *Polivalencia*: entendida desde varios puntos de vista todos ellos esenciales.

- *Conocimiento Multidisciplinar*: deben ser especial objeto de consideración aquellos recursos con conocimiento en diferentes disciplinas o áreas de la empresa por cuanto este tipo de perfiles permiten una mayor eficiencia en el aprovechamiento de los recursos. Este aspecto se tiene muy en cuenta por ejemplo en las Ingenierías en las que es prioritario preservar aquellos ingenieros con experiencia tanto en proyectos de cliente como en proyectos de Innovación.

- *Capacidades Múltiples*: deben ser especial objeto de consideración aquellos recursos que tienen tanto capacidad de gestión y coordinación de equipos como capacitación técnica para el trabajo en funciones directas. En una organización más reducida es preciso preservar este tipo de polivalencias que permiten una mayor capacidad de reacción, contando con recursos flexibles con esta doble faceta. Este aspecto se evidencia en las áreas de Montaje por ejemplo en las que se preservan trabajadores con alta capacidad de gestión de equipos y coordinación de proyectos pero que igualmente pueden desempeñarse como mano de obra directa por sus expertos conocimientos técnicos.

- *Movilidad*: la polivalencia ha de ser también entendida como la capacitación para poder desempeñar las funciones ligadas al puesto de trabajo tanto en las instalaciones de la empresa como en las instalaciones de cliente. Ya se ha apuntado previamente que la dimensión de la empresa es eminentemente internacional lo cual implica que los trabajos de instalación, así como el soporte de Post-Venta, se han de

desempeñar en las instalaciones de los clientes presentes en toda la geografía mundial. La capacidad para cubrir este aspecto es fundamental en los trabajadores adscritos a la Ingeniería de Automatización y al Área Industrial de Montaje. Esta movilidad será igualmente intrínseca a los trabajadores que forman parte del Equipo Comercial y los Project Manager.

2. CRITERIOS SECUNDARIOS:

2.1. ANTIGÜEDAD

Se tendrá en cuenta, una vez preservados los conocimientos especializados. La antigüedad en el puesto de trabajo puede ser determinante para la selección cuando el grupo resultante de la aplicación de otros criterios prioritarios tiene un nivel de conocimiento homogéneo. Por otra parte, en algunas Áreas, esta antigüedad presupone un alto conocimiento de los procesos, procedimientos y productos propios de MTDI.

2.2. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Se tendrá en cuenta a la hora de la selección, una vez preservados los conocimientos especializados y cuando el resultado de estas evaluaciones puede ser determinante para la selección cuando el grupo resultante de la aplicación de otros criterios prioritarios tiene un nivel de conocimiento más homogéneo.

2.3. COSTE SALARIAL

En algunas áreas en las que, o bien el conocimiento es homogéneo, o bien el conocimiento no es core, se aplicará el coste salarial como criterio determinante dado que el objetivo de reducción de costes también ha de ser tenido en cuenta en este proceso en la medida en que ello sea posible resguardando otros criterios esenciales. La competitividad de la empresa depende de ello.

2.4. AMORTIZACIÓN DE PUESTOS:

De la reorganización de la empresa y reducción de su volumen, tanto en cuanto a recursos como en cuanto a actividad y negocio, se deriva la necesidad de amortizar algunas posiciones que han quedado vacías de contenido. Se trata de puestos concretos que han dejado de tener razón de ser en la nueva organización, bien porque su contenido es totalmente residual no dotando de carga a un recurso y debiendo ser absorbido por otros trabajadores del área en cuestión, o bien porque ya no va a existir la actividad propia del puesto de trabajo amortizado.”

SÉPTIMO. - Las siguientes reuniones tuvieron lugar los días 18, 23 y 25 de febrero de 2021, y los días 2, 4, 9, 10, 11 y 12 de marzo de 2021, y las actas que recogen el contenido de las mismas, obra en el descriptor 6. Si bien a efectos de esta resolución destacamos lo siguiente:

-En la del día 18 de febrero

En la reunión del día 11 de marzo por parte de CCOO y CITE se formula la siguiente propuesta de acuerdo a la empresa:

-Prejubilaciones: desde los 59 años y con 90% de complemento salarial

-Reingreso Preferente: hasta el 2023 con respeto de las condiciones laborales salvo la antigüedad

-Indemnización: 36 días con tope de 24 mensualidades, con un tope de indemnización mínima de 15.000 €

La empresa indica que, aunque está fuera del alcance del planteamiento de la empresa pero se va a trasladar aun así. Se debe consultar al Consejo y la empresa queda pendiente de dar una respuesta.

En el acta del día 12 de marzo se recoge literalmente lo siguiente:

“La empresa abre la reunión informando que se ha valorado por parte de la empresa la última propuesta de ayer de la parte social, pero sigue estando muy alejada de la última propuesta de la empresa. Se han hecho esfuerzos por ambas partes, con la mejor voluntad, cada uno defendiendo y argumentando sus posturas y aportando sus datos y justificaciones, pero la empresa tiene claro que ir más allá, poniendo en riesgo a la gente que se queda, es una línea que no se debe traspasar. La empresa entiende que las condiciones para los que se van son muy aceptables, teniendo en cuenta que se suben las indemnizaciones hasta 30 días y 20 mensualidades, el gran esfuerzo que se ha hecho en la reducción de alcance de hasta un 30% de reducción con respecto al inicial, son casi 50 personas menos que saldrían del expediente para las cuales no va a haber carga de trabajo suponiendo un alto coste para la empresa en seguros sociales sobre los que no cabe exoneración. Finalmente, también se retiró el condicionante de la unanimidad por si esto pudiera ser un impedimento y por facilitar el acuerdo, y asumir que, hecha la consulta, si había una mayoría a favor del acuerdo en la mesa negociadora la empresa mantendría las condiciones ofrecidas. La empresa, por responsabilidad tiene que parar aquí, no se puede ir más allá de la última propuesta y esta es la postura que se traslada en esta reunión final. La empresa pregunta a la parte social si con este planteamiento tenemos que dar por cerrado el periodo de consultas sin acuerdo o si estarían dispuestos a entrar en estas últimas condiciones que se acaban de recordar.

CCOO (██████████), recuerda que ayer hicieron una buena propuesta o al menos aceptable y entienden que la empresa no la acepta y que, efectivamente, siendo hoy el último día del periodo de consultas entienden que sí, que habrá que cerrar el periodo.

Se confirma por parte de la empresa que la última propuesta es la ofrecida el martes sin el condicionante de la unanimidad que se retiró el jueves.

La empresa pregunta si la parte social va a someter este último planteamiento de la empresa a votación de la plantilla.

CCOO (██████████), señala que ayer ya se dijo que era inasumible y que no ha cambiado nada. Ellos han rebajado la pretensión haciendo ayer un esfuerzo importante, y la empresa no ha hecho movimientos, por tanto, la situación es la misma que ayer. La respuesta por tanto es clara.

Si no hay más comentarios, la empresa tiene que ir preparando ya el Acta de Cierre del Periodo de Consultas Sin Acuerdo y las conclusiones del mismo.

ELA (██████████), ya habían planteado que cualquier acuerdo que pasara por la no voluntariedad era un acuerdo que no contemplaban, que evidentemente este era un punto que se había dado por descartado por la empresa, aunque hasta el último momento ELA ha esperado poder explorar esta vía Y hoy veníamos

dispuestas a poder explorarla. Pero a partir de aquí no tienen más que contemplar y desde luego con respecto a la Asamblea en este punto no tienen nada que llevar a una asamblea porque no hay una propuesta aceptable que llevar.

CITE (), se han pedido esfuerzos, han hecho todo lo posible por llegar a acuerdos, han hecho sus propuestas. CITE es una minoría y por tanto si la mayoría de la comisión no ve la propuesta aceptable para llevar a asamblea ellos no pueden añadir más.

La empresa () indica que, llegados a este punto, se preparará la documentación de la Decisión Final, se comunicará primero a la Representación Legal de los Trabajadores y a continuación a la Autoridad Laboral.

La empresa insiste en que se han hecho todos los esfuerzos, se valoran también los realizados por la parte social y ahora cada uno debe asumir su responsabilidad.

ELA (), pregunta cuál es el plazo para las actas que quedan de esta semana. La empresa () comenta que intentará prepararlas hoy para su revisión a lo largo del fin de semana y pendientes del plazo que se dé para esta revisión.

La empresa informa que, en función de lo que se prepare esta tarde, se podría comunicar la Decisión Final esta tarde, en este mismo formato y levantando acta. Enviando también la información en paralelo por correo electrónico.

ELA pregunta si la decisión final no está tomada todavía y a qué hora nos vamos a reunir para conocer esta Decisión. La empresa dice que tiene que reunirse con el Consejo de Administración y que no puede concretar hora para la tarde.

SE CIERRA POR TANTO EL PERIODO DE CONSULTAS SIN ACUERDO.

La Decisión Final se tomará tras hablar con el Consejo de Administración y se comunicará después.

Se retoma la reunión a las 21:00 horas y se esperan 10 minutos para dar margen a la incorporación de los representantes de ELA.

La empresa inicia la reunión informando de que, aunque esta mañana se ha finalizado y se ha cerrado el Periodo de Consultas, ante la preocupación que se ha generado y las inquietudes trasladadas la empresa ha decidido dar un último paso y hacer un mayor esfuerzo por su parte para poder llegar al acuerdo, que consiste en:

- Se baja la Edad de Jubilación a 59 años (son 2 personas, una de Fuente Álamo y otra de Torres de Elorz); al 80% de cobertura del salario neto pero hasta los 63 años.

- Reingreso Preferente: se mantiene en los términos propuestos por la empresa pero se añade un año más, hasta el 2023 inclusive

- Alcance: se reduce en una persona más de Torres de Elorz quedando un alcance de un total de 112: 64 en Torres de Elorz y 48 de Fuente Álamo

CCOO (), pregunta que si del tema de la indemnización no se va a mover nada y la empresa confirma que los avances están en los puntos comentados.

CCOO (), solicita un receso para hablar entre CCOO y CITE hasta las 09:30 horas.

Se retoma la reunión a las 09:30 horas.

Carlos Ibáñez, en representación del CCOO y CITE conjuntamente, informa que van a hacer un esfuerzo y que, sumando los nuevos puntos que ha puesto la

empresa en la mesa hoy, y sumando una indemnización de 33 días y 24 mensualidades estarían dispuestos a hacer el lunes una votación.

Cualquier cosa que la empresa diga para intentar rebajar estos números lo consideran directamente un no, no van a regatear, no se va a bajar de ahí. Si la empresa acepta esta propuesta se hará la votación y cualquier tipo de rebaja no se va a considerar.

La empresa indica que los asistentes a la reunión no tienen la capacidad de decidir y que deben trasladarlo a la Dirección; se solicita por tanto un receso.

Se retoma la reunión a las 10:00 horas.

La empresa informa de cual es la respuesta tras las consultas pertinentes siendo ésta la propuesta completa:

- Alcance: total de 112: 64 en Torres de Elorz y 48 de Fuente Álamo
- Prejubilaciones:

➤ Para los de 60 años o más, 80% de cobertura del salario neto y hasta los 65 años

➤ Para los de 59 años, 80% de cobertura del salario neto y hasta los 63 años.

➤ Con opción de elección entre la indemnización y el Plan de Prejubilación

• Reingreso Preferente: se mantiene en los términos propuestos por la empresa, pero se añade un año más, hasta el 2023 inclusive

• Plan de Recolocación: hasta los 9 meses y con servicios adicionales

• Retirada de la unanimidad como condicionante para mantener las condiciones

• Licencias Retribuidas: desde las comunicaciones y hasta el 31 de marzo

• Indemnización: 33 días por año de servicio y máximo de 20 mensualidades

CCOO (██████████), no aceptan la propuesta planteada por la empresa. Expresa que se verán en los Tribunales.

ELA (██████████), entiende que hay que finalizar este día y que hay que darle una forma, pregunta si está el acta preparada para que firmemos de finalización sin acuerdo y la comunicación de la Decisión Final de la empresa, qué día se ve a trasladar la decisión final, si hoy u otro día.

██████████ indica que el acta se pasará cuando esté redactada y la Decisión Final se preparará, no se va a poder entregar hoy pero no tardará.

ELA (██████████) pregunta expresamente por el contenido de la Decisión Final, si se vuelve al planteamiento inicial y la empresa lo confirma. Si se vuelve al planteamiento inicial con los afectados iniciales y con las indemnizaciones iniciales; queda aclarado por parte de la empresa que así será. ELA insiste en que ya nos comunicaran que día nos notifican la Decisión Final.”.

Damos por reproducidos los correos electrónicos 111, y 114 a 117 en virtud de los cuales la empresa desde el 18 -2-2021 remitió a la CRT la agenda de la negociación, y cada semana la fecha de las reuniones y el orden del día de las mismas.

OCTAVO. - Mediante correo electrónico de fecha 14 de marzo a las 18:42 horas por parte de la empresa se convoca a la CRT a una reunión telemática a celebrar ese mismo día a las 20:00 horas.

Ese mismo día se reúne la empresa con los miembros de la CRT de CCOO y CITE, incorporándose ELA posteriormente y extendiéndose el acta que obra en el descriptor 24 cuyo tenor literal es el siguiente:

“La empresa () informa de que ambas partes acuerdan reabrir y prorrogar el Periodo de Consultas hasta mañana 15 de marzo por entender que todavía hay posibilidades de acuerdo. Este fin de semana se han atendido muchas llamadas de personas muy preocupadas e inquietas, preocupación que la empresa también comparte.

Es por ello que la empresa ha decidido atender a la propuesta de indemnizaciones que presentaron conjuntamente el viernes CCOO y CITE. De tal modo que se mantendría la propuesta última realizada por la empresa, pero en lugar de los 33 días y 20 mensualidades planteada por la empresa hablaríamos ahora de 33 días y 24 mensualidades con respecto a las indemnizaciones. Ha sido difícil hacer este movimiento dados los problemas económicos por los que atraviesa la empresa, pero también la empresa es consciente de que esta es la única manera para que este tema se cierre y poder centrarnos en volver a trabajar y que este trabajo lo hagamos unidos con el objetivo común de hacer crecer la empresa.

La empresa pregunta si con este planteamiento la parte social estaría dispuesta a aceptarlo. CCOO Pamplona (), aboga por llegar a un acuerdo tras un mes de negociación muy tenso tanto para las partes negociadoras como para la plantilla. Cree que ambas partes han hecho esfuerzos denodados para llegar a un acuerdo. CCOO Pamplona confirma que en estas condiciones sí harán la consulta a la plantilla y se aceptará el resultado que salga que se confía sea positivo al acuerdo.

Se incorpora a la reunión () (ELA) y comenta que la sección de ELA no era consciente de la convocatoria. CITE () apunta que todos se han sorprendido al ver la convocatoria y a partir de ahí se han conectado los que han podido. () informa de que esto es una reunión fuera de Periodo de Consultas motivada por la preocupación de todas las partes por estos 160 despidos que tenemos encima de la mesa.

Se ha convocado a toda la Comisión Negociadora y obviamente viene el que tiene disponibilidad. CCOO (), solicita la propuesta por escrito, los términos del Preacuerdo, y la empresa indica que deben hacer un receso para poder redactarla.

La empresa (), ante consulta de Pedro Rey que se ha incorporado ya iniciada la reunión, hace un resumen de lo acontecido en los minutos previos. CCOO Murcia (), confirma que dado que lo que plantea la empresa se corresponde con su última propuesta en cuanto a indemnizaciones, por supuesto son partidarios de hacer la consulta mañana a primera hora. CITE (), reconoce el movimiento y el esfuerzo de la empresa y les parece correcto poner en marcha la votación. ELA (), no se pronuncia al respecto dado que no ha podido coordinarse con el resto de la sección.

La empresa () reconoce y valora el esfuerzo y el sentido de la responsabilidad de aquellos que creen que este puede ser un punto de acuerdo y encuentro para poder cerrar este tema. No era fácil y se ha hecho un gran esfuerzo, ha habido una voluntad de tratar de llegar a un acuerdo que fuera bueno para todos, para los que se van y para los que se quedan y para la Empresa en su conjunto.

Ahora se necesita media hora para la redacción del preacuerdo de modo que, de cara a ELA, hay ahora tiempo de reorganizarse y asistir a esta segunda parte de la sesión. La empresa estará encantada de que ELA se pueda sumar si considera que los términos del preacuerdo son positivos.

ELA () comenta que parece que todo esto ya estaba organizado.

CITE () apunta que a todos ha pillado por sorpresa pero que todos están poniendo de su parte y toda su disposición para intentar estar en esta reunión y ver que era lo que la empresa tenía que decir con el fin de ver si se puede llegar un acuerdo y cerrar. () apunta que entiende que ELA también querrá llegar a un acuerdo. Aquí todos estamos intentando remar para conseguir llegar a un acuerdo. Se emplaza a los asistentes a continuar la sesión a las 20:50 horas y se envía a toda la Comisión Negociadora un correo de aviso de continuación de la reunión en media hora.

Se retoma la reunión a las 09:00 horas. La empresa repasa los asistentes a la sesión; no comparece en esta ocasión nadie de ELA. Se indica que en cualquier caso hay tiempo para poder asistir a la reunión de mañana y sumarse al acuerdo si así lo consideran oportuno.

Se leen los puntos del PREACUERDO: REUNIDOS:

Tras haberse convocado a la Comisión Negociadora en su conjunto,

Por parte de la comisión negociadora: CCOO: (), (), (), (), () y ()

CITE: () y ()

ELA: habiendo sido convocados no ha habido asistencia de ningún miembro tras el receso

Por parte de la empresa:

Dirección Área Personas: (), (), ()
(Asesor Empresa), () (Asesor Legal), ()
(Asesor Legal), () (Director Estrategia)

En la fecha recogida en el encabezamiento del presente documento, las personas arriba indicadas, en las legales representaciones que ostentan y se indican, de acuerdo con las conversaciones mantenidas mediante medios telemáticos libremente comparecen y convienen en manifestar lo siguiente

ANTECEDENTES:

En fecha 1 de febrero la Dirección de la Empresa comunicó a la Representación Legal de los Trabajadores su intención de iniciar un procedimiento colectivo de Extinción de Contratos. En fecha 11 de febrero la Dirección de la Empresa dio inicio al Periodo de Consultas relativo a este procedimiento.

En esta reunión de apertura la empresa procedió a poner a disposición de la Comisión Negociadora toda la documentación legalmente exigible en relación al procedimiento y establecida en los Artículos 3, 4 y 5 del Reglamento de los Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Entre el 11 de febrero y el 12 de marzo se desarrolla el Periodo de Negociación en el que se mantienen 10 reuniones además de una reunión adicional centrada exclusivamente en el ámbito económico – financiero.

El día 12 de marzo se cierra el Periodo de Consultas SIN ACUERDO en la reunión mantenida a las 13:00 horas.

El mismo día 12 de marzo, ya fuera del periodo de Consultas, tuvo lugar otra reunión entre las partes en la que, tras cruzarse diferentes propuestas, finalizó sin avance alguno.

El día 14 de marzo, en reunión convocada a las 20:00 horas se acuerda reabrir el Periodo de Consultas y prorrogarlo hasta el próximo 15 de marzo, por entender que existe aún posibilidad de acuerdo. En el día de la firma del presente, ambas partes han alcanzado un PREACUERDO en el periodo de consultas reabierto y prorrogado en las condiciones que se recogen a continuación, que queda pendiente de ratificación mañana día 15 de marzo por la Comisión Negociadora, quienes previamente pretenden realizar una consulta a la plantilla.

CONDICIONES DE APLICACIÓN DEL EXPEDIENTE DE EXTINCIÓN:

RECONOCIMIENTO DE LA CONCURRENCIA DE LAS CAUSAS

Ambas partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), reconocen la concurrencia de causas de carácter económico, productivo y organizativo justificativas de las medidas que se acuerdan en las siguientes estipulaciones, en los términos descritos en la Memoria

Explicativa y en el Informe Técnico que se entregó junto con la documentación de apertura del periodo de consultas.

ALCANCE. REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS

Los trabajadores afectados por este procedimiento de extinción de contratos serán 112; 64 de ellos pertenecientes al centro de Torres de Elorz y 48 pertenecientes al centro de Fuente Álamo

Esto supone una reducción del alcance propuesto inicial de 50 trabajadores; 24 pertenecientes al centro de Torres de Elorz y 26 pertenecientes al centro de Fuente Álamo.

Ello en atención a las circunstancias acaecidas durante el desarrollo del periodo de consultas. Las razones que motivan dicha reducción en el número de afectados son las siguientes:

- 1. Bajas voluntarias que se han producido en el periodo que media entre la comunicación de la intención de iniciar el procedimiento y su cierre final.*
- 2. Voluntad de la empresa de preservar conocimiento más allá de lo que la necesidad derivada de la carga de trabajo requiere. Por las razones expuestas ambas partes acuerdan la reducción del número de trabajadores afectados e los términos reflejados.*

Los trabajadores afectados son los resultantes de la aplicación de los criterios señalados en la Memoria, con las únicas excepciones derivadas de la aplicación del art. 68.b) del ET.

2. INDEMNIZACIONES

La indemnización será de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades

3. PLAN DE PREJUBILACIONES

Los trabajadores de mayor edad afectados por el expediente, dada su difícil empleabilidad y su proximidad a la edad de jubilación, podrán acogerse a un Plan de Prejubilación en las siguientes condiciones:

- Edad:

Los trabajadores de 60 años o más podrán acogerse a un Plan de Prejubilación que garantiza un complemento del 80% de su salario neto hasta los 65 años

Los trabajadores de 59 años podrán acogerse a un Plan de Prejubilación que garantiza un complemento del 80% de su salario neto hasta los 63 años

- Cotizaciones a la Seguridad Social: se garantiza el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social durante el periodo de aplicación del Plan de Prejubilación (bien hasta los 63 o los 65 años en función del grupo de edad al que se pertenezca), ello con el fin de no perjudicar sus condiciones de acceso a la jubilación

- Voluntariedad: los trabajadores pertenecientes a este colectivo podrán optar libremente entre la indemnización por despido acordada o el Plan de Prejubilación. A tal fin se les pondrá en contacto con Gestolasa para que puedan, previa explicación de las condiciones, decidir entre una alternativa u otra.

4. PROGRAMA DE RECOLOCACIÓN

La empresa pone a disposición de los trabajadores afectados un programa de recolocación externa durante un periodo de 9 meses, más allá del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET, así como el artículo 9 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 contratos y reducción de jornada (RD 1483/2012).

El programa comprende además servicios adicionales como asesoramiento y apoyo a hijos, apoyo familiar y a parejas, y asesoramiento financiero.

Aquellos trabajadores afectados por la medida extintiva que quieran adherirse al servicio de recolocación deberán comunicarlo al departamento de Recursos Humanos de la Empresa antes del 31 de marzo de 2021.

5. REINGRESO PREFERENTE

Los trabajadores afectados por el despido colectivo tendrán preferencia de reingreso en caso de vacante indefinida de igual o similar categoría, durante los años 2021, 2022 y 2023, siempre que reúnan todos los requisitos del perfil requerido a criterio de la empresa. Las condiciones de reingreso serán conformes a la política retributiva de la empresa teniendo en cuenta la posición a ocupar, el nivel de responsabilidad asumida y la capacitación y conocimiento aportados.

6. LICENCIA RETRIBUIDA

La empresa concede una licencia retribuida para el periodo que media entre la comunicación de la extinción del contrato y hasta el 31 de marzo de 2021. En

términos generales, y a excepción de los días de actividad que se precisen algunos trabajadores durante el tiempo imprescindible para el trasvase de información.

A los trabajadores a los que no aplique completa la licencia retribuida se les comunicará en el preaviso de extinción del contrato.

7. PERIODO DE EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS

La extinción de los contratos se producirá el día 31 de marzo de 2021

8. PLAN DE VIABILIDAD

Se estará a lo dispuesto en la Memoria Explicativa

9. DECISIÓN FINAL

En caso de ser ratificado el presente Preacuerdo tendrá el carácter de decisión final de la empresa a todos los efectos.

10. TRAMITACIÓN DEL ERE

Se faculta a la dirección de la empresa para realizar las comunicaciones y gestiones necesarias ante la autoridad laboral, SEPE, TGSS y posibles organismos implicados, en su nombre y en el de los trabajadores, en relación con el presente preacuerdo de prórroga, de cara a su efectividad.

CCOO (██████████), consulta sobre las vacaciones que se hayan generado y no se hayan disfrutado. La empresa aclara que estas vacaciones se liquidarán en el finiquito y que en ningún caso se consumirán en los días que median entre la comunicación del despido y la extinción del contrato, corriendo estos días a cuenta de una licencia retribuida de modo general.

CITE (██████████), consulta sobre la comunicación de la extinción del contrato. La empresa informa que primero hay que formalizar el acuerdo y trasladarlo a la Autoridad Laboral. Antes de estos pasos no se pueden iniciar las comunicaciones de los despidos.

La empresa se reitera en el siguiente compromiso: el tiempo dedicado a las reuniones de negociación con la Dirección por parte de los representantes sindicales que forman parte de la Comisión Negociadora, afectados por el ERTE, será compensado totalizando las horas de las reuniones y activando a estas personas en días completos.

CCOO (██████████), indica si la empresa acepta algún matiz en cuanto a si la representación sindical puede participar en un plan industrial o se puedan aportar ideas. La empresa responde que no lo tiene previsto.

La parte social indica que para la consulta a los trabajadores se extraerán los puntos fundamentales del preacuerdo. La empresa indica que se debería dejar el preacuerdo firmado hoy sin perjuicio de que se pueda revisar de cara al acuerdo final.

Se acuerda enviar el PREACUERDO a toda la Comisión Negociadora de cara a su firma. Se emplaza a la Comisión a siguiente reunión al día siguiente a las 13:00 horas, momento en que se contará ya con el resultado de la votación de la plantilla. “

NOVENO. - CCOO convocó a la plantilla a una encuesta realizada a través de la plataforma de internet encuesta.com para que se pronunciase acerca de si estaba a

favor del preacuerdo alcanzado entre dicha organización CITE y la empresa, siendo mayoría los que apoyaron el Acuerdo.- descriptores 121 y 199-.

DÉCIMO. - Ese mismo día ELA emitió comunicado en los términos que obran en el descriptor 197 oponiéndose tanto al preacuerdo como a la votación.

UNDÉCIMO. - El día 15 de marzo la empresa remitió a los miembros de la Comisión representativa para su firma: el Acuerdo, el listado de trabajadores afectados, y la comunicación de la decisión final en la que se reproduce el acuerdo alcanzado con CCOO y CITE- descriptores 213 y 122 a 126-.

DUODÉCIMO. - Ese mismo día a las 15:00 horas por parte de ELA se remite correo electrónico a la empresa en los siguientes términos:

“La sección sindical de ELA ha tenido conocimiento de que se está comunicando los despidos individuales a los afectados antes de haberse comunicado a la comisión negociadora la decisión final.

Así mismo tras varios requerimientos para que se nos entregué esta decisión, la empresa nos ha comunicado que la tendrán primero las partes firmantes. Entendemos que la comisión negociadora en su totalidad debe de conocer al mismo tiempo esta decisión final.

Solicitamos que de manera inmediata se nos traslade la misma.”

Dicho correo es respondido por la empresa de la forma siguiente:

“No se ha comunicado ni un solo despido ni se van a comunicar hasta que no se haya finalizado la firma del Acuerdo, se haya comunicado la Decisión Final a la Comisión Negociadora y se haya hecho la presentación ante la Autoridad Laboral.”- descriptor 127-

La empresa en el acto del juicio ha reconocido que a determinados trabajadores afectados, sus mandos directos les comunicaron verbalmente que iban a ser despedidos.

DÉCIMOTERCERO. - El día 15 de marzo de 2.021 la empresa comunicó a la Autoridad Laboral la conclusión del periodo de consultas con acuerdo en los términos que obran en el expediente administrativo.

DÉCIMOCUARTO. - El día 23 de marzo de 2.021 la empresa remitió a los Comités de empresa de los centros afectados y a la sección sindical de ELA un correo electrónico en los términos siguientes:

“Hace aproximadamente dos semanas Dassault solicita a M.Torres una reunión para el día 18 de Marzo en sus instalaciones de Burdeos, siendo el objetivo que M.Torres realice una presentación de su experiencia y capacidades en integración de Alas y HTPs a fuselaje, indicando que en dicha reunión Dassault también informaría a M.Torres sobre fechas de próximas ofertas. La reunión se celebra como estaba previsto el pasado Jueves 18 de Marzo, tras la presentación

por parte de M.Torres, Dassault nos informa de que en dos semanas liberará especificaciones a sus proveedores, entre ellos M.Torres, para la realización de ofertas en relación a las estaciones y equipamiento asociado al proceso de integración de alas y HTP en su modelo NX.

Dassault necesita además de la oferta, cierto nivel de concurrencia entre la propuesta que defina M.Torres y su propia definición del proceso de montaje, entre otras necesita una definición detallada del grado de automatización, flujo de trabajo y disposición de los medios productivos, su justificación económica, volumen de inversión, así como un Business case detallado que justifique dicha inversión y su correspondiente retorno. Esta oferta deberá ser entregada 4 semanas después de que DS publique las especificaciones.

Esta actividad comercial sobrevenida no estaba contemplada en la previsión de cargas de trabajo y sobre todo M.Torres no era conocedor de las fechas tan inmediatas para la realización de la oferta. Estando los equipos de trabajo para la realización de ofertas e ingenierías concurrentes adecuadamente dimensionados con relación a la previsión de trabajo conocida, se hace necesario incrementar en dos recursos el equipo de ofertas disponible para dar una respuesta adecuada al requerimiento de Dassault, razón por la cual se propone no aplicar el ERE a dos técnicos del Área de diseño Mecánico en FA, los cuales están familiarizados y con experiencia suficiente en la realización de este tipo ofertas.”

DÉCIMOQUINTO. - Damos por acreditado cuanto se contiene en el informe técnico en cuyas conclusiones obra lo siguiente:

“MTDI se encuentra actualmente en una situación altamente comprometida debido a la crisis estructural de su principal mercado. Esta crisis ha provocado la caída del volumen de negocio del 50% entre el año 2016 y el año 2020 y la entrada en pérdidas de la compañía desde 2019. Esta crisis estructural se ha visto agravada durante 2020 por el impacto del COVID-19, y ha puesto a MTDI en una situación crítica. Para asegurar la supervivencia, MTDI debe continuar con las iniciativas lanzadas entre 2019 y 2020, y afrontar adicionalmente un proceso de reestructuración de su plantilla para ajustar su capacidad a la carga de trabajo esperada en los próximos años.

La falta de nuevos programas aeronáuticos, unida a las limitaciones para la obtención de licencias de exportación a países clave (China) que está experimentando la compañía, ha provocado una caída de los ingresos del consolidado de MTDI del 50% entre 2016 y 2020. Esta pérdida de ingresos ha llevado a la compañía a incurrir pérdidas de 3,3 M€ en 2019 y 2,1 M€ en 2020.

Desde finales de 2019 y durante el transcurso del año 2020, MTDI ha llevado a cabo distintas actuaciones con el objetivo de reconducir la situación y salir de la situación de pérdidas: en 2019 elaboró un Plan Estratégico y un Plan de Acción Comercial, y puso en marcha una política de reducción de inversiones y contención de gastos.

Además, la compañía ha elaborado un Plan de Viabilidad con el objetivo de desarrollar el negocio de postventa, facilitar la obtención de licencias de exportación, reorientar sus proyectos estratégicos y desarrollar una estrategia comercial para mejorar el posicionamiento en clientes clave.

Ante la llegada del COVID-19, que agravó la crisis estructural a la que ya estaban sometidos sus mercados principales, MTDI se vio obligada a tomar otro tipo de medidas de flexibilidad inmediatas (ERTE Fuerza Mayor, ERTE ETOP y prórroga del ERTE) y a paralizar la ejecución del proceso de redimensionamiento que había resultado del Plan Estratégico elaborado en 2019.

A pesar de todas las actuaciones llevadas a cabo por la compañía, la crisis del mercado aeronáutico, agravado por el COVID-19, ha empeorado las perspectivas de la compañía. En caso de no tomar ninguna medida adicional, MTDI (excluyendo filiales) cerraría el ejercicio 2021 con 14,2 M€ de pérdidas, encadenando así su tercer año consecutivo de pérdidas y amenazando la supervivencia de la compañía.

Además, en el ejercicio 2021, se prevé que el MTDI tenga que hacer frente a una alta volatilidad e incertidumbre coyuntural, asociados al impacto del COVID-19 y adicionales en todo caso a la crisis estructural que sufre el sector. Las restricciones de viaje y movilidad actuales amenazan con afectar al desarrollo normal de la actividad de MTDI en el exterior, así como de los servicios de instalaciones y montajes. El mantenimiento e incremento de estas restricciones podrían ralentizar la actividad de la compañía, e incrementar las pérdidas de MTDI excluyendo filiales hasta los 23,9 M€ en 2021.

En el corto plazo (2021) no se prevé que esta situación pueda mejorar, dado que el principal mercado en el que opera MTDI (aeronáutico) se ha visto severamente afectado por la cancelación y retrasos de distintos programas aeronáuticos. En el medio plazo (2022 y 2023) no se espera que tanto los clientes de MTDI como otras empresas presentes en la industria auxiliar aeronáutica estén llevando a cabo ajustes de plantilla y planes de flexibilización para adaptar su capacidad a la nueva situación de mercado.

En este contexto, resulta imprescindible redimensionar y adaptar la organización de MTDI al volumen de trabajo esperado. Para ello, se ha analizado la cartera de proyectos y contratación esperada para calcular la carga de trabajo en cada una de las funciones de la compañía. A partir de estas curvas de carga, se ha deducido cuál debería el dimensionamiento objetivo. Dada la alta incertidumbre actual, se ha optado por elaborar dos escenarios:

- Un escenario sin restricciones: que incorpora el impacto de la crisis estructural del sector, pero que asume un levantamiento de las restricciones de viaje, y un desarrollo normal de la actividad de MTDI en el exterior, así como de las instalaciones y montajes en los centros de trabajo de sus clientes. Este escenario permitirá a MTDI redimensionar su plantilla para afrontar con garantías el medio y largo plazo (2022 y 2023).

- Un escenario con restricciones: que, además del impacto de la crisis estructural, incorpora el riesgo de mantenimiento e incremento de las restricciones de viaje y movilidad, que provocarían la ralentización de la actividad ante la imposibilidad de desarrollar la actividad en el exterior o los servicios de instalaciones y montajes. Este escenario es clave para asegurar la supervivencia de MTDI en el corto plazo (2021) en el contexto actual de incertidumbre coyuntural.

Para minimizar el impacto sobre la plantilla de MTDI, se han tenido en cuenta distintas medidas organizativas y de flexibilización que la compañía ha puesto en marcha y pretende seguir promoviendo durante los próximos ejercicios. En concreto:

- *Transferencia de carga de trabajo de MTA a MTDI, centralizando montaje e ingeniería en los centros de trabajo españoles.*

- *Movimientos de funciones comerciales (más afectadas por el empeoramiento de la situación de mercado) a funciones relacionadas con postventa – segmento minoritario de mercado, pero con mejores perspectivas de crecimiento.*

- *Promoción de alternativas de movimiento entre departamentos, negocios y plantas, con el fin de proteger la plantilla fija.*

- *Finalización de contratos temporales sin sustitución.*

En base a los análisis y previsiones de mercado, la carga de trabajo por departamento esperada y las medidas mencionadas anteriormente, se estima un excedente de capacidad de MTDI excluyendo filiales de entre 170 (escenario sin restricciones) y 392 empleados a tiempo completo (escenario con restricciones). Este excedente se distribuye de la siguiente forma:

- *Entre 124 y 253 empleados equivalentes a tiempo completo en el negocio de aeronáutica de MTDI.*

- *Entre 0 y 26 empleados equivalentes a tiempo completo en el negocio de Converting.*

- *Entre 23 y 50 empleados equivalentes a tiempo completo en las funciones indirectas (Logística, Calidad, Comercial, Dirección, Dirección Técnica y de Innovación).*

- *Entre 23 y 63 empleados equivalentes a tiempo completo en funciones corporativas (Compras, Finanzas, Sistemas Información, RR.HH., Servicios Comunes y Mantenimiento, y Dirección).*

Por lo tanto, se prevé que 170 empleados equivalentes a tiempo completo no van a tener carga de trabajo, y dada la perspectiva coyuntural del escenario con restricciones, se recomienda buscar herramientas de flexibilización laboral para el excedente adicional de 222 empleados equivalentes asociados a este escenario, y así evitar tomar acciones permanentes, que impliquen el riesgo de pérdida de talento clave para la compañía. El alcance de estas herramientas de flexibilización laboral asume la plena ejecución del ajuste del excedente de capacidad estructural del escenario sin restricciones (170 empleados). En caso de no ser así, sería necesario extender su alcance para compensar dicho efecto.

De llevarse a cabo estas medidas de reestructuración, se estima que el beneficio antes de impuestos (BAI) en 2021 de MTDI excluyendo filiales se situaría en -3,1 M€ para el escenario sin restricciones (en comparación con -14,2 M€ si no se toman medidas), y en -4,1 M€ para el escenario con restricciones (en comparación con -23,9 M€ si no se toman medidas).” – informe técnico y pericial de la empresa.-

DÉCIMOSEXTO. - En febrero de 2.020 la MTDI repartió unos 25 M de euros de dividendos a su empresa matriz, la cual no ha repartido dividendos a sus accionistas.- pericial de la empresa.-

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de lo que a continuación se dirá.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

Con relación a la prueba, no obstante lo anterior, hemos de hacer una serie de precisiones:

1ª.- Se ha denegado la testifical propuesta por ELA, toda vez que los testigos propuestos no eran otras personas que aquellos afiliados que fueron representantes de dicha organización en el periodo de consultas por cuanto la Sala considera que quién ha representado a la parte en el procedimiento de despido colectivo no puede considerarse un tercero ajeno al pleito.

2ª.- En orden al informe pericial aportado por ELA con el que se pretenden rebatir las conclusiones contenidas en el informe técnico, hemos de considerar:

a.- en primer lugar, la existencia de serias dudas sobre la imparcialidad del perito que ha reconocido haber actuado como asesor de ELA en el periodo de consultas;

b.- en segundo lugar, que el propio perito reconoce como hace el informe técnico la existencia de una situación de pérdidas desde el ejercicio 2019, así como una paulatina caída de la producción, resultando significativo que el análisis comience en el ejercicio 2018, omitiendo los datos del año precedente, en el que la empresa alcanzó el tope de producción;

c.- en tercer lugar, que resulta igualmente, significativo que se refiera que la empresa repartió dividendo en el mes de febrero de 2.020 pero que se omita que el destinatario del mismo fue su única socia, la empresa matriz y el dato de que esta sociedad no haya repartido dividendo.

Todo lo cual nos lleva a la conclusión de que tal informe no es susceptible de rebatir cuanto se concluye en el informe técnico, ratificado como pericial a instancia de la demandada.

TERCERO. - Los diversos motivos de impugnación que se invocan por la parte pueden clasificarse en orden a su análisis de la siguiente forma:

1.- aquellos que afectan al desarrollo del periodo de consultas, donde tendrían cabida la mala fe comercial que se imputa a la empresa, la ausencia de información y documentación y demás infracciones relativas al periodo de consultas;

2.- aquellos que afectan a la validez del acuerdo alcanzado como son:
- la posibilidad de adoptar el mismo una vez agotado el plazo de treinta días fijado para las consultas;
- la eventual vulneración del derecho a la libertad sindical de ELA;
- la validez de la votación efectuada por la plantilla;
- la validez de los criterios de selección estipulados;

3.- aquellos que afectan a la concurrencia de la causa:
- si concurre la misma y si resulta proporcional;
- si la misma resulta fraudulenta, esto es, si la misma se ha adoptado para aludir la cláusula de salvaguarda del empleo prevista en el art. 2 del RD Ley 9/2.020.

CUARTO. - De cara a analizar las denuncias que afectan a la validez del periodo de consultas hemos de partir del contenido de los siguientes preceptos:

- el apartado 2 del art. 51 del E.T que dispone que:

“2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.*
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.*
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.*
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.*
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.*
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.*
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.*

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.”

-los arts. 2 a 15 del RD 1483/2.012 que desarrollan reglamentariamente el anterior especificándose como han de desarrollarse las consultas.

Interpretando tales preceptos Con carácter general señala la STS de 14-1-2.020 - rco 126/2.019- sintetizando la doctrina de la Sala IV al respecto que:

” conforme a lo dispuesto en el art. 51,2 ET : ” El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los

centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

(...) Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo."

Como recuerda la STS/IV de 18 de julio de 2014 (rco.303/2013):

" (...) en relación con la finalidad del periodo de consultas, es dable recordar que por esta Sala, tanto en proceso colectivo de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (STS/IV 30-junio-2011 -rco 173/2010) como en proceso de despido colectivo (STS/IV 26-marzo-2014 -rco 158/2013 , Pleno, votos particulares), se ha interpretado que " en el precepto legal ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo".

" (...) Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26- marzo-2014 (rco 158/2013 , Pleno, votos particulares) --, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) " la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar:

a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET ["ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe"];

b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de "la consecución de un acuerdo" y que el periodo de consultas "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento", está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negociadora" (STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012 , Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que " se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe" (STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011)."

Más específicamente y con relación al deber de información y documentación, hemos de recordar, como hace la STS de 8-11-2017 (rec. 40/2017) que la Sala IV del TS 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:

"1º) Tal como se desprende de los arts. 51.2 ET , 4.2RD 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 (EDL 2011/222121))» (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 (EDJ 2017/151670) ; 18-5- 2017, rec. 71/2016). "

La aplicación de la doctrina que se acaba de exponer al supuesto que nos ocupa nos ha de llevar aquellos motivos en los que ELA apoya la invalidez del tal periodo de consultas, por cuanto que:

1º.- como se deduce la doctrina jurisprudencial expuesta la negociación de buena fe a la que se refiere el art. 51.2 E.T es una negociación finalista cuyo fin es el logro de un acuerdo entre las partes negociadoras, lo que en el presente supuesto se ha logrado, habiendo reconocido la mayoría de la representación social que de tal forma ha negociado la empresa y que la información y documentación que se entregó fue suficiente;

2º.- en lo que se refiere a los defectos que se imputan a la documentación que es preceptiva entregar con arreglo al art. 51.2 E.T, no pueden ser estimados toda vez:

a.- la información que se entregó al inicio de las consultas se ajustó a los términos legales, expresando la memoria las causas en las que se funda el despido colectivo de forma pormenorizada- se efectúa un análisis de las situación económica de la empresa, de su situación productiva y de las necesidades de redimensionamiento de la plantilla por departamentos, lo que se corresponde con las causas económicas, productivas y organizativas invocadas-, las cuentas correspondientes al ejercicio 2.020 no se entregan ni firmadas por cuanto que el plazo para su presentación de conformidad con el art. 254 de la Ley de Sociedades de Capital establece para su formulación de tres meses desde el cierre del ejercicio y las consultas comenzaron el día 11 de febrero de 2.021;

b.- las peticiones de información y documentación que efectuó ELA y que no fueron atendidas no se consideran necesarias para el logro de un acuerdo, pues el mismo fue posteriormente alcanzado, y ni siquiera tales peticiones fueron respaldadas por la mayoría de la representación de los trabajadores.

3º.- en lo que se refiere a los supuestos incumplimientos que se imputan cometidos en el periodo de consultas o no son tales o no revisten la entidad suficiente como invalidar el mismo pues lo cierto es que como se ha dicho el mismo logró la finalidad legalmente prevista, así:

- el hecho de que se celebrase una pre-reunión común al ERTE y al ERE a fin de modificar las condiciones del segundo y fijar el orden de las reuniones de uno y otro, en nada invalida el despido colectivo;
- el hecho de que no existiese un calendario definitivo fijado en la primera de las reuniones del periodo de consultas, no supone si quiera quebranto de la norma reglamentaria, ya que el art. 7.2 del Reglamento concede flexibilidad a las partes;
- no se han acreditado ni negociaciones paralelas entre la empresa y el resto de sindicatos, constando que del inicio y de la conclusión de las consultas se dio cuenta a la autoridad laboral y que se comunicó la decisión final a la comisión representativa de los trabajadores;
- si bien, la empresa admite que el día 15 de marzo de 2.021, una vez alcanzado el acuerdo se comunicó por parte de los mandos directos a alguno de los afectados su inclusión en el despido colectivo, no consta que estos que se comunicasen con anterioridad al 23 de marzo de 2.021;
- por último, la desafectación de dos trabajadores como queda plasmado en el hecho probado 14º, resulta plenamente justificada y obedece a causas sobrevenidas, como tampoco lo vicia el hecho que se reabriese una vez concluido sin acuerdo por la voluntad de las partes negociadoras (supuesto que admite la doctrina jurisprudencial- Ss TS de 15-4-2.014-ñ rec. 188/2.013 y de 18-3-2.014- rec. 125/2.013)

4º.- la mera lectura de las actas evidencia la existencia una verdadera negociación en la que se analizaron las causas y se hicieron múltiples ofertas y contraofertas entre las partes y la mayoría de la CRT a fin de mitigar las consecuencias del despido colectivo a abordar.

QUINTO. - Admitida como ha sido la posibilidad de reanudar las consultas una vez expirado el plazo fijado legalmente, queda por resolver si la convocatoria de la reunión se hizo de forma sorpresiva para evitar la participación de los representantes de ELA en tal negociación con vulneración de su derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva en la empresa (arts. 28 y 2.2 d) de la LOLS).

Denunciándose la vulneración de un derecho fundamental, interpretando el art. 96. 1 de la LRJS, la STS de 3-3-2.020 – rcud 61/2018- nos recuerda que *“la protección de los derechos fundamentales halla un instrumento procesal necesario en la distribución de la carga de la prueba que es propia de este tipo de controversia. Mas, la afirmación de la vulneración del derecho ha de ir acompañada de la acreditación de indicios de los que quepa deducir la posibilidad de que la vulneración constitucional se haya producido; esto es, que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación (STC 92/2008, 125/2008 y 2/2009). Sólo entonces surge para el demandado la carga de probar que los hechos motivadores se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales (STC 183/2007, 257/2007, 74/2008, 125/2008 y 92/2009)”..*

En el presente caso no estimamos que se haya aportado indicio alguno de la vulneración que se denuncia por cuanto que:

- como se deduce del contenido del acta de la reunión del día 12 de marzo de 2021- viernes- las partes se encontraron al borde de concluir un acuerdo quedando circunscrita la desavenencia entre la mismas al número de mensualidades en el que debía ser topada la indemnización por el cese, no accediendo la empresa a la última propuesta realizada conjuntamente por CCOO y CIE, siendo este el único punto de controversia

- tan pronto como la empresa se encuentra en disposición de acceder a tal petición convoca a las partes a una reunión, a la que acceden todas ellas, incorporándose incluso un representante de ELA, en la que se logra un preacuerdo sobre la base de lo ya negociado y accediendo a la última petición de la comisión negociadora.

Y de tales datos no cabe inferir indicio alguno de lesión del derecho a la libertad sindical de ELA, ni la existencia de negociación en paralelo entre la empresa y el resto de organizaciones presentes en la CRT, pues las posiciones de estas ya habían quedado en la última de las sesiones del periodo de consultas.

Por todo ello, hemos de descartar la supuesta lesión del derecho a la libertad sindical que se denuncia.

Por otro lado, las irregularidades en el proceso de consulta que por parte de CCOO y CIE, amén de no resultar acreditadas, resultan de todo punto irrelevantes de cara a validar el acuerdo que finalmente se alcanzó ya que el mismo no supeditó a la ratificación de la plantilla, sino que fue una encuesta que dichas organizaciones organizaron por su cuenta y riesgo para conformar su propia voluntad, asumiendo los resultados de la misma.

SEXTO. - En lo que se refiere a los criterios de selección de las personas despedidas la STS 29-9-2.020- rec 36/2.020- con cita de la precedente sentencia de la misma Sala IV del TS de 25-9-2.018- rec. 43/2.018- efectúa resumen de las sentencias dictadas por esta Sala en las que se ha pronunciado acerca de los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, en los términos siguientes:

"Son muy numerosos los supuestos en que nos hemos debido ocupar de la cuestión suscitada por el recurso (ausencia o insuficiencia de los criterios de designación de los trabajadores despedidos) y de su incidencia en la calificación del despido. Recordemos los trazos básicos que convienen al caso ahora suscitado.

A) Valoración finalista de las exigencias documentales. - En numerosas ocasiones hemos puesto de manifiesto que las exigencias de acreditación documental que contiene tanto la Ley cuanto su desarrollo reglamentario no puede entenderse de manera formal y mecánica: no todo incumplimiento genera una deficiencia tal que arrastre inevitablemente a la nulidad del despido colectivo. No todo incumplimiento de las obligaciones de carácter documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva, sino tan sólo aquél que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada (STS 27 mayo 2013, rec. 78/2012, A s erpal).

B) Valoración conjunta de la información. - La STS 18 febrero 2014 (rec. 74/2013, Instituto Técnico Agronómico Provincial de Albacete) subraya que para valorar el cumplimiento de esa exigencia ha de analizarse en su conjunto la información proporcionada. La exigencia se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues, obvio, no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que otra de menor dimensión. Además, hay que atender a la eventual existencia de circunstancias que hagan complicada la exacta precisión de esos criterios y también a la actitud de los trabajadores durante el periodo de consultas.

C) Insuficiencia del listado de trabajadores. - La STS 25 mayo 2014 (rec. 276/2013, El día de Córdoba) pone de relieve que la redacción del artículo 51.2 ET conduce a que no baste con aportar el listado de trabajadores afectados, sino que exige la indicación de los criterios de selección.

D) Inicial afectación de toda la plantilla. - La STS 25 junio 2014 (rec. 273/2013, Oesia Networks) recuerda que el carácter instrumental de los requisitos formales obliga a efectuar un análisis caso por caso y que la nulidad del despido por esta causa vendrá ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar. A partir de ahí descarta la nulidad del despido colectivo, aunque la empresa inicialmente incluía a toda la plantilla, afectándola de modo genérico pues partía de una justificación -la incertidumbre sobre la continuidad de los trabajos- que fue asumida sin dificultad por el banco social, por cuanto, pese a la inicial imprecisión, permitió que se desarrollara el proceso negociador y se produjera la sucesiva concreción de los afectados.

E) Criterios genéricos. - La STS 17 julio 2014 (rec. 32/2014. Sic Lázaro) también descarta la nulidad del despido porque si bien los criterios de selección fueron expresados de una forma inadecuadamente genérica ["la adscripción a puesto de trabajo, la polivalencia y la productividad", sin mayor concreción ni proyección objetiva sobre cada concreto trabajador], lo cierto y verdad es que la indicación fue acompañada de la relación nominal de afectados, y que en el curso de las reuniones hubo negociación sobre la elección de los afectados.

F) Criterios de naturaleza abstracta. - La STS 26 octubre 2015 (rec. 172/2014, Tragsa) concluye que "la naturaleza abstracta predicable de los criterios no ha de comportar 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".

G) Negociación a partir de criterios genéricos. - La STS 20 octubre 2015 (rec. 181/2014, Grupo Gea 21) 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.

H) Examen de la posibilidad de negociar. - La STS 24 marzo 2015 (rec. 217/2014 , Radiotelevisión de Murcia) explica que aun aceptando que la documentación referida no se hubiera aportado por la empresa en su integridad o con el detalle suficiente en el momento inicial del periodo de consultas, la mera circunstancia de que no se hubiera aportado de forma completa al inicio del periodo no vicia por sí solo el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras a que el periodo de consultas cumpla con su finalidad, lo que no se ha acreditado en el presente caso al no alegarse ni justificarse siquiera indiciariamente por el sindicato recurrente los posibles perjuicios que en la negociación hubiere podido tener la conducta empresarial.

I) La genericidad de los criterios no equivale a su ausencia. - La STS 26 marzo 2014 (rec. 158/2013, Telemadrid) sostiene la inexistencia de la causa de nulidad con base a la irregularidad e insuficiencia de criterios en la designación de los trabajadores afectados (arts. 51.2 ET , 124.9 LRJS y 3.1.e del RD. 1483/12), "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".

Por eso se acepta como cumplimiento del requisito el 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". Sin que a ello obste el derecho del trabajador a la impugnación individual de considerarse afectado si no se hubieren respetado las prioridades de permanencia y demás derechos a que se refiere el art. 124 LRJS en sus apartados 12 y sgs.

J) Actitud de los negociadores frente a los criterios proporcionados. - La STS 17 julio 2014 (rec. 32/2014, Sic Lázaro) 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".

En el presente caso, los criterios de selección estipulados por las partes, que no son otros que los ya especificados en la Memoria fueron los siguientes:

"1. CRITERIO PRIORITARIO: CONOCIMIENTO Y CAPACITACIÓN

Como ya se ha apuntado hay áreas de la empresa en las que el conocimiento técnico y las capacidades internas son críticas y han de ser preservados. Este conocimiento y capacitación viene determinados por:

1.1. Especialidad o Exclusividad en el Puesto de Trabajo: hay áreas o departamentos en los que los integrantes del equipo tienen diferentes especializaciones, pudiendo haber también puestos únicos o exclusivos de tal manera que no es posible realizar un análisis que no contemple esta realidad. Se puede apuntar como ejemplo la especialidad del puesto de los Product Manager dentro del equipo de Operaciones de Torres de Elorz.

1.2. Especialidad o Exclusividad en los Conocimientos: existen trabajadores, fundamentalmente en las áreas técnicas, que cuenta con un conocimiento especializado en ciertas disciplinas que la empresa requiere preservar para mantener su know-how, esto es, su activo principal y diferenciador. Esta realidad se evidencia por ejemplo en la Ingeniería Mecánica en la que se identifican técnicos que atesoran conocimientos bien exclusivos o bien muy específicos en disciplinas muy concretas y ligadas al desarrollo de nuestros productos.

1.3. Competencia Técnica: cuando el equipo a analizar es homogéneo en cuanto a sus funciones y conocimientos requeridos, se deberá tener en cuenta el grado de cumplimiento de las competencias técnicas ideales del puesto. Esta valoración es realizada por parte de los mandos directos con una periodicidad anual y teniendo en cuenta los diferentes requerimientos técnicos determinados para cada puesto, así como el peso específico de cada uno de ellos.

1.4. Capacitación: entendida desde varios puntos de vista todos ellos esenciales.

▪ *Capacitación en cuanto a habilidad demostrada para la gestión, coordinación, comunicación, integración, toma de decisiones, orientación al resultado. Esto es Capacitación entendida como Habilidades en su sentido más amplio. Esta capacitación se requiere en los puestos de dirección, gestión y coordinación, así como en el liderazgo de Proyectos.*

▪ *Capacitación en cuanto a capacidad para viajar o movilidad requerida en determinados puestos de trabajo que conllevan esta movilidad como parte intrínseca del desempeño del puesto. Se abundará en este punto en el apartado de Polivalencia.*

▪ *Conocimiento del Idioma que capacita para el desempeño correcto del puesto, ligado en ocasiones a la capacitación para la movilidad.*

1.5. Polivalencia: entendida desde varios puntos de vista todos ellos esenciales.

▪ *Conocimiento Multidisciplinar: deben ser especial objeto de consideración aquellos recursos con conocimiento en diferentes disciplinas o áreas de la empresa*

por cuanto este tipo de perfiles permiten una mayor eficiencia en el aprovechamiento de los recursos. Este aspecto se tiene muy en cuenta por ejemplo en las Ingenierías en las que es prioritario preservar aquellos ingenieros con experiencia tanto en proyectos de cliente como en proyectos de Innovación.

- *Capacidades Múltiples:* deben ser especial objeto de consideración aquellos recursos que tienen tanto capacidad de gestión y coordinación de equipos como capacitación técnica para el trabajo en funciones directas. En una organización más reducida es preciso preservar este tipo de polivalencias que permiten una mayor capacidad de reacción, contando con recursos flexibles con esta doble faceta. Este aspecto se evidencia en las áreas de Montaje por ejemplo en las que se preservan trabajadores con alta capacidad de gestión de equipos y coordinación de proyectos pero que igualmente pueden desempeñarse como mano de obra directa por sus expertos conocimientos técnicos.

- *Movilidad:* la polivalencia ha de ser también entendida como la capacitación para poder desempeñar las funciones ligadas al puesto de trabajo tanto en las instalaciones de la empresa como en las instalaciones de cliente. Ya se ha apuntado previamente que la dimensión de la empresa es eminentemente internacional lo cual implica que los trabajos de instalación, así como el soporte de Postventa, se han de desempeñar en las instalaciones de los clientes presentes en toda la geografía mundial. La capacidad para cubrir este aspecto es fundamental en los trabajadores adscritos a la Ingeniería de Automatización y al Área Industrial de Montaje. Esta movilidad será igualmente intrínseca a los trabajadores que forman parte del Equipo Comercial y los Project Manager.

2. CRITERIOS SECUNDARIOS:

2.1. ANTIGÜEDAD

Se tendrá en cuenta, una vez preservados los conocimientos especializados. La antigüedad en el puesto de trabajo puede ser determinante para la selección cuando el grupo resultante de la aplicación de otros criterios prioritarios tiene un nivel de conocimiento homogéneo. Por otra parte, en algunas Áreas, esta antigüedad presupone un alto conocimiento de los procesos, procedimientos y productos propios de MTDI.

2.2. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Se tendrá en cuenta a la hora de la selección, una vez preservados los conocimientos especializados y cuando el resultado de estas evaluaciones puede ser determinante para la selección cuando el grupo resultante de la aplicación de otros criterios prioritarios tiene un nivel de conocimiento más homogéneo.

2.3. COSTE SALARIAL

En algunas áreas en las que, o bien el conocimiento es homogéneo, o bien el conocimiento no es core, se aplicará el coste salarial como criterio determinante dado que el objetivo de reducción de costes también ha de ser tenido en cuenta en este proceso en la medida en que ello sea posible resguardando otros criterios esenciales. La competitividad de la empresa depende de ello.

2.4. AMORTIZACIÓN DE PUESTOS:

De la reorganización de la empresa y reducción de su volumen, tanto en cuanto a recursos como en cuanto a actividad y negocio, se deriva la necesidad de amortizar algunas posiciones que han quedado vacías de contenido. Se trata de puestos concretos que han dejado de tener razón de ser en la nueva organización, bien porque su contenido es totalmente residual no dotando de carga a un recurso y debiendo ser absorbido por otros trabajadores del área en cuestión, o bien porque ya no va a existir la actividad propia del puesto de trabajo amortizado.”

Y tales criterios se ajustan a los parámetros que exige la doctrina jurisprudencial sin que el criterio del coste salarial como criterio subsidiario resulte en modo alguno discriminatorio, sino que se trata de un criterio plenamente justificado de cara a solventar la situación de crisis económica de la empresa.

SÉPTIMO. - Queda por analizar la concurrencia de las causas, y la proporcionalidad de la medida, así como la posibilidad de que el mismo se haya adoptado de forma fraudulenta.

Comenzando por esta última cuestión hemos de señalar que el art. 2 del RD Ley 9/2.020 dispone que:

“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”

Este precepto no hace sino recoger una consolidada doctrina según la cual el despido colectivo en cuanto medida de flexibilidad externa no puede fundarse en causas de carácter coyuntural o temporal que puedan ser superadas mediante medidas de flexibilidad interna que tengan tal carácter como son las suspensiones de contrato o las reducciones temporales de jornada, ni tales medidas resultan aptas para solventar crisis estructurales. -

El presente despido colectivo se funda en causas económicas, organizativas y productivas, dichas causas aparecen definidas en el art. 51.1 ET de la forma 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 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."

Por otro lado, hemos de partir que el despido colectivo que se impugna aparece plasmado en un acuerdo alcanzado entre la empresa y la mayoría de la comisión negociadora en el que expresaban que Han quedado acreditadas las causas económicas, productivas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran adecuada la adopción de medidas estructurales de reestructuración, con el fin de superar esa situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la empresa. Existe un consolidado criterio jurisprudencial que expone la STS de 2-7-2.018 - rcud. 669/2016 - de la forma siguiente:

"... nuestro reiterado criterio de que debe reconocerse un especial valor reforzado a este tipo de acuerdos, pues como decimos en la STS del Pleno de 8 de noviembre de 2017, rec. 40/2017 : "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". (SSTS 17/05/2017, rec. 221/2016; 13-7-2017, rec. 25/2017; 21-12-2016, rec. 1416/2015; 16-11-2016, rec. 1245/2015; 1-6-2016, rec. 3111/2014; 10-5-2016, rec. 3541/2014). "

Partiendo de lo anterior, hemos de destacar lo siguiente:

1.- en primer lugar, que los firmantes del acuerdo han concluido que la empresa presenta una situación de crisis económica y de producción estructural que

se viene arrastrando desde el ejercicio 2.017 y que consiste en una caída de la demanda de los productos y servicios que la misma pretende colocar en el mercado, y que ha desembocado en una situación de pérdidas en el año 2.019 y en el ejercicio 2.020, existiendo la misma previsión para el año 2.021, lo que a su vez viene respaldado por el informe técnico cuyas conclusiones esta Sala asume, para cuya solución se hace necesaria una reajuste de la plantilla y una reorganización de los recursos humanos;

2.- en segundo lugar, que tal crisis estructural se ve agravada por una situación coyuntural como son las restricciones a la movilidad acordadas para solventar la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19, lo que aparece perfectamente detallado en el Informe técnico, y que para solventar la misma la empresa ha acudido a diferentes medidas de regulación temporal de empleo, y que, incluso a la fecha del despido colectivo estaba proponiendo nuevas medidas, cuales son el ERTE que se anunció en fecha 1-2-2.021;

3.- y en tercer lugar, que en los apartados 6º tanto de la memoria como del informe técnico se hace un análisis pormenorizado entre los distintos departamentos de la empresa del impacto que las causas- tanto las estructurales, como las coyunturales- producen en los mismos, proponiendo las medidas a adoptar para conjurar unas y otras.

Y de ello, hemos de concluir que el presente despido colectivo está fundado en causas económicas, productivas y organizativas acreditadas, que las mismas son de carácter estructurales y desvinculadas de la crisis sanitaria, y que la medida propuesta resulta proporcionada para superar las mismas.

OCTAVO. - Por todo lo razonado procede desestimar la demanda, y de conformidad con el art. 124.11, párrafo 2º declarar ajustado a derecho el cese impugnado.

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

FALLAMOS

DESESTIMAMOS la demanda interpuesta por ELA frente a M. TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES, S.A.U, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, CONFEDERACIÓN SINDICAL CITE y declaramos ajustado a derecho el despido colectivo impugnado.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su



abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 [REDACTED] haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0122 21; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 [REDACTED] (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.