



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

SENTENCIA: 00078/2020

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia  
D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 78/2020**

**Fecha de Juicio:** 10/9/2020  
**Fecha Sentencia:** 30/9/2020  
**Fecha Auto Aclaración:**  
**Tipo y núm. Procedimiento:** DESPIDO COLECTIVO 0000228  
/2020  
**Ponente:** D. RAMÓN GALLO LLANOS  
**Demandante/s:** COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA,  
PAOLA ESCOBAR CONDE, ADOLFO  
CASTELLANOS GOMEZ  
**Demandado/s:** KONICA MINOLTA BUSSINES SOLUTION  
SA, MINISTERIO FISCAL  
**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *La Audiencia Nacional estima la demanda de impugnación despido colectivo interpuesta por CCOO y la CR contra la empresa Konica Minolta, pues la actitud de la empresa, evidencia ausencia de buena fe en la negociación, en la cual no cumplió con los deberes de información y documentación- falta de informe técnico y de criterios de selección que impidan la arbitrariedad patronal. Así mismo, considera que ofertar de forma individual un acuerdo a los afectados que había sido rechazado por la Comisión*



*representativa vulnera el derecho a la libertad sindical de las organizaciones sindicales llamadas al proceso de negociación.*

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

-  
GOYA 14 (MADRID)  
**Tfno:** 914007258  
**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: BLM

**NIG:** 28079 24 4 2020 0000230  
Modelo: ANS105 SENTENCIA

### **DCO DESPIDO COLECTIVO 0000228 /2020**

Procedimiento de origen: /  
Sobre: DESPIDO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: D. RAMÓN GALLO LLANOS

### **SENTENCIA 78/2020**

ILMA. SRA.PRESIDENTE:  
D<sup>a</sup>. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :  
D. RAMÓN GALLO LLANOS  
D<sup>a</sup> SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ

En MADRID, a treinta de septiembre de dos mil veinte.

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 0000228 /2020 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS INDSTRIA (letrada D<sup>a</sup> MARIA BLANCA SUAREZ GARRIDO) , D<sup>a</sup> PAOLA ESCOBAR CONDE, D. ADOLFO CASTELLANOS GOMEZ (letrado D. JAVIER MARIA PEREZ SANZ) contra



KONICA MINOLTA BUSSINES SOLUTION SA (letrada D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> ISABEL LEON SERRANO), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 7 de julio de 2020 se presentó demanda en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS INDSUTRIA, D<sup>a</sup> PAOLA ESCOBAR CONDE, D. ADOLFO CASTELLANOS GOMEZ ( DELEGADOS DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA REPRESENTACION UNITARIA EN LA EMPRESA de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Santander, Bilbao, Valencia, Málaga, Cádiz y Sevilla) contra KONICA MINOLTA BUSSINES SOLUTION SA, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 228/2.020.

**Segundo.-** Por Decreto de 9 de julio se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 10 de septiembre de 2020.

**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 del sindicato actor se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que:

a) se declare la nulidad de la decisión de despido colectivo llevada a cabo por la empresa, por violación del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, por infracción del deber de negociar de buena fe y vulneración del art. 51.2 del E.T, condenando a la empresa a readmitir a las personas despedidas en sus puestos de trabajo y en iguales condiciones a las que tenían antes del despido, así como abonarles los salarios dejados de percibir hasta su readmisión;

b) subsidiariamente, se declare injustificada la medida y declare la improcedencia de los despidos y condene a la empresa a abonarles la indemnización legal correspondiente a dicha declaración.

En sustento de su pretensión alegó que en fecha 8-4-2020 la empresa comunicó a la RLT su intención de promover un proceso de despido colectivo que afectaría a 80 trabajadores que prestan servicios en diversas CCAA y les conminaba a

conformar una comisión representativa, constituyéndose la comisión negociadora el día 27-4-2.020, fecha en la que la empresa entrega Memoria explicativa del DC, en la cual se especifica que estarían afectados 66 trabajadores, de los cuales 3 eran representantes legales de los trabajadores, y dos de ellos miembros de la Comisión negociadora; que en la primera de las reuniones que tuvo lugar el día 30-4-2.020 la parte social denuncia la falta de entrega de determinada documentación e información que considera necesaria - informe técnico, criterios de selección, medidas sociales de acompañamiento, perfil profesional y grupo profesional del personal contratado los dos últimos años, listado de los trabajadores con indicación de puesto, edad, y antigüedad y Plan de transición específico de la empresa-, denunciando, igualmente que no se había abonado el salario variable correspondiente al cierre del año fiscal 2019, así como que al centro de trabajo de Madrid, no se le había aplicado la subida salarial del 2 por ciento prevista en el C. col para el mes de abril, a lo que accede la Dirección de la empresa, no sin antes advertir, que tomarían medidas para paliar dicho gasto adicional.

Señaló que con posterioridad a dicha reunión y mediante correo electrónico remitido el día 8-5-2.020 remite la empresa a la parte social determinada información, omitiendo el informe técnico que lo entiende subsumido en la Memoria, y ratifica los criterios de selección contenidos en la Memoria, celebrándose la segunda de las reuniones el día 11-5-2.020 en la que la parte social denuncia la falta de información y documentación, y realiza una primera propuesta, continuando la negociación en la siguiente reunión de fecha 14-5.-2020, remitiendo en fecha 18-5 un correo contestando a la propuesta de la parte social, celebrándose la siguiente de las reuniones el día 26-5-2.020 en la que la parte social efectúa una nueva propuesta rebajando sus pretensiones, remitiendo por correo electrónico el día 1-6 la última propuesta empresarial: indemnizaciones de 32 días por año topadas en 18 mensualidades para menores de 55 años, y 35 días topadas en 20 mensualidades para mayores de 55 años, solicitándose por mail de fecha 5-6 los datos individualizados para el cálculo de las indemnizaciones, información que es denegada por la empresa, la cual previamente el día 3-6 había prohibido efectuar modificaciones en las fechas de disfrute vacacional.

Refirió que la última de las reuniones tuvo lugar el día 8-6-2.020, en la que las partes no modificaron sus posturas y se extendió acta de finalización de las consultas sin acuerdo, comunicando la empresa su decisión final el día 10-5-2.020.

Denunció que el día siguiente la empresa comunica a parte social su decisión de llevar a cabo una negociación individualizada con los afectados en la que ofrece las



indemnizaciones ofrecidas a la parte social, así como una bolsa social de 100.000 euros, lo que ofrece a los trabajadores en fecha 12-6-2.020 y denomina "acuerdo colectivo de eficacia limitada".

Finalmente, añadió que en fecha 15-6-2.020 la empresa pone a disposición de los afectados la indemnización de 20 días por año, remite burofax con las cartas de despido y empieza una negociación con los empleados, que culmina con la suscripción a partir del día 19-6-2.020 de lo que se denomina: "Acuerdos de extinción de eficacia limitada y de adhesión singular y sucesiva, en los que incluye actas del periodo de consultas como anexos del acuerdo.

A la vista de hechos consideró que el despido colectivo debía ser calificado como nulo por los motivos especificados en el suplico de su demanda.

El letrado de la Comisión Representativa se adhirió a lo expuesto por la letrada de CCOO.

La letrado de la empresa solicitó la desestimación de la demanda.

Defendió que la empresa intentó propiciar un acuerdo y que la información proporcionada era suficiente para valorar las causas productivas, y que en modo alguno se ha vulnerado la libertad sindical, negando la existencia de una negociación en paralelo a los trabajadores, puesto que la misma fue requerida por parte de los afectados que querían conocer la última postura de la empresa llegando a acogerse al acuerdo uno de los representantes de los trabajadores afectados por la medida.

Alegó que constaban acreditadas causas productivas reales, fundas en la transformación de la producción digital de la empresa que se estaba llevando a cabo desde el año 2.014, que hacían necesario acometer medidas, existiendo una necesidad de reestructuración de la producción, lo que era conocido por los Comités de empresa desde octubre de 2019.

Defendió la validez de los 13 criterios de selección anudados a la causa productiva, siendo imposible la aceptación de la voluntariedad, porque lo necesario era amortizar trabajadores que no reuniesen un determinado perfil, a los que se ofreció un plan de recolocación.

Destacó la falta de necesidad de aportar el informe técnico, siendo suficientes las tablas que obran en la memoria las cuales están sustentadas en informes independientes,

Finalmente, adujo que concurría la causa productiva alegada, evidenciada en una caída del 16 por ciento de la facturación entre los ejercicios 2018 y 2019 y que la empresa debía acometer una transformación digital, el cual obra en la documentación adjunta a la memoria, lo que hace la medida sea proporcional pues afecta a un porcentaje de plantilla equivalente a la caída de la facturación.



Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental y la testifical, tras lo cual las partes, tras valorar la prueba practicada, elevaron a definitivas su conclusiones.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación de la demanda.

**Cuarto.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

**HECHOS CONTROVERTIDOS:** -Respecto de los acuerdos a los que empresa llega con trabajadores cuando finaliza el periodo de consultas a petición de los trabajadores, la empresa hizo ofrecimiento que trabajadores aceptaron. -Se ha hecho una bolsa con 100.000 Euros para atender a personas con mayor vulnerabilidad. -La empresa presentó plan de recolocación. -El informe técnico está inmerso en la memoria. -Respecto de las causas alegadas por la empresa se refiere a datos de 2019 y los compara con datos de 2018. -El ERE afecta al 17,5% de la plantilla.

**HECHOS PACIFICOS:** -El ejercicio económico de la empresa es hasta el mes de marzo. -La empresa formuló 3 propuestas en el periodo de consultas

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

#### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-**El día 8-4-2.020 la dirección de la empresa remitió a los Comités de Empresa de la totalidad de los centros de trabajo que explota en España- Madrid, Barcelona, Santander, Bilbao, Valencia, Málaga, Sevilla y Cádiz, comunicación en la que manifestaba su intención de promover un despido colectivo que afectaría a 80 trabajadores, y en la que se les conminaba a conformar una Comisión representativa para abordar un periodo de consultas.- descriptor 16- Dicha comunicación fue remitida igualmente a la totalidad de la plantilla.- descriptor 17-.

El texto de tal comunicación obra en el descriptor 16 el cual damos por reproducido, si bien a efectos de esta resolución destacamos:

- que se señala que el despido se funda en "*causas productivas tienen su origen, como se dijo, en los cambios que vienen produciéndose en la demanda de los productos y servicios que presta la empresa y su incidencia en la producción de la compañía y consecuente transformación de su modelo de negocio. Esta modificación de la demanda ha*

provocado, entre otras consecuencias, (i) que determinadas líneas de negocio no tenga la misma aceptación que tiempo atrás en el mercado por la concurrencia de diversas causas, como, entre otras, la creciente digitalización del mundo de la empresa y usuarios en general de nuestros productos y servicios, y (ii) la apuesta de la empresa por una transformación de su modelo de negocio a fin de reordenar los productos y servicios que deben ser el contenido de la oferta de la empresa para una mejor adecuación a la demanda de los productos y servicios del mercado.”;

- que en cuanto a las medidas propuestas se explica:

“El ERE de Despido Colectivo previsto afectará, en principio, a unos 80 trabajadores de la plantilla de la empresa, de todos los Centros de Trabajo, dependiendo, en su caso, de las medidas complementarias que puedan adoptarse. De igual manera, cabe señalar que, atendiendo a las causas productivas señaladas, la medida de extinción de empleo de DESPIDO COLECTIVO tendrá, en principio, un efecto desigual en función de los departamentos, dada su diferente incidencia en áreas distintas de trabajo.

II.B.- La extinción de los contratos de trabajo por Despido Colectivo basado en causas productivas contará con el apoyo de otras medidas que la empresa está contemplando con el fin de minimizar sus efectos sobre la plantilla, unas de carácter reglado por la normativa aplicable, y otras, en su caso, buscando medidas concretas que puedan ayudar a paliar la situación generada a los trabajadores más afectados económicamente o vulnerables atendiendo a la situación socio/económica de cada cual.”

**SEGUNDO.-** Conformada que fue la Comisión Representativa el día 27-4-2.020 la dirección de la empresa comunica a la misma su intención de iniciar un periodo de consultas en los términos que obran en el descriptor 18 cuyo contenido damos por reproducido y en el que se manifiesta:

- que el DC se funda en causas productivas,
- se adjunta listado de identificación y clasificación profesional de 66 trabajadores afectados;
- que la medida se concreta en 66 de los 358 trabajadores de la empresa- un 18,43 % de la misma-, pero no obstante esto, afecta globalmente a toda la plantilla, toda vez que la totalidad de departamentos, divisiones, y puestos y funciones han sido objeto de valoración a estos efectos, concretándose de la forma resultante puesto que se trata de un despido colectivo por causas productivas y no económicas que implica un tratamiento diferenciado y menor grado de igualdad o linealidad de la medida respecto de los trabajadores afectados de los diferentes

departamentos, ya que las causas de producción alegadas inciden especialmente en la demanda de los bienes y; servicios de la empresa, en un doble aspecto: en el incremento de la demanda de los mismos que ha evolucionado y se ha condicionado por la digitalización de la empresa así como por el aumento de la sensibilidad medioambiental, potenciando y desarrollando una línea de negocio nueva en torno a las TI, y en la correlativa disminución de la demanda en el negocio de impresión lo que implica un tratamiento diferenciado de los diversos departamentos como se expone en la memoria justificativa.

- Se entrega memoria explicativa de las causas de justifican el presente Expediente de Regulación de Empleo, a los efectos de contener los extremos previstos en los artículos 3 y 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

- Se comunica que la solicitud del Expediente de Regulación de Empleo de Despido Colectivo por causas productivas es comunicada en el día de la fecha ante la Autoridad Laboral.

El contenido de la Memoria obra en el descriptor 19 a efectos de esta resolución destacamos que de la misma lo siguiente.

- que se expresa que su actividad fundamental es la venta, distribución y mantenimiento de equipos de oficina de impresión, lo que tradicionalmente ha supuesto el 94 por ciento de sus ingresos y que dicho mercado se encuentra sometido a cambios derivados de la transformación digital;
- que el negocio de la empresa se subdivide en dos áreas: la tradicionalmente más importante relativa a la venta y postventa de impresoras, y el negocio de tecnologías de la información que, si bien solo representa un 6% del volumen tradicional de la facturación, está en auge por la disminución del uso de papel;
- que la plantilla de la empresa puede agruparse de la siguiente forma: personal relacionado con la venta de impresoras, el relacionado con el desarrollo de las tecnologías de información y el personal que da soporte a los otros dos grupos;
- como causas productivas que fundamentan el DC que pretende abordar indica que la digitalización de los procesos productivos de las empresas conlleva la disminución de los sistemas de impresión y del uso de papel, lo que incide directamente en la venta de impresoras y el pago por uso de las mismas que son la principal fuente de beneficios de la empresa, manifiesta estar transformando el modelo productivo de la empresa para ajustar la oferta de sus bienes (equipos) y servicios a la demanda del mercado de las nuevas tecnologías, desarrollo digital y a la mayor preocupación medioambiental existente en la sociedad, lo que hace que exista un sobrante de personal dedicado a la

venta y postventa de impresoras- donde el negocio el último ejercicio ha caído un 6 por ciento y un 10 por ciento, respectivamente, en volumen de facturación, y la necesidad de aumentar la inversión en NT;

- en cuanto a los criterios tenidos en cuenta para determinar las personas afectadas se alega que :” estas causas productivas generan una diversidad de situaciones por las que se han individualizado uno a uno los trabajadores afectados ( con independencia de la concurrencia de circunstancias particulares en sus casos,.., o en su caso, la sustitución en los términos previstos más adelante) y que pueden plasmarse en las siguientes, sin que las mismas tengan carácter exhaustivo)” y a continuación señala un total de 13 parámetros tenidos en cuenta para la selección;
- A la memoria se le adjuntaba como anexos, los documentos obrantes en el descriptor 20 cuyo contenido damos por reproducido.

**TERCERO.-** La primera de las reuniones que tuvo lugar el día 30-4-2.020 la parte social denuncia la falta de entrega de determinada documentación e información que considera necesaria - informe técnico, criterios de selección, medidas sociales de acompañamiento, perfil profesional y grupo profesional del personal contratado los dos últimos años, listado de los trabajadores con indicación de puesto, edad, y antigüedad y Plan de transición específico de la empresa.

El acta de tal reunión obra en el descriptor 22 el cual damos íntegramente por reproducido.

**CUARTO.-** Ese mismo día la empresa emite un comunicado en los siguientes términos:

*“Buenas tardes;*

*Disculpar no haberlo comunicado antes, aunque con alguno de vosotros ya lo he hablado, este mes y debido a la situación que nos encontramos, se están revisando todos los gastos de la empresa y entre ellos los premios anuales. Dicha revisión se ha demorado, por lo que los premios se cobrarán en la nómina de Mayo.*

*Por otra parte y en relación a la subida del convenio, vamos a negociarlo con el comité de empresa para buscar la mejor alternativa.*

*Lo podéis comentar con vuestros colaboradores.*

*Buen fin de semana”- descriptor 23-*

**QUINTO.-** El día 8 de mayo y con relación a la información y documentación solicitada por la parte social en la primera de



las reuniones del periodo de consultas la empresa remite a la misma escrito en los siguientes términos:

*“ PRIMERO; de forma general, rechaza la valoración de insuficiente acerca de la documentación e información aportada por la misma en la MEMORIA EXPLICATIVA DE LAS CAUSAS QUE JUSTIFICAN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS PRODUCTIVAS DE LA EMPRESA “KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS SPAIN SA” y su documentación Anexa que fue facilitada junto a la comunicación del procedimiento de despido colectivo e inicio del período de consultas, al menos, no en términos de suficiencia legal y formal a los efectos previstos en la normativa de aplicación y ello sin perjuicio de (i) la posibilidad de completarse si fuera el caso con aspectos concretos sobre los cuales la representación de los trabajadores necesite de conocimiento para su mejor tratamiento o formulación de alternativas, y (ii) de terceras valoraciones de la misma no de parte.*

*SEGUNDO; de forma particular, y respecto de la documentación primeramente solicitada:*

- En relación al "informe preceptivo", la empresa entiende que es preceptiva (ex artículo 5.1 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) la memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas; y que deben de aportarse los informes técnicos que acrediten, en su caso, (...) la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Los anteriores aspectos relativos al cambio en la demanda de productos y servicios de la empresa han sido incorporados se han incorporado en la memoria, (i) entre otras, en las tablas 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 13 y 14, la mayoría de fuente eterna e independiente (Infosurce) y (ii) como identificación de una realidad tecnológica y social de conocimiento notorio y general (identificándose diversas fuentes y elementos de esa realidad).

- Respecto de los "criterios de selección del personal afectado por el expediente de regulación de empleo" en la Memoria referida se señala en el epígrafe 4.3 "una diversidad de situaciones por las que se han individualizado uno a uno a los trabajadores afectados y que pueden plasmarse en las 13 causas expuestas a continuación, a las que nos remitimos a fin de no realizar repeticiones innecesarias.

- En relación a la "Información detallada sobre las medidas sociales con las que se pretende acompañar la medida de extinción y el plan de recolocación externa" ambas situaciones dependen de la evolución de las negociaciones entre las partes en el período de consultas:

a) las medidas están enunciadas en el epígrafe 4.6 de la Memoria; el desarrollo de las dos primeras depende del marco general de la negociación y de la existencia de trabajadores concretos que pudieran ajustarse tanto a las situaciones propuestas como a la intercambiabilidad de los perfiles de los trabajadores afectados por la medida, teniendo en cuenta que la posibilidad de mejora de la jubilación anticipada propuesta por la empresa en la primera reunión lo es en relación



*a la situación general que se pudiera plantear; y en cuanto a la bolsa de recursos económicos para situaciones de especial vulnerabilidad pasa por la identificación de estas, circunstancia en la que la empresa precisa de la ayuda de la parte social para su identificación.*

*De igual manera, en la primera reunión la empresa planteó la posibilidad de acudir a sus distribuidores para poder elaborar una bolsa de trabajo para el personal técnico afectado, con independencia*

de los recursos que pudieran identificarse en aplicación del Plan de Acompañamiento.

b) Por otro lado, el Plan de Acompañamiento recoge el plan de recolocación con la metodología, recursos, etapas y estrategias previstos en el mismo, y que son objeto de individualización con cada trabajador en el momento de desvinculación de la empresa.

Es posible la presentación de los servicios y la explicación directa por parte de la consultora a la mesa negociadora

- Categoría y perfil del personal contratado en los dos últimos años, se adjunta listado con el detalle.

- Respecto del Plan de Transformación Digital específico de la compañía la empresa señala que se trata de una política estratégica no sólo de la empresa española sino general de todo el grupo identificada en los documentos aprobados ad hoc por el propio grupo, y que, en el caso de España el Plan de Transformación se traduce en una serie de actuaciones concretas desde el año 2017 (y especialmente 2018 y 2019) que se mencionan en el epígrafe 3.5 de la Memoria y en su DOC 10, en desarrollo de unas líneas maestras de esta transformación que han dado lugar al desarrollo de nuevos servicios con implementación del valor tecnológico de la marca Kónica Minolta a España, una nueva visión del nuevo negocio con nueva estructura y nuevos perfiles y otras decisiones estratégicas con implicaciones organizativas (cambio de sistema informático central, modificación del modelo de estructura operativa, creación de centros de competencia a nivel internacional, atención al cliente de forma remota y, finalmente, otras medidas de reducción de costes mediante la implementación como (reducción de cargos directivos, externalización de servicios, la consolidación de las organizaciones logísticas de España y Portugal, la consolidación de actividades de taller entre España y Portugal, etc..

Todas ellas se han desarrollado o se están desarrollando (hasta la actual que afecta directamente al personal) de una forma continua por la empresa dedicándole recursos personales y económicos a su implementación, con una búsqueda de su lugar operativo y estratégico en el marco general de la empresa.

TERCERO; Respecto de Listado completo de la plantilla de Konica Minolta BES en el que se indique categoría, puesto, edad y antigüedad en la empresa se incorpora al presente en formato

Excel de contenido dinámico para que pueda ser tratado con mayor facilidad según los filtros aplicados o deseados. "- descriptor 24-

**SEXTO.-** La segunda de las reuniones del periodo de consultas tuvo lugar el día 8 de mayo de 2.020 extendiéndose el acta que obra en el descriptor 25-por reproducido- en ella la parte social, no obstante considerar que la información y documentación remitida resulta insuficiente, efectúa la siguiente propuesta de acuerdo:

1. EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS Y PERIODO DE EJECUCIÓN

1.1. La empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los

Trabajadores y con amparo en causas productivas, procederá a la extinción de un máximo de 66 contratos de trabajo.

1.2. El periodo de ejecución de dichas extinciones se iniciará el 30 de junio de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

2. MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO

2.1. Las medidas laborales que se proponen a continuación han tenido en cuenta las distintas realidades que conciernen a los afectados por las extinciones de contratos y pretende paliar y atenuar el perjuicio social que la decisión de reducir la plantilla comporta.

2.2. Las medidas laborales de acompañamiento acordadas, así como su régimen de aplicación y resto de particularidades, figuran en el ANEXO 1 del presente documento y son las siguientes:

- Bajas incentivadas
- Prejubilaciones
- Recolocaciones diferidas
- Reducción temporal o definitiva de jornada

2.3. Estas medidas se encuentran amparadas bajo el principio de adscripción voluntaria por parte de los trabajadores.

2.4. La solicitud del trabajador al acogimiento a alguna de las medidas previstas tendrá el carácter vinculante e irrevocable para él mismo y también para la empresa.

3. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

(Pendiente concreción por parte de la Empresa)

4. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

(pte desarrollo) Creación de comisión de seguimiento formada por integrantes de la mesa de negociación con el fin de evaluar resolver problemas de aplicación, ejecución o interpretación; cumplimiento objetivos,, evaluación de información, etc.  
(Reuniones y

Periodicidad, vigencia, subcomisiones...)

5. GARANTÍA DEL EMPLEO

La empresa ofrece una garantía de empleo en favor de sus trabajadores a la fecha de la firma del acuerdo de Despido

Colectivo y hasta el fin de la vigencia pactada en el mismo o, de sus prórrogas.

6. PLAN DE FORMACIÓN TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA

Como consecuencia de la Transformación Digital y cambios en el modelo de negocio de Konica Minolta, que han llevado a la adopción de las medidas recogidas en el presente acuerdo, la Empresa desarrollará un programa de formación dirigido tanto a los trabajadores en activo de la empresa como a aquellos que decidieran acogerse a la modalidad de recolocación diferida o reducción temporal/definitiva de jornada.

La empresa sufragará el 100% del valor de los cursos de formación que, a propuesta del trabajador y vinculados al modelo de transformación tecnológica de la empresa su modelo de negocio, éste pudiera realizar durante el tiempo de duración de la modalidad de recolocación diferida o haciéndolo compatible con el desempeño de sus tareas en activo en la empresa.

7. TRASLADO A AUTORIDAD LABORAL

8. SUSCRIPCIÓN ACUERDO POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

9. FIRMA." A dicha propuesta se adjunta como anexo el desarrollo de las Medidas sociales de acompañamiento y la Base de cálculo de las indemnizaciones.

**SEPTIMO.-** La tercera de las reuniones del periodo de consultas tiene lugar el día 14 de mayo de 2020, en ella la empresa valora la propuesta de la parte social, especialmente en las formas de adscripción y efectúa una propuesta de indemnizaciones en función de la edad de los afectados- 25 días de salario por año trabajado topados en 13 mensualidades para menores de 55 años y 28 días topados en 15 mensualidades para aquellos afectados que hayan cumplido 55 años.- descriptor 26-.

**OCTAVO.-** Ese mismo día la empresa remite a la parte social una nueva propuesta por escrito en los siguientes términos:

"Según lo solicitado por la parte social, la empresa por la presente formula la siguiente propuesta de aplicación de la medida de despido colectivo por circunstancias productivas, sobre la base de aquello que ya se expuso en la Memoria explicativa del ERE de referencia y de lo propuesto en la última reunión.

a) **Ámbito subjetivo.**

66 trabajadores según la propuesta inicial realizada por la empresa, atendiendo al origen productivo de las causas originadoras del despido colectivo.

No obstante esto, será posible la modificación puntual y concreta de la lista de afectados, siempre que haya acuerdo por parte de la empresa, y supongan perfiles de trabajo y/o tecnológicos similares, con otros trabajadores que solicitaran

individualmente su incorporación al ERE con independencia de la edad que tuvieren, en su caso, y de que por razón de la misma les fuera de aplicación la obligación de suscripción de convenio especial por parte de la empresa o la adopción de medidas concretas en el Plan de Recolocación.

b) Propuesta económica:

La empresa ofrece como contenido económico directo derivado del despido:

Menores de 55 años: puesta a disposición de cada trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de treinta días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de catorce mensualidades

Mayores de 55 años: puesta a disposición de cada trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de treinta días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de dieciséis mensualidades

c) Medidas complementarias/Otras medidas.

Además de las medidas legales de implantación obligatoria, como el Programa de outplacement o la suscripción de los Convenios Especiales para garantizar la cotización de los trabajadores hasta los 63 años, se plantea como "otras medidas complementarias" la creación de una bolsa de 100.000 euros para situaciones de especial vulnerabilidad entre los trabajadores afectados por el ERE.

De igual forma, a pesar de la pretendida fecha de efectos a 30 de junio de 2020, la empresa puede plantearse situaciones concretas que, atendiendo a circunstancias personales pueda diferirse la fecha de efectos del despido algún/os mes/es con el fin de atender a situaciones que faciliten al trabajador una transición o un impacto económico más gradual.

d) Contenido económico global.

El conjunto económico de la totalidad de las medidas inherentes al despido colectivo planteado por le empresa, según sus propios cálculos asciende a la cifra de 2.587.000 Euros según el siguiente desglose:

Indemnización de empleados 1.950.000

Cotización especial a SS para empleados mayores de 55 años 537.000

Bolsa complementaria 100.000

Cantidad total 2.587.00."- descriptor 27-.

**NOVENO.-** La siguiente de las reuniones del periodo de consultas tuvo lugar el día 26 de mayo de 2.020, extendiéndose el acta que obra en el descriptor 28 que damos enteramente por reproducida. En ella la parte social valora la propuesta de la empresa y formula una propuesta que consta aneja al acta, en términos similares a la ya realizada anteriormente.

**DECIMO.-** El día 1-6-2.020 la empresa remite a la parte social una nueva propuesta cuyo contenido obra en el descriptor 29, en el que si bien se mantiene lo ya propuesto anteriormente, se aumentan las indemnizaciones por la extinción de los contratos de trabajo, fijando en 32 días por año trabajado topado en 18 mensualidades para los menores de 55 de años y de 35 días por año trabajado topados en veinte mensualidades para los mayores de 55 años.- descriptor 29-.

Dicho correo es respondido por la parte social el día 5 de junio en los siguientes términos:

*"En aras de conseguir una aproximación a las condiciones enviadas por la Dirección el lunes pasado, rogamos nos remitan a la mayor brevedad posible y en formato electrónico, base de datos sobre la que se han realizado los cálculos, con el fin de analizar en detalle las cuantías indemnizatorias de cada uno de los afectados y situación particular."*

*Lo que a su vez es respondido el día 8 de junio por la empresa de la forma siguiente:*

*"Esta parte no comparte la valoración hecha por su asesoría jurídica y desconoce sobre qué precepto concreto pretende sostener dicho argumento.*

*En todo caso la parte social no necesita conocer a quién se le asigna cada indemnización, bastaría con antigüedad, salario anual (tomado como base del cálculo) e indemnización, anonimizando toda la información si así fuera necesario."*- descriptor 31-.

**DECIMOPRIMERO.-** El día 1-6-2.020 en la aplicación de registro horario que se utiliza en la empresa (webimar) se refiere que por instrucciones de la dirección no se pueden efectuar cancelaciones o modificaciones en las solicitudes de vacaciones- descriptor 30.-.

**DECIMOSEGUNDO.-** El día 8 de junio de 2.020 se celebra la quinta y última de las reuniones del periodo de consultas, en la que la empresa respecto de la información económica solicita manifiesta que sería necesario que la parte social obtuviera autorización de cada concreto afectado, la parte social efectúa una propuesta de acuerdo, que es respondida con una contraoferta por parte de la empresa, no culminando el acuerdo, y extendiéndose acta de finalización sin acuerdo.- descriptor 31-.

**DECIMOTERCERO.-** El 10-6-2.020 la empresa comunica a la parte social la decisión final en los términos que obran en el descriptor 32, cuyo contenido damos por reproducido si bien destacamos que la misma se concreta en lo siguiente:

"Una vez constatada la imposibilidad de un acuerdo real entre ambas partes y atendiendo a las necesidades de la empresa de carácter productivo reseñadas en la Memoria explicativa de las causas de justifican el Expediente de Regulación de Empleo que se incorporó a la COMUNICACIÓN DE APERTURA (...) referida, y las implicaciones económicas y organizativas derivadas de las mismas, por la presente la empresa traslada la COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN FINAL ADOPTADA POR LA EMPRESA "KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTION

ESPAÑA, S.A." TRAS LA CELEBRACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE DESPIDO COLECTIVO a la representación de los trabajadores de forma que, en defecto de acuerdo con la representación de los trabajadores, se adopta la decisión empresarial que supone la medida de despido colectivo de 66 trabajadores:

a) en los términos previstos en la propuesta inicial en su ámbito subjetivo conforme a la relación de trabajadores afectados incorporada a la misma;... en los términos legalmente previstos (art. 51 y 53 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 y art. 1 y 14 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) en sus aspectos económicos y sociales derivado de la falta de acuerdo con la parte social y que será aplicada en los siguientes términos:

a. Comunicación escrita individual a los trabajadores afectados trabajador expresando la causa que incluirá el plan de recolocación externa.

b. Fecha de efecto de la medida a 30 de junio de 2020.

c. Puesta a disposición de los trabajadores afectados, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

d. Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo, con traslado de copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

e. En su caso, licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo durante el plazo de preaviso.

f. Suscripción de los convenios especiales previstos para los trabajadores afectados con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, y abono de las cuotas destinadas a la financiación del



mismo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

g. La presente comunicación no contempla actualización alguna en relación a los extremos de la COMUNICACIÓN DE APERTURA (...) y no incorpora otras medidas para evitar o reducir los despidos colectivos por considerarse desde el principio incompatibles a los fines propuestos, de la misma manera que, como consecuencia de la falta de acuerdo no se han desarrollado otras posibles medidas sociales que no han sido valoradas convenientemente por la parte social.

De la misma forma, se manifiesta que el Plan de Recolocación Externa previsto en el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre no ha sufrido variación.

h. La presente COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN FINAL (...) se realiza dentro del plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas (26 de abril), sin perjuicio de la reunión realizada el día 8 de junio, en el ínterin del plazo del que dispone la empresa para la adopción de su decisión final y su comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, con la finalidad de recibir agotar todas las posibilidades de acuerdo.

La Dirección de la empresa es consciente de que medidas de este tipo, tanto con acuerdo como, en mayor medida, sin acuerdo con la representación de los trabajadores suponen una quiebra de la situación de confort y confianza recíproca que hasta la fecha pudiera existir en la empresa y/o entre la parte social y la Dirección de la misma, pero no es menos consciente de la necesidad de la medida planteada para la continuidad de la misma en un mercado con una demanda cada vez más especializada en productos TI y, a su vez, con unos ratios financieros que permita que nuestra actividad futura siga contando con unos márgenes de autonomía de gestión y decisión suficientes evitar el disgregamiento de las actividades de la compañía a través de otros centros de costes.

Agradezco el tiempo que le habéis dedicado a intentar llegar a una solución, al igual se ha intentado desde la Dirección de KM-BES, y lamento que no haya sido posible, esperando que la presente decisión sea la que mejor se haya podido tomar para el futuro y la continuidad de la compañía, su transformación tecnológica y posicionamiento en el mercado, y el mantenimiento del empleo.

De la presente se dará traslado a la autoridad laboral en los términos del artículo 20.6 del RD 1483/2012 citado, además de a la totalidad de la plantilla en aras de la mayor transparencia posible.”.



Dicha decisión fue comunicada a todos los afectados en los términos que obran el descriptor 34

**DECIMOCUARTO.-** El día 12-6-2.020 la empresa dirige correo electrónico a la totalidad de los afectados por el despido colectivo en los siguientes términos:

*"En mi condición de Consejero Delegado de la compañía, vuelvo a dirigirme a vosotros como continuación a los correos anteriores: como sabéis la dirección de la empresa el 27 de abril trasladó COMUNICACIÓN DE APERTURA DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS PRODUCTIVAS, DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES DE LA RLT DE LA EMPRESA "KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS SPAIN SA" a la comisión negociadora, a los trabajadores y a la autoridad laboral, de la que habréis tenido conocimiento por parte de los representantes de los trabajadores en dicha comisión negociadora, así como, no obstante lo anterior, por el traslado de información que directamente hemos realizado a toda la plantilla.*

*Una vez trasladada a la comisión negociadora la COMUNICACIÓN DE APERTURA (...) anterior se produjo una primera reunión entre la representación de los trabajadores el 30 de abril a la que sucedieron, de común acuerdo tres más celebradas los días 11, 14 y 26 de mayo en que ambas partes constaron la diferencia de las posiciones de ambas partes que con algunos acercamientos, finalizando con una última reunión el 8 de junio, ya dentro del plazo establecido a la empresa para la comunicación de su decisión sobre la medida adoptada, en la que la empresa y la parte social volvieron a cruzarse sus diferentes posiciones sin acuerdo final sobre la misma.*

*Una vez finalizada las reuniones y antes incluso de que la empresa comunicare el día 10 de junio su decisión de realizar el despido colectivo de los 66 trabajadores afectados (entre los que, como ya sabe se encuentra Vd.) sin acuerdo acogiéndose a las indemnizaciones legales (veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades) ha recibido solicitudes de trabajadores solicitando que se les aplique personalmente las condiciones económicas últimas ofrecidas por la empresa en el marco del período de consultas.*

*Ante las solicitudes anteriores la empresa propondrá a estos trabajadores, un ACUERDO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA extensible a aquellos otros de entre los afectados por la medida que convengan en adherirse individual y sucesivamente en los siguientes términos, que mejoran en lo que superen, las concisiones en las que se ha comunicado la efectividad de la medida de despido colectivo que ha sido objeto el ERE señalado:*

**a)** *Contenido económico directo derivado del despido:*

a. Menores de 55 años (GRUPO I): puesta a disposición de cada trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de treinta y dos días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de veinte mensualidades

b) Planteamiento particular, en su caso, de "otras medidas complementarias"; (i) la creación de una bolsa de 100.000 euros para situaciones de especial vulnerabilidad entre los trabajadores afectados por el ERE, entendiéndose estas situaciones las previstas legalmente a estos efectos y/o (ii) el diferimiento de la fecha de despidos concretos atendiendo a circunstancias personales algún/os mes/es con el fin de atender a situaciones que faciliten al trabajador una transición o un impacto económico más gradual.

c) Otros contenidos: al contenido económico anterior se añadirán todos aquellos otros derivados directamente de la aplicación de la normativa aplicable (y por lo tanto no dependientes de la suscripción del ACUERDO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA propuesto) como (i) el Programa de Recolocación o (ii) la suscripción de los Convenios Especiales para garantizar la cotización de los trabajadores hasta los 63 años.

d) El plazo de adhesión se establece hasta el 30 de junio de 2020, fecha prevista para la efectividad de los despidos que conforman la medida aplicada.; llegada esta fecha la empresa hará efectivos los despidos en los términos legalmente previstos sujetándose a la defensa de los mismos en las instancias que ello fuere necesario.

Es probable que parte de la plantilla como así lo ha hecho la propia Comisión Negociadora estimen que el esfuerzo de la empresa en su última oferta fuere, cuanto menos insuficiente, pero al contrario, (i) el respeto de las condiciones mínimas legalmente establecidas para la adopción de la presente medida de despido colectivo y la posibilidad de mejorarlas en lo posible para reducir su impacto social desde la posición legalmente prevista para el caso, (ii) la repercusión de la misma en los tiempos y la forma en la que desea la transformación del modelo productivo de la empresa, (iii) el impacto económico y financiero de la propia propuesta sobre la empresa, en aras de mantener una independencia financiera (y de gestión), del grupo y/o de entidades financieras, y (iv) las directrices, estrategias y políticas de actuación del Grupo Konica Minolta a nivel global nos obligan a dar a quienes puedan estar de acuerdo con ello porque así nos lo han solicitado aquello que ya estuvimos dispuestos a dar y se ofreció en el marco del período de consultas finalizado.

El objeto de la presente, por tanto, es darle conocimiento de la existencia de este ACUERDO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA con la finalidad que, en su caso y de ser de su interés, pueda

*adherirse al mismo de forma individual y sucesiva al mismo, con las condiciones de despido que la empresa ofreció en su momento y que van a ser de aplicación individualmente a algunos de los afectados por la medida de despido colectivo previa conformidad de la misma.*

*A estos efectos, a lo largo de la semana que viene, miembros de la dirección de la empresa contactarán personalmente con Vd. si lo desea, para poder aclarar, si lo precisa y es de su interés, los términos de la adhesión, poniéndonos igualmente quien suscribe y el Director de RRHH a su disposición para cualquier aclaración si fuere necesario, y ello sin óbice a que estime que en su derecho están pretensiones mayores.*

*Sin otro particular, en la certeza de que esta adhesión puede significar una opción de su interés al resolver de una forma inmediata, al menos en su caso, la situación creada, y agradeciendo de nuevo el trabajo, tiempo y dedicación prestados a la empresa.”- descriptor 36-.*

Ese mismo día la RLT remitió correo electrónico a todos los afectados en los siguientes términos:

*“Ante la comunicación que Vasco Falcao os ha trasladado esta misma tarde, queremos aclararos que no existe ningún acuerdo colectivo que la RLT haya firmado con la Dirección y que esa propuesta denominada por la Dirección de KM como "Acuerdo Colectivo de Eficacia Limitada", del cual ayer tuvimos constancia de su existencia, es una propuesta que, desde nuestro punto de vista, y por el momento en que se plantea, puede hacer que la empresa incurra en graves irregularidades relacionadas con el ERE al que se refiere. En todo caso, la RLT no puede impedir que los trabajadores que así lo estimen, contacten con la empresa y se informen sobre este asunto, tomando, posteriormente, las decisiones que estimen oportunas, pero sin dejar de recomendar que lo hagáis teniendo claros los planteamientos y condiciones que se os planteen, antes de tomar una decisión.*

*No obstante, queremos recordaros que la RLT continúa, y continuará trabajando en todas las líneas de actuación posibles, velando por la protección de los derechos de TODOS los afectados, con el fin de alcanzar el resultado más satisfactorio posible.”*

**DECIMOQUINTO.-** El día 15-6-2.020 la empresa comenzó a remitir burofax comunicando los despidos a los afectados en los términos que obran en el descriptor 36, en los que se ponía a su disposición la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

**DECIMOSEXTO.-** La empresa y parte de los trabajadores afectados han suscrito el modelo de documento que obra en el descriptor 37, en el que las partes exponen:



"el 27 de abril le Empresa trasladó COMUNICACIÓN DE APERTURA DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS PRODUCTIVAS, DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES DE LA RLT DE LA EMPRESA "KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS SPAIN SA" a la comisión negociadora, a los trabajadores y a la autoridad laboral, de la que la plantilla ha tenido conocimiento por parte de los representantes de los trabajadores en dicha comisión negociadora, así como, no obstante lo anterior, por el traslado de información que directamente ha realizado la Empresa a toda la plantilla.

Una vez trasladada a la comisión negociadora la COMUNICACIÓN DE APERTURA (...) anterior se produjo una primera reunión entre la representación de los trabajadores el 30 de abril a la que sucedieron, de común acuerdo tres más celebradas los días 11, 14 y 26 de mayo en que ambas partes constaron la diferencia de las posiciones de ambas partes que con algunos acercamientos, finalizando con una última reunión el 8 de junio, ya dentro del plazo establecido a la empresa para la comunicación de su decisión sobre la medida adoptada, en la que la empresa y la parte social volvieron a cruzarse sus diferentes posiciones sin acuerdo final sobre la misma.

Copia de las actas anteriores se adjuntan como ANEXO del presente ACUERDO.

Una vez finalizada las reuniones y antes incluso de que la empresa comunicare el día 10 de junio su decisión de realizar el despido colectivo de los 66 trabajadores afectados (en adelante, los "Trabajadores Afectadas") sin acuerdo acogándose a las indemnizaciones legales (veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades) ha recibido solicitud de algunos trabajadores, entre los que se encuentra el Trabajador" (entre los que se encuentra el Trabajador) solicitando que se les aplique personalmente las condiciones económicas últimas ofrecidas por la empresa en el marco del período de consultas.

El día 15 de junio de 2020 la Empresa ha trasladado a los Trabajadores Afectados la Carta de Despido conforme a su decisión tras el período de consultas celebrado con la Comisión Negociadora de los trabajadores, poniendo a su disposición, como es preceptivo, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

Ante las solicitudes anteriores, es interés de la Empresa dar una salida particular a aquellos trabajadores que entienden que las condiciones ofrecidas satisfacen suficientemente sus intereses, y en este caso concreto al Trabajador, sin perjuicio de los intereses y posiciones de aquellos otros trabajadores

que no compartan este ofrecimiento de la mano de la RLT de la empresa (como ésta ya ha manifestado públicamente).

De esta forma, atendiendo a la voluntad e interés común de los intervinientes como consecuencia del principio de la autonomía de la voluntad de las partes (art. 1254 CC) con respeto a los límites de la misma (art. 1255 CC), y una vez establecida la ausencia de acuerdo colectivo con la RLT y con la representación colectiva de la plantilla, las Partes convienen en formalizar el presente Acuerdo cuyos efectos se materializan ad intro (no tiene efectos frente a terceros o vincula a terceros, con excepción de lo que más adelante se dirá sobre la eventual adhesión de otros Trabajadores Afectados) y, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso establezca en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos de aplicación, constituye fuente de derecho y obligaciones para la Empresa y Trabajador (ex art. 3.1 c) 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, en adelante ET)."

No obstante el interés particular del Trabajador e estos efectos, el presente Acuerdo se someterá a la Adhesión particular, individual y sucesiva de cuantos Trabajadores Afectados manifestaran su conformidad con el mismo, a cuyo efecto la Empresa realizará el tratamiento adecuado de los datos personales de Trabajador, reconociéndose en todo caso la eficacia limitada del mismo y sus eventuales adhesiones, tanto en el ámbito subjetivo (sólo afecta a las Partes y, en su caso, a aquellos otros Trabajadores Afectados que expresamente suscriban el Acuerdo), en el ámbito objetivo (no supone, como se dijo, una variación de las condiciones de trabajo menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos de aplicación).

Consecuentemente, las Partes, reconociéndose plena capacidad de obrar y de contratar, y, en su caso, la representación con la que intervienen, suscriben libremente el presente

A ACUERDO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DE EFICACIA LIMITADA Y DE ADHESION SINGULAR Y SUCESIVA (en adelante, y en lo que la exposición anterior se haya citado, el Acuerdo) conforme a la siguiente disposición:

ÚNICA.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Las Partes acuerdan poner término a la relación laboral que las ha unido según lo manifestado en la intervención del Acuerdo, en el marco del procedimiento de Expediente de Regulación de Empleo de Despido Colectivo iniciado el 8 de abril de 2020 y de conformidad a la carta de Despido remitida al Trabajador con fecha 15 de junio de 2020.

Dicha extinción del contrato de trabajo, a falta de acuerdo con la RLT y representación colectiva de los trabajadores en el ámbito del período de consultas desarrollado en el ERE citado,

está sujeta, como no puede ser de otra manera, a las prevenciones legales al efecto:

a. Comunicación escrita individual a los trabajadores afectados trabajador expresando la causa que incluirá el plan de recolocación externa.

b. Fecha de efectividad de la medida a 30 de junio de 2020.

c. Puesta a disposición de los trabajadores afectados, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

d. Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo, con traslado de copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

e. En su caso, licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo durante el plazo de preaviso, o situación de licencia retribuida durante los quince días correspondientes al preaviso.

f. Suscripción de los convenios especiales previstos para los trabajadores afectados con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, y abono de las cuotas destinadas a la financiación del mismo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

De común acuerdo, además, las Partes han establecido el siguiente contenido económico directo derivado del despido, mejorando la previsión legal al efecto del art. 53.1 del ET.

De común acuerdo, además, las Partes han establecido el siguiente contenido económico directo derivado del despido, mejorando la previsión legal al efecto del art. 53.1 del ET:

1. Por un importe adicional de 15047,46 € (QUINCE MIL CUARENTA Y SIETE CON CUARENTA Y SEIS EUROS) puesta a disposición de cada trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita. Esta cantidad adicional complementa a la recibida con fecha del 15 de junio del 2020 de 25805,88 €.

Ambas cantidades equivalen a una indemnización de treinta y cinco días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de veinte mensualidades”.

**DECIMOSEPTIMO.-** Damos por reproducidos los descriptores 91 y 92 en los que obran solicitudes de adhesión al anterior acuerdo por parte de los trabajadores , así como los acuerdos efectivamente suscritos.

#### 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, párrafo 2º de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**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, lo que se expresa en cada uno de los ordinales, o bien en las pruebas que en ellos se indica.

**TERCERO.-** Como ha quedado plasmado en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución por parte de los actores- CCOO y Comisión representativa de los trabajadores en el ERE de Konika Minolta- se interesa sea declarada con carácter principal la nulidad del despido colectivo comunicado el día 10-6-2.020 por las siguientes causas:

1ª.- Mala fe en la negociación llevada a cabo por parte de la empresa, lo que se evidencia en la fijación ab initio por parte de la empresa del número y de la identidad de los afectados, sin posibilidad del alteración, junto con la comunicación a los mismos desde un principio, así como la negativa a negociar este aspecto con la RLT, dando paso a criterios de voluntariedad, unido a la adopción de decisiones excepcionales- como la demora de la actualización salarial derivada del Convenio o la prohibición de la modificación o cancelación de las vacaciones- evidencian la ausencia de buena fe por parte de la empresa en la negociación;

2ª.- Infracción del deber de información y documentación que se circunscribe a la ausencia de un informe técnico, ausencia de criterios de selección precisos, ausencia de solicitud de informe a la RLT y falta de justificación de la afectación de 3 representantes legales de los trabajadores.

3ª.- Vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva, al plantearse una negociación en masa con los trabajadores, planteándoles como alternativa a la percepción de la indemnización mínima legal suscribir el acuerdo que rehusó la comisión representativa.

Subsidiariamente, se solicita sea declarado "improcedente", esto es, no ajustado a derecho, al negar la concurrencia de la causa productiva.



La empresa como consta en el meritado antecedente fáctico tercero considera que el despido colectivo es ajustado a derecho, defendiendo la validez del periodo de consultas, y la licitud de su conducta posterior, así como la concurrencia de la causa productiva, la cual por su propia naturaleza hace imposible acudir a criterios de voluntariedad en la selección de los trabajadores afectados.

**CUARTO.-** La Sala examinará en primer lugar y de forma conjunta los dos primeros motivos de nulidad invocados, por afectar los mismos a la existencia de un válido periodo de consultas.

I.- Para abordar la cuestión, hemos de partir de que con carácter general señala la STS de 14-1-2.020 - rco 126/2.019- sintetizando la doctrina de la Sala IV con relación al desarrollo del periodo de consultas razona:

*"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 negocial" ( 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 )." .

II.- Específicamente y con relación al deber empresarial de información y documentación, expone la STS de 8-11-2.017 (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 -rc 81/12 -; SG 27/05/13 -rc 78/12-, asunto «Aserpal»;... SG 26/01/16 -rc 144/15-, asunto «Unitono»; SG 20/07/16 -rc 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 -rc 32/14-, asunto «SIC Lázaro, SL »; 16/09/15 -rc 230/14-, asunto «Recuperación Materiales Diversos, SA »; 20/10/15 -rc 172/14-, asunto «Tragsa »; 20/10/15 -rc 181/14-, asunto «GEA 21 SA »; y 26/01/16 -rc 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 ). "

III:- Descendiendo al supuesto que nos ocupa, como ya se ha dicho por los actores se cuestiona la validez del periodo de consultas, por dos razones: por la actitud de la empresa contraria a negociar los criterios de afectación del despido, unido a lo que se denominan medidas de presión tales como el dilatar la aplicación de la subida de convenio o prohibir las modificaciones y cancelaciones de las vacaciones, y por considerar que la empresa no ha cumplido con las obligaciones de información y documentación `pues no aporta un informe técnico, no existen unos criterios objetivos de afectación, no se ha solicitado información a la RLT, y no se justifica la afectación de tres representantes legales de los trabajadores. resulta preciso examinar cuál es la documentación que reglamentariamente se establece en el RD 1483/2012 para abordar la negociación de un despido colectivo por causa económica.

El art. 3.1 del RD 1483/2012 establece que:

" 1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

- a) *La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.*
- b) *Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.*
- c) *Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.*
- d) *Período 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 ésta en los plazos legales.*

*2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.*

*3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores."*

A ello debe añadirse que el art. 5 de la misma norma señala que:

*"1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.*

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.".

"1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo. Por otro lado, el art. 13 del referido reglamento dispone:

2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa."

Con relación al informe técnico, esta Sala en la SAN de 27-2-2.013 -proc. 14/2.013- sostuvo lo siguiente:

"En efecto, la finalidad del informe técnico, regulada en el art. 5.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre, es acreditar la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Acreditar, según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, equivale a probar su certeza o realidad y el artículo antes citado requiere, para ello, un informe técnico, que según el Diccionario comporta la utilización del conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte, lo que conecta claramente con el objeto y finalidad del



*dictamen de peritos, regulado en el art. 335 LEC , cuando sean necesarios conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos para valorar hechos o circunstancias relevantes en el asunto o adquirir certeza sobre ellos . . .*

*No podemos dar valor tampoco al informe técnico, suscrito por el coordinador logístico de la empresa, aunque sea cierto que el art. 5.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre , no exija que el informe técnico se elabore por técnicos ajenos a la empresa, lo que posibilita, en principio, que el informe técnico se elabore internamente por la empresa, aunque su crédito será normalmente menor que los informes elaborados externamente, porque también es verdad que la finalidad del informe técnico es acreditar las causas alegadas en la memoria, siendo difícilmente admisible que dicha acreditación se residencie precisamente en el responsable del ámbito al que afecta el dictamen, porque se trata objetivamente de parte interesada, cuyos conocimientos técnicos están al servicio de una de las partes en el conflicto y ha intervenido, como no podría ser de otro modo, en la gestación de la medida".*

Respecto de los criterios de selección, recuerda la STS de 25-9-2.018- rec. 43/2.018- con cita de la anterior resolución de la Sala con cita de la STS 26-10-2015 (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".

En el presente caso, el informe técnico ha brillado por su ausencia a lo largo de todo el periodo de negociación del despido colectivo, y las soluciones que se proponen en la memoria a la vista de los datos que en ella se exponen no tienen otro crédito distinto que la confianza que merezca la dirección de la empresa demandada, obteniéndose la mayoría de los mismos de fuente interna. Por otro lado, aun cuando se habla de una caída de la facturación entre los ejercicios 2018-2019 y 2010-2020, dicho dato por si solo resulta insuficiente para abordar un despido colectivo que afecta a más del 16 por ciento de la plantilla de la empresa, máxime cuando nada se dice de la facturación de la empresa en años anteriores, ni del impacto de la crisis sanitaria derivada de la propagación a

nivel mundial del COVID 19, la cual habrá de ser ponderada para tener en cuenta el ejercicio cerrado a fecha 31 de marzo de 2.020.

En lo que se refiere a los criterios de selección del personal afectado, aun cuando en la memoria se exponen un total de 13 criterios , tal y como consta en la misma :” *estas causas productivas generan una diversidad de situaciones por las que se han individualizado uno a uno los trabajadores afectados ( con independencia de la concurrencia de circunstancias particulares en sus casos,..., o en su caso, la sustitución en los términos previstos más adelante) y que pueden plasmarse en las siguientes, sin que las mismas tengan carácter exhaustivo...*”. Ello implica que no se prioriza un criterio sobre otro, y que en todo caso, la decisión de la afectación no es otra que el libre arbitrio de la empresa, lo que no se compadece con la necesidad de fijar unos criterios que aun siendo genéricos, conjuefen cualquier atisbo de arbitrariedad en el proceder empresarial. En el caso que nos ocupa la empresa pretende dicha arbitrariedad en que la concurrencia de una causa productiva impide el establecimiento de unos criterios objetivos a la hora de seleccionar a los afectados, lo cual lleva hasta el extremo de no necesitar justificar la afectación de representantes legales de los trabajadores, obviando su garantía de permanencia, lo que resulta manifiestamente contrario a Derecho.

Partiendo de esta manifiesta falta de información y documentación, si a ello se une posición inquebrantable de la empresa a la hora de negociar unos criterios de selección objetivos, así como la adopción de medidas de presión sobre los trabajadores, carentes de justificación, tales como demorar la aplicación de la subida prevista en el Convenio o la prohibición de alterar las fechas de vacaciones, hemos de coincidir con los actores, que no hubo una verdadera negociación de buena fe por parte de la empresa, la cual además infringió los deberes de información y documentación, lo cual de pos sí es suficiente para declarar la nulidad del despido colectivo impugnado.

**QUINTO.-** Como siguiente motivo de nulidad, las actoras denuncian que por parte de la empresa se ha abordado una negociación en masa y de forma individualizada con los trabajadores afectados, lo que vulnera el derecho a la libertad sindical de CCOO, en su vertiente a la negociación colectiva en el seno de la empresa ( art. 2.2 d) de la LOLS).

Para ello hemos de partir de los siguientes datos que obran en el relato de hechos probados de esta resolución:

1º.- la empresa propuso a la comisión representativa un acuerdo en el que las indemnizaciones a abonar a los afectados eran de 32 días por año topados en 18 mensualidades de salario para los menores de 55 años y de 35 días de salario topados en veinte mensualidades para los que hubieran alcanzado dicha edad, así como la asignación de un fondo de 100.000 euros para atender a aquellos trabajadores en situación de especial vulnerabilidad que no fue aceptado por la Comisión Representativa;

2º.- la empresa comunica su decisión final tanto a la Comisión Representativa como a los afectados, fijando la indemnización mínima legal del art. 53 ET de veinte días de salario topados en 12 mensualidades, sin acordar medida social de acompañamiento alguna;

3º.- seguidamente, la empresa a aquellos afectados que decidan acordar la extinción de su relación laboral les ofrece adherirse a lo que eufemísticamente denomina Acuerdo colectivo de eficacia limitada y sucesiva en virtud del cual pueden obtener las condiciones que rehusó la RLT.

Partiendo de que el art. 51 E.T establece un régimen en el que las condiciones del despido colectivo deben negociarse colectivamente, no es dable que tales condiciones sean negociadas de forma individualizada con los trabajadores afectados, obviando a sus representantes en el proceso de negociación, lo cual como ha puesto de manifiesto esta Sala en la reciente sentencia de 17-4-2.020- ición de nulidad la totalidad del procedimiento de despido colectivo. Así lo entendió esta Sala en la SAN de 7-5-2018 (proc. 22/2018) y lo ratificó la Sala IV del TS en la STS de 29-1-2.019 (rec. 168/2018) que confirmó la anterior, resoluciones estas que consideran que la negociación directa con los trabajadores afectados de medidas encaminadas a evitar o paliar las consecuencias de un despido colectivo, por aplicación de la doctrina de las negociaciones individuales en masa (Ss. TC 238/2005 (EDJ 2005/157456) de 26-septiembre105/1992 de 1-julio,208/1993 de 28-junio,107/2000 de 5-mayoy225/2001 de 26-noviembre) quiebran el deber de negociación que impone el art. 51.2 y vician de nulidad el despido colectivo en su totalidad, amén de vulnerar el derecho a la libertad sindical de las organizaciones sindicales llamadas al proceso de negociación.

Si la empresa consideraba que las condiciones ofertadas, paliaban las consecuencias del despido colectivo, lo que debió hacer es incluirlas en su decisión final, mas no negociarlas de forma individual con los afectados, a través de acuerdos extintivos cuya motivación sin duda obedece a mitigar los

efectos que una eventual acción de impugnación del despido colectivo pudiera acarrear.

**SEXTO,-** La estimación de los motivos de nulidad hace innecesario examinar la concurrencia de la causa, si bien la Sala quiera poner de manifiesto que ninguna prueba ha practicado la empresa al respecto.

**SÉPTIMO.-** La calificación del despido colectivo impugnado como nulo acarrea la necesaria consignación de los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados para recurrir la presente resolución.

El artículo 124.9 de la Ley de la Jurisdicción Social (EDL 2011/222121), en la redacción dada a dicha norma por el Real Decreto -Ley 3/2012 disponía:

"La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2o51.7 del Estatuto de los Trabajadores acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2o51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva".

Tras la Ley 3/2012 tales previsiones se trasladan al apartado 11 del artículo 124y se les dota de una nueva redacción relevante, indicándose desde entonces:

"La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2o51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del



Estatuto de los Trabajadores 1995/13475 o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2y 3 del artículo 123 de esta ley".

Este artículo 123, en sus números 2 y 3, de la Ley de la Jurisdicción Social establece:

"2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.

3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia ".

Esta norma a su vez conduce al artículo 113 que dispone:

"Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador ".

Se aprecia con ello que tras la reforma operada con la Ley 3/2012 las sentencias que se dicten declarando la nulidad del despido colectivo tienen los efectos condenatorios previstos en la norma que se acaba de indicar, lo que obliga a la Sala no solamente a dictar un fallo en consonancia con ello sino también a pronunciarse acerca de las consecuencias anexas a tal condena: consignación y eventual ejecución provisional del fallo, pronunciamiento que estimamos debe realizarse en esta resolución y a efectos de así garantizar el acceso al recurso de los condenados a la vista de las previsiones contenidas en el artículo 230.4 de la Ley de la Jurisdicción Social (EDL 2011/222121).

Con relación a la consignación se aprecia que esta modalidad procesal de despido colectivo que desarrolla el artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social (EDL 2011/222121) no contiene concretas previsiones al respecto y que sin duda, por tratarse de un proceso de afectación múltiple y en el que no se debate y



puede que en la mayor parte de las ocasiones no consten los parámetros precisos para la determinación de la cuantía de la condena, su consignación puede resultar complicada.

Sin embargo, estos interrogantes, que se tratan a continuación, no pueden ser obstáculo para rechazar la obligación de consignar para recurrir en esta clase de procesos.

Debe partirse de que el artículo 24.1 de la Constitución garantiza a los ciudadanos su derecho a recibir tutela judicial efectiva. La efectividad tiene una traducción palmaria y es que la justicia no acaba diciendo el derecho sino dotándole de eficacia material ("juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado " dice el artículo 117.3 de la Constitución).

Y siendo así que la dación de justicia se articula en el marco de un servicio público que cuenta con medios limitados y a través de un proceso que impone plazos y tiempos, sería paradójico que el ejercicio del derecho a la tutela judicial constituyera a su vez el propio límite a su eficacia. Es por ello que históricamente la ley procesal laboral, con el objetivo de impedir que la tramitación de los procesos y en concreto el acceso al recurso, hicieran ineficaz el derecho dicho en instancia, ha venido condicionando la fase de recurso al aseguramiento de la condena a través de un doble mecanismo: la consignación (hoy así lo establece el artículo 230.1 de la Ley de la Jurisdicción Social (EDL 2011/222121) para todo recurso de suplicación o casación) y la ejecución provisional (hoy en los términos del Título II del Libro IV de la Ley de la Jurisdicción Social (EDL 2011/222121)).

Paralelamente la Ley de Enjuiciamiento Civil, que en redacción originaria de 1881 no contaba con adecuadas previsiones al respecto, introduce desde la actual Ley 1/2000 y con carácter general el principio de ejecución provisional de las sentencias, de suerte que una vez dictada y sin esperar a su firmeza la resolución que pone fin al proceso puede ser ejecutada (artículo 526 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

En este contexto es contrario a la lógica legal el que, a falta de previsión expresa que contemple otra solución distinta, las sentencias que declaren la nulidad de un despido colectivo y conlleven la condena a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación, carezcan de las cautelas precisas que garanticen la eficacia de lo sentenciado, máxime si tenemos en cuenta que los despidos individuales vinculados al despido colectivo quedan condicionados por el resultado de éste, según prevé el artículo 124.13 b) de la Ley de la Jurisdicción Social. Existiendo pronunciamiento de condena al pago de los salarios dejados de percibir y no existiendo previsión legal



expresa en otro sentido, lo que debe aplicarse es la norma legal. Por el contrario, admitir recurrir la sentencia sin asegurar el cumplimiento de la condena, colocaría en situación de riesgo potencial grave la eficacia del fallo, vulnerándose así el art. 24.1 de la Constitución.

Efectivamente si la sentencia declarando la nulidad del despido colectivo no pudiera ser garantizada por el doble mecanismo de consignación de su contenido hasta el fallo y ejecución provisional de sus consecuencias posteriores, estaríamos situando a quienes han obtenido una resolución judicial a su favor en peor condición de los trabajadores que alcanzaron un acuerdo indemnizatorio con los demandados y además se estaría poniendo en peligro el futuro reintegro de las prestaciones de desempleo solapadas con el periodo en que los trabajadores tienen derecho conforme esta sentencia a percibir salarios de tramitación.

No considera esta Sala que la falta de cuantificación de la cantidad en el fallo sea un obstáculo para la consignación, debiendo recordar que se trata de condena al pago de salarios durante el periodo de tramitación del despido y que, en el caso de los salarios de trámite en las sentencias recaídas en procedimientos individuales de despido es muy habitual que la condena no incluya su cuantificación, sin que ello haya impedido nunca la exigencia de la debida consignación o aval.

Hay que tener en cuenta, en fin, que el auto de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 3 de julio de 2013 (recurso de queja 8/2013) entendió que no era preciso, para entablar el recurso de casación, consignar el importe de la condena en los procedimientos de despido colectivo, pero lo hizo precisamente porque el fallo de esas sentencias, bajo la regulación del Real Decreto-Ley 3/2012 (EDL 2012/6702), incorporaba pronunciamientos de condena, sino que era meramente constitutivo. La lógica de esa misma resolución lleva a que ahora sí sea exigible la consignación o aval, tras la reforma del procedimiento de impugnación de despido colectivo por la Ley 3/2012, de manera que en caso de declaración de nulidad del despido el fallo sí incorpora un pronunciamiento de condena, que incorpora una condena pecuniaria al abono de los salarios devengados y no percibidos desde el despido y durante la tramitación del proceso.

Una vez establecido en esta sentencia y en su fallo el ámbito subjetivo de afectación y fijadas las concretas responsabilidades de cada uno de los demandados, quien pretenda recurrir deberá consignar de acuerdo con el art. 230.1 en relación con el 113 de la Ley de la Jurisdicción Social los salarios devengados por los trabajadores durante la tramitación



del procedimiento en la instancia incluidos en el pronunciamiento de condena, por el periodo que media desde la notificación de los despidos hasta la fecha de notificación de esta sentencia y a tal efecto deberá con el escrito de anuncio de recurso explicitar los criterios y cálculos empleados para fijar el importe de la condena consignada, tanto para su verificación por la Secretaria Judicial como por la parte contraria así como para su eventual subsanación y en su caso controversia y determinación en la fase procesal de anuncio del recurso.

En sentido favorable a la tesis expuesta, se ha pronunciado laSTS de 20-4-2.015 - rec 354/2.014- que confirma la de esta Sala de 12-6-2.014, y que a la vista de la reforma operada por la Ley 3/2.012 y el posterior RD Ley de 2 de agosto de 2013 que en su art. 11modifica el art. 247 de la LRJS, rectifica la doctrina anterior pronunciándose en el sentido siguiente:

" el panorama legal ha cambiado sustancialmente después de que se dictaron los anteriores pronunciamientos. Por un lado, el art. 124 LRJS tras la reforma operada con la Ley 3/2012 establece en su núm. 11 in fine que en los casos de declaración de nulidad del despido colectivo "la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2y3 del artículo 123 de esta ley".

Los citados preceptos, números 2y3 del art. 123 de la LRJS), exponen el contenido de la sentencia de despido objetivo individual con remisión al despido disciplinario, y además el artículo 123.2 LRJS-al que ya se ha dicho que se remite el artículo 124 LRJS) - señala que "...sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al periodo de preaviso", presuponiendo así explícitamente la existencia de salarios de trámite. Todo ello en definitiva podría conducir a entender que el pronunciamiento de condena debería ser el de la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la sentencia. Ciertamente es que ante la ausencia de una norma concreta de consignación para estos casos que se contuviera en el art. 230 LRJS, y siendo que la consignación del importe de la condena es una forma de garantizar la futura ejecución, provisional o definitiva, de la sentencia (por todas, nuestra sentencia de 14 de julio de 2000 -R. 487/99), era para ello determinante el dato de si la LRJS contemplaba de algún modo la ejecución de alguno de los pronunciamientos de las sentencias recaídas en el proceso del art. 124LRS, lo que era evidente que entonces no ocurría, tal y como se razonaba nuestras sentencias y Auto ya citados, lo que justificaba el contenido de aquéllas decisiones.



Y más radicalmente se ha alterado el panorama normativo con la reforma del apartado 2 del art. 247 LRJS) introducido por el artículo 11. dos del RDL 11/2013 (EDL 2013/141661), de 2 de agosto ratificado en su redacción después por la Ley 1/2014 de 28 de febrero, en vigor desde el 2 de marzo de 2014 y aplicable, según las previsiones de la DT 3ª de dicha Ley a los despidos colectivos "que se inicien" a partir del 4 de agosto de 2013 (lo que alcanza al presente supuesto que analizamos, donde el despido se inicia por el periodo de consultas el 2 de enero de 2014).

Dicho precepto fue modificado expresamente para incluir la previsión que resaltamos subrayado de que " La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula."

Esta previsión legislativa ofrecía desde ese momento una muy diferente perspectiva, un giro radical sobre el argumento fundamental esgrimido por esta Sala en las sentencias más arriba citadas, donde se exponía que era " muy significativo que el número dos de dicho art. 247 incluye la ejecución de las decisiones colectivas sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reducciones de la jornada de trabajo y suspensiones y no incluye en cambio las extinciones colectivas."

En consecuencia, si las sentencias de despido colectivo son susceptibles de ejecución definitiva cuando el despido colectivo haya sido declarado nulo, parece entonces patente que el pronunciamiento de condena en relación con el abono de los salarios de trámite contenido en la sentencia recurrida ha de transitar indefectiblemente unido a la correlativa necesidad de consignar dichos salarios para poder recurrir, consignación que, de ese modo, servirá como garantía de la ejecución futura."

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



## FALLAMOS

**ESTIMANDO LA DEMANDA CONJUNTA INTERPUESTA POR CCOO y la COMISIÓN REPRESENTATIVA contra KÓNICA MINOLTA, en la que ha sido parte el Ministerio Fiscal,** declaramos la nulidad de la decisión de despido colectivo llevada a cabo por la empresa, por violación del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, por infracción del deber de negociar de buena fe y vulneración del art. 51.2 del E.T, condenando a la empresa a readmitir a las personas despedidas en sus puestos de trabajo y en iguales condiciones a las que tenían antes del despido, así como abonarles los salarios dejados de percibir hasta su readmisión.

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.

Se advierte, igualmente. a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concorra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta



corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0228 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0228 20 (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.