

ACTA DE LA QUINTA REUNIÓN
PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

En Madrid, a 26 de octubre de 2017.

REUNIDOS

D. MIGUEL ÁNGEL BUJÁN BRUNET, titular del DNI núm. 026669901-S, actuando en nombre y representación de:

- **ERICSSON ESPAÑA, S.A.**, con CIF A28858603, con domicilio en la localidad de Madrid, en la Calle Retama, nº 1 (28045 – MADRID), constituida conforme a las estipulaciones legales y por tiempo indefinido, con la denominación de “Tenel, S.A.” el día 28 de julio de 1983,
- **ERICSSON NETWORK SERVICES, S.L.U.** -empresa afectada- con C.I.F. B91070714, con domicilio en la localidad de Madrid, en la Calle Retama, nº 1 (28045 - MADRID), constituida conforme a las estipulaciones legales y por tiempo indefinido con la denominación de “Enditel Ingeniería, S.L.”, el día 7 de julio de 2000.

Todas ellas pertenecientes, a efectos mercantiles y laborales, al Grupo ERICSSON en España

DE OTRA PARTE, actuando en representación de la totalidad de los empleados de los centros de centros de trabajo afectados de las Empresas ERICSSON ESPAÑA, S.A. y ERICSSON NETWORKS SERVICES, S.L.U., los miembros integrantes de comisión representativa de trabajadores conformidad con el acta suscrita el 11 de octubre de 2017:

- 1 Dña. Cristina Fernández García (CGT)
- 2 D. Jorge Pérez de Muniain Sánchez por delegación de D. Juan Antonio Sánchez Herrero (CGT)
- 3 Dña. Dolores Martínez Santiago (STC)
- 4 D. Ismael Siguenza Gómez (STC)
- 5 D. Ramon Gilaberte Molí (STC)

- 6 D. Alberto Montalbán Palomares (STC)
- 7 Dña. Sonia María Martínez Novoa (STC)
- 8 Dña. María Teresa Climent Merino (CCOO)
- 9 D. Raúl García Jiménez (CCOO)
- 10 D. Pedro José Luque Marchan (CCOO)
- 11 D. Fernando Cubas García (UGT)
- 12 D. César Gómez García (UGT)
- 13 D. Alberto Román Moraleda (UGT)

Asisten como asesores por la Parte Social D. ____ (CCOO), D. Jesús Martínez Hernández (UGT), y Dña. Marisol Castro, Dña. Magalí E. Pregonas, D. Rubén Moreno, D. Rafael Rivero y D. Benjamín Ruiz López (STC), D. Pedro Lallana, D. Miguel Angel García, D. Jorge Pérez de Muniain, D. Jaime Tur, D. Rafael García y D. Lluc Sánchez (por CGT)

Por la empresa asisten como asesores D. Román Gil Albuquerque y D. Bruno Álvarez Padín.

Ambas partes comparecen y reconociéndose mutuamente capacidad y constando las circunstancias de convocatoria, asistencia, delegaciones, etc., que igualmente se referencian, por lo que dan comienzo a la reunión en la que se tratan los siguientes asuntos:

MANIFESTACIONES

Por la Empresa: Se da inicio a la reunión recordando que la agenda de hoy estaba dedicada a la contestación que los asesores de la parte social pudiera realizar al informe técnico y la memoria, y con la presencia de los consultores de ITASU para dar respuesta a las cuestiones que se pudieran plantear.

Asimismo quiere hacer referencia a dos aspectos de este proceso negociador:

- En cuanto a las actas de las reuniones pasadas, por la Empresa se dan por buenas los cambios realizados por la parte social al acta de 17 de octubre y se remitirá con una pequeña observación para proceder a la firma de la misma en la siguiente reunión. Del acta del día 19 de octubre la parte social todavía no ha devuelto las observaciones y cambios sobre el borrador remitido por la parte empresarial. Y el primer borrador del acta del día 24 de octubre se remitirá a la parte social hoy mismo. Indicar que las actas de los días 17 y 24 de octubre citadas no se remitieron en el día de ayer por problemas en la red informática de Sagardoy Abogados.

- Se indica a STC que antes de remitir cualquier propuesta a la totalidad de empleados se debiera de remitir y explicar en el ámbito de negociación que corresponde -que es esta mesa-, y que es lo que se corresponde con actuar de buena fe, ya que el día 24 de octubre esa sección sindical remitió un comunicado a la totalidad de la plantilla de la empresa incluyendo unas propuestas de las que la mesa de negociación no tenía conocimiento.

Por STC: Consideran que se debió de tratar de un error informático ya que si remitieron antes que a la plantilla a los miembros de la mesa el contenido de la propuesta indicada. Pero que en absoluto es una acción realizada de mala fe.

Por la Empresa: Se solicita a STC que reenvíe el correo electrónico que según se acaba de decir se habría remitido a la mesa, ya que no ha llegado ni a la empresa ni a ninguno de los miembros de la mesa.

En cuanto al calendario de salidas de FAO, que se propuso que se transmitiera dentro de la unidad y se solicitó a las secciones sindicales su valoración sobre compartirlo con los empleados, se solicita a las secciones sindicales que faltaban por posicionarse que se manifestaran.

Por STC: se confirma que en el día de hoy se volverá a proceder con el envío de esta información.

Por CGT: En la organización de FAO, María Suevos está transmitiendo el mensaje de que no puede facilitar la información sobre el calendario de salidas ya debido a que CGT no daba autorización para ello en la mesa negociadora. Esa manifestación no es cierta. CGT no ha realizado ninguna indicación a nadie para que no se transmita. María Suevos puede informar del calendario de salidas cuando quiera. Se solicita a la empresa que diga a María Suevos que CGT no ha dicho en ningún momento que no se pueda transmitir dicha información y que ésta rectifique la información que está trasladando a la plantilla.

Por la Empresa: Así se hará. Debe de haberse tratado de un malentendido en la comunicación. Lo que la Empresa pretende es que no se den mensajes relativos a este procedimiento sin que las secciones lo conozcan con carácter previo.

Por STC: No entiende que por un lado se solicite permiso a las secciones para transmitir información cuando por otro lado la Empresa ha comunicado formalmente que Indirect Taxes pasaba a Company Controls, lo que implica que cuando la empresa quiere comunicar algo lo hace sin ningún tipo de problemas.

Por la Empresa: Ese cambio de dependencia de Indirect Taxes es un cambio organizativo sencillo y que nada tiene que ver con el actual proceso, simplemente pasa a depender de Arturo Callejo, cuando antes lo hacía de María Suevos.

Se pregunta si todos los sindicatos están de acuerdo con que se puedan transmitir los calendarios de salida de FAO, que es una materia que sí está directamente vinculada con el proceso de despido colectivo.

Por la parte social -todas las secciones- se aprueba que se traslade dicha información.

Por STC: se señala que es incongruente que se solicite aprobación cuando ya ha habido managers que la han estado transmitiendo, incluso sin tener este permiso.

Por UGT: La Empresa puede hacer los comunicados cuando quiera, sin perjuicio de la valoración que se pueda hacer después por los sindicatos. La comunicación por la empresa la ven positiva. La aprobación del mail como tal no se podrá hacer hasta que no se conozca.

Para futuras reuniones y para evitar la situación vivida hoy, se propone que las reuniones se realicen en el edificio que aún tiene la empresa en Fuenlabrada, donde hay espacio adecuado para llevarlas a cabo.

De cara a la reunión de hoy, considera que para que sean más eficientes las intervenciones a realizar, sean primero los asesores de los sindicatos los que realicen las observaciones que consideren a las causas señaladas en el Informe Técnico y Memoria, y que con posterioridad sea ITASU quién realice las contestaciones y aclaraciones que se planteen.

Por STC: Solicita que por ITASU se realice una presentación resumida de la ya realizada.

Por la Empresa: No cree que se deba empezar de este modo, ya que la parte social y los asesores tienen la documentación entregada al inicio del periodo, e ITASU ya ha realizado la explicación del mismo y facilitado a la parte social un resumen.

Por UGT (Lourdes -Asesora-): Señala que de la documentación entregada se debe apreciar la existencia de las causas que llevan a la empresa a tomar las medidas extintivas que propone, así como la proporcionalidad de tales medidas. Considera que en este caso no es así. En primer lugar, la memoria explicativa es prácticamente una copia literal del Informe Técnico. Además, contiene datos de los que no se ha facilitado documentación a la parte social para su comprobación, tales como información sobre cuentas agregadas, o documentación sobre los datos económicos que se corresponden al periodo de enero a agosto de 2016, que en las cuentas se comparan con los correspondientes de enero a agosto

de 2017. Y de los datos que se dan del ejercicio 2017 la empresa llega a conclusiones sin que tales datos sean representativos.

El grupo Ericsson a nivel mundial presta una serie de servicios de los cuales una parte es para las empresas del grupo en los distintos países y mantiene una política de precios de transferencia por la que se factura a las distintas empresas un margen determinado. Ericsson España también presta servicios que son un precio más un margen sobre los precios de transferencia. En la nota 23 de la memoria de CCAA de 2016 se indica que una parte importante de las compras, ventas y gastos incurridos por la Ericsson España se realizan sobre sociedades del grupo. El 61% de las compras se efectúan en empresas del grupo. Es mayor la cifra pendiente de cobro de las empresas del grupo que deben a Ericsson España 49 millones, frente a la deuda de Ericsson España frente a estas empresas que es de 21 millones. El saldo respecto a créditos con las empresas de grupo también es positivo para Ericsson España. En cuanto al capital circulante de Ericsson España supone que no tiene problema para afrontar obligaciones de pago a corto plazo ya que las deudas son menores a los recursos que se tienen. Así viene sucediendo de forma histórica. Tanto el capital circulante comercial como en el capital circulante financiero, existen mayores recursos que las obligaciones. Hay una situación de equilibrio.

Al contrario de lo que se expresa en la memoria, Ericsson España ha tenido beneficios en los ejercicios 2014 a 2016, beneficios antes de impuestos, después de impuestos y de resultado de explotación y EBITDA. En la Memoria de las causas se indica que sin considerar una serie de compensaciones de las empresas del Grupo se habrían registrado unos resultados negativos contrarios a los resultados positivos de las cuentas auditadas. Compensaciones que no se sabe de donde son sacadas por la Empresa, no es posible para esta parte verificar en la documentación existente ese dato relativo a las compensaciones.

Dado que las compensaciones no son de pérdidas de acuerdo con lo indicado con la memoria de las cuentas se desconoce el motivo por el que deba de descontarse siendo una dinámica en la gestión de la propia empresa, ya descontado de los resultados de las cuentas auditadas. La dinámica que se explica en la memoria de las cuentas (nota 23) es que el grupo controlado por la empresa dominante -Ericsson AB- constituida en Suecia posee la titularidad de los derechos intelectuales de los productos de hardware y software distribuidos por las compañías del Grupo y de los servicios globales y soporte para su comercialización. En 2012 se firmó un contrato por el que sobre el margen de las operaciones es el indicador sobre el que se remunera las actividades comerciales de venta de hardware y software. Por este contrato Ericsson AB podrá hacer frente a potenciales pérdidas procedentes de contratos estratégicos con terceros, ya que en la propia condición de compañía de bajo riesgo atribuida a Ericsson España y el alto nivel de coordinación a nivel Grupo para proporcionar al cliente determinados descuentos comerciales, pone de

manifiesto la necesidad de obtener recursos adicionales de Ericsson AB que compensen las supuestas pérdidas a través de contratos específicos.

Según la memoria de las CCAA 2016 figura en la partida de compras de empresas de grupo estas compensaciones, lo que suponen que en el resultado del ejercicio ya están descontadas las pérdidas que puedan haberse producido por la pérdida potencial en esos determinados contratos especiales. En caso de que se deban descontar estas compensaciones, esto afectaría positivamente no negativamente al resultado de la empresa, porque está imputado en las compras.

A nivel de resultado operativo o EBITDA el resultado de Ericsson España es positivo en los 3 años auditados. Esto supone que dado el ciclo de explotación de la empresa tiene capacidad suficiente para generar excedente económico con el que mantener y mejorar la solvencia de la compañía y sus recursos financieros.

Si se ve la cuenta de explotación analítica la valoración de la empresa es positiva. El comportamiento de estos gastos y su proporción sobre los ingresos de explotación han bajado de un 60% de 2014 al 49% en 2016. Los gastos de personal han crecido pero incluyéndose indemnizaciones y resultando que la plantilla media en 2016 ha crecido en 98 trabajadores, aun con un despido colectivo que afecto a 186. Su comportamiento por tanto tampoco puede considerarse como negativo.

En cuanto a la rentabilidad, la utilización de la financiación ajena le ha permitido el efecto palanca incrementándose la rentabilidad que ha crecido un 9% y la rentabilidad financiera se ha incrementado en un 19%, y la rentabilidad del capital invertido ha sido del 10,17%. Rentabilidad que si se compara con la del sector a lo mejor resulta muy superior.

A modo de resumen se puede afirmar que la empresa no ha acreditado de manera suficiente la existencia de las causas económicas alegadas.

Las valoraciones para llevar a cabo el ajuste que pretende la empresa han sido elaboradas bajo una visión partidista. Omite realidades que pudieran indicar que la situación es menos alarmista que la que pone de manifiesto la memoria explicativa, y por tanto se requerirían otro tipo de medidas relacionadas con la situación real de la empresa, incluso a nivel mundial. Señala las cuentas agregadas de las cuentas a nivel mundial como de España tampoco se han entregado en este proceso. Con la situación las medidas a tomar serían de tipo comercial, incluso organizativas, pero no las medidas propuestas por la Empresa.

Con relación a la proporcionalidad tres cuartos de lo mismo. Se debería de acreditar además de la causa económica y argumentar los efectos sobre los contratos de trabajo. Los

contratos que la empresa pretende extinguir no queda probado que hayan dejado de cumplir con su finalidad económica. No se incluyen medidas sociales de acompañamiento.

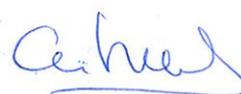
No se realiza ningún apunte sobre la causa organizativa. Llama la atención de cómo se cuantifica el excedente por unidades de negocio. Se dice que baja en un área la actividad en un determinado porcentaje y ese porcentaje es el mismo de empleados que se pretende extinguir, cuando en la realidad no existe una relación directa entre el porcentaje de caída de una actividad y la mano de obra vinculada a tal caída. Se echa en falta un plan estratégico riguroso en el que se indique como se va a llevar a cabo la actividad que tiene que llevar la empresa con la plantilla que quedará tras las extinciones. La causa productiva tampoco merece comentarios en este momento.

Por CCOO (José M^a Díaz – Asesor): Coincide con las conclusiones realizadas por la asesora de UGT. Las cuentas de 2017 son meramente provisionales. Falta información para poder comprobar la veracidad de la causa y de la situación económica y financiera hasta agosto de 2017. La situación no es alarmante aun con los datos de 2017. Hay EBITDA positivo de 2017, por varios millones de euros. El fondo de maniobra no presenta problema de solvencia técnica a corto plazo. El grupo dominante tiene activos corrientes para hacer frente a los pagos a corto plazo. Y el cuadro de costes unitarios también se está en unas cifras positivas. Los gastos de personal no tienen una evolución como para que las primeras medidas sean extintivas. La memoria explicativa y el informe técnico es una prolongación de los ya vistos en anteriores procesos.

No se admite la causa económica en una empresa con EBITDA positiva. Los precios de transferencia son los que son y la compensación económica sería para subvenir un déficit de generación de rentas dentro de la actividad de la empresa. Se necesita comprobar si efectivamente existe ese déficit de generación y las compensaciones que cambian el signo a los resultados de la empresa. Y para realizar dicha comprobación sería una pista de auditoría consistente en el justificante de que se han producido transferencias pecuniarias, un movimiento no solo contable. Esos justificantes permitirían aclarar las dudas sobre la situación de las cuentas anuales y comprobar la veracidad de la causa económica. Se niega la causa económica respecto de las cuentas auditadas y respecto de las cuentas provisionales de 2017.

El balance, el cashpooling, los movimientos de cash pooling cuestionan el déficit de generación de rentas del negocio. Se echa de menos un plan de viabilidad o plan estratégico. No se sabe cómo va a quedar el proceso productivo.

Por STC (Enrique Benedicto – Asesor): Coincide con lo ya dicho. Discrepa de la forma en que la empresa ha calculado los resultados de EEM en la memoria explicativa del procedimiento de despido, pues no coinciden con los datos facilitados en las



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

Por ITASU: se indica que las mismas se encuentran disponibles en la página web del grupo ya auditadas.

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

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

Por CCOO: se indica que Ericsson España ha prestado dinero al Grupo.

Por CGT (D. Lluç Sánchez-Asesor): coincide con las conclusiones de los asesores de UGT, CCOO y STC, y hace hincapié en que hay falta de información para valorar la situación económica. Estamos pivotando sobre dos elementos fundamentales: las compensaciones y un elemento nuevo en este ERE que es la mala situación económica de la matriz.

CGT no puede valorar correctamente la causa económica aducida en este ERE por falta de información importante:

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

- Las compensaciones: se necesitan los precios de transferencia para valorar las compensaciones adecuadamente. Es de especial interés conocer las pistas de auditoría de la transferencia de renta y los justificantes de cobros. Según el Plan General de Contabilidad, las subvenciones que se conceden para compensar déficits de explotación se deberían computar como ingresos.
- Empresa EFF: empezó su actividad este año y se necesita saber la concreción de los flujos de transferencias respecto de EEM y ENI, para ver la naturaleza del grupo de empresas.
- Falta una valoración técnica de las medidas que se tomaron en los EREs anteriores.
- Falta un Plan de Viabilidad.

CGT entiende que Ericsson España no está en situación de pérdidas, ya que las cuentas de 2016 son positivas y han crecido los ingresos respecto de 2014 y 2015. Coyunturalmente, ciertas partidas presupuestarias empujan hacia abajo pero son, principalmente, las partidas de personal relacionadas con los costes de los despidos de procedimientos previos. En conclusión, CGT entiende que no hay causa económica para el presente despido colectivo.

Por ITASU: indica que hay varias cuestiones que se han planteado y que deben ser analizadas por la empresa, para lo cual se hace un receso de 20 minutos.

Tras el receso:

Por ITASU: se responde a las cuestiones de la parte social, del siguiente modo:

- En el informe se ha llevado a cabo un análisis de los resultados con y sin elementos no recurrentes y en el análisis sin elementos no recurrentes se quitan todos los costes relativos a las reestructuraciones, y no cambia el sentido del análisis, que sigue siendo de situación económica negativa.
- Evaluación de las medidas anteriores: La empresa está trabajando en ello y se dará información en reuniones posteriores.
- Porcentaje de reducción de actividad/personal: Sí es correcta la metodología utilizada para determinar la adaptación del número de personas al nivel de actividad.
- Plan estratégico: Todas las medidas que se explican al final del informe configuran el plan estratégico del Grupo Ericsson: Volver a las actividades core, una mayor eficiencia en la entrega de productos y servicios (externalización a centros globales, etc.)
- Agregación de los datos de las cuentas anuales: está en el informe técnico, así como la metodología utilizada, que básicamente consiste en sumar las cuentas anuales

auditadas de cada sociedad que integra al Grupo en España y realizar ajustes referentes a ventas cruzadas entre estas empresas y ciertas provisiones, tal como se detalla en el informe técnico..

- Se utilizan datos de enero a agosto 2016 vs 2017 que no se han entregado: se han entregado las cuentas provisionales al inicio del período de consultas.
- Cuentas agregadas a nivel mundial: están en el Informe Técnico y en la página web del Grupo. Se hará una actualización con los resultados del Q3 del Grupo.
- Situación financiera de la compañía en España: una cosa es la cuenta de pérdidas y ganancias y otra son los balances. La situación financiera no es negativa porque el grupo está introduciendo las compensaciones en Ericsson España que hace que no haya pérdidas y, por tanto, que no haya deterioro de la situación patrimonial y financiera. Igualmente, el análisis se centró en la situación económica y no en la situación financiera del Grupo Ericsson en España, y de las compañías que lo integran.
- Las compensaciones están en las cuentas anuales como un menor coste de aprovisionamientos, el cual se detalla en las propias cuentas en la nota 23.B de los auditores.

Sin la ayuda por el Grupo, es decir, sin las compensaciones, los costes de aprovisionamientos serían mayores y es cuando se observa la situación económica negativa.

La empresa se remite a las Sentencias de la AN sobre este extremo.

- Además los ingresos de 2016 son menores respecto de 2015, e igualmente en el período enero – agosto 2017 respecto de enero – agosto 2016. Hay caída persistente y elevada de ingresos en los 6 últimos trimestres.

Los ingresos no se registran por el criterio de facturación, sino por la entrega del producto o servicio, por lo que el registro contable del ingreso y el registro de la factura (IVA) no coincide, porque se puede facturar en fechas diferentes a la entrega del producto. La empresa indica que Iván Rejón estuvo explicando que Orange pagaba a 360 días. La empresa se remite a lo ya explicado sobre esta cuestión en los despidos colectivos anteriores y, particularmente, al despido colectivo de 2016.

La situación económica negativa viene determinada por el deterioro de los ingresos y las pérdidas existentes en la Empresa.

Por STC: los justificantes de IVA en cualquier tribunal se considera prueba para justificar los ingresos trimestrales de la empresa.

Por ITASU: indica que la contabilidad auditada de la Empresa incluye la contabilidad de los ingresos como la empresa está explicando.

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

Se abre un debate entre las partes sobre los ingresos de la contabilidad de Ericsson y el IVA.

Por UGT: indica que no pueden verificar las cuentas e ITASU indica que sí porque se han entregado con el informe. UGT pide las cuentas trimestrales. Y la Empresa indica que dichas cuentas están aportadas a la parte social en el Informe Técnico.

El asesor económico de STC pide los balances trimestrales desde 2015.

Por ITASU: Las compensaciones no son una deuda, sino dinero a fondo perdido y una práctica lícita ante una situación deficitaria del negocio. Otra alternativa sería registrar pérdidas y acudir a una ampliación de capital. Entiende que la parte social obtiene conclusiones erróneas porque parte de premisas erróneas para su análisis.

Por ITASU: indica que las compensaciones están en las cuentas anuales de EMM depositadas en el Registro Mercantil.

El impacto del diagnóstico de la situación en la plantilla es una consecuencia, pero la reducción de plantilla no es la medida exclusiva de este plan.

Entienden que la rentabilidad de Ericsson en España es negativa. Las cuentas reflejan la imagen fiel de la Empresa. La situación económica del negocio es deficitaria y Ericsson España tiene suerte de que tiene un Grupo que se lo compensa.

Se abre un debate entre los asesores económicos de los sindicatos e ITASU.

Por STC: se expone que los Proyectos estratégicos u oportunidades de negocio para la Compañía (poniendo como ejemplos el 5G o Única) se incluyen en pérdidas y para ello también se dan compensaciones, a pesar de que generan actividad y han sido aprobados por la Compañía.



Por CCOO: indica que la SAN del ERE de 2016 no es firme y que habrá que estar a la decisión que fije el Tribunal Supremo en su sentencia.

Se abre otro debate entre los asesores de CCOO, STC y UGT e ITASU.

Por UGT: entiende que es una política del Grupo, un criterio subjetivo, pero que no pueden suponer un criterio de valoración objetiva para determinar si hay pérdida o no.

Por ITASU: se remite a las cuentas auditadas, en las que se refleja claramente que las compensaciones compensan las pérdidas de Ericsson España.

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

Por la Empresa: se toma nota.

Se abre un debate entre las partes sobre el tema económico.

Tras dicho debate,

Por la empresa: Se explica su propuesta de Plan Social, que se adjunta a la presente acta y que se enviará por correo electrónico a todos los miembros de la parte social:

PRIMERA.- EXCEDENTES ESTRUCTURALES

- 1.1 El Grupo extinguirá hasta un máximo de 393 contratos de trabajo de las empresas Ericsson España, S.A. y Ericsson Networks Services, S.L. durante el año 2017 y 2018.
- 1.2 Las medidas del presente procedimiento de despido colectivo son las siguientes:
 - a) **Cese indemnizado:** De conformidad con lo establecido en la cláusula segunda de esta propuesta.
 - b) **Prejubilaciones:** Se acuerda la extinción indemnizada del contrato de trabajo de empleados y empleadas que tengan 56 o más años hasta los 61 años y que acrediten al menos 17 años de prestación de servicios de forma ininterrumpida para el grupo Ericsson, cumplidos a fecha 31 de diciembre del año 2017.
- 1.3 **Criterios de Selección:** Para la afectación de trabajadores y trabajadoras se aplicarán, por el siguiente orden, los criterios de selección:

1. Adscripciones voluntarias de empleados y empleadas de cualesquiera centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido colectivo de Ericsson España, S.A. o de Ericsson Networks Services, S.L., reservándose la empresa la aceptación de las mismas, sujeta a lo objetivamente posible, dadas las necesidades de los distintos departamentos, sin incrementar excesivamente costes, y con respeto a lo que requieren los diversos perfiles y competencias y garantizando la adecuada operativa de la unidad.
2. Conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional y/o geográfica).
3. En razón inversa a la especialización o polivalencia de cada trabajador.
4. Falta adecuación entre el perfil de la persona y los requerimientos del puesto.
5. En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en el Departamento.
6. En razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la Compañía.
7. Evaluación de Desempeño de los años 2016 y 2015.

Será suficiente que se cumpla un único criterio de selección para que el trabajador pueda estar afectado por la extinción del contrato de trabajo, con la excepción del criterio 7 (evaluación del desempeño), que no podrá ser base en exclusiva para la afectación.

Una vez finalizado el plazo de adscripción voluntaria, la Empresa llevará a cabo las medidas recogidas en la presente propuesta hasta completar el número de extinciones máximas señaladas en la cláusula 1.1.

SEGUNDA.- CESES INDEMNIZADOS.

- 2.1. La indemnización básica que percibirán los empleados y empleadas por las anteriores extinciones de contratos de trabajo será equivalente 27 días de salario por año de servicio (con el salario regulador que se determina más abajo), con el tope máximo de 24 mensualidades (pero siempre sujetos a los topes establecidos en el 56.1 ET y a la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012).

Se entenderá por “salario regulador”, que sirve de módulo de cálculo de la indemnización básica (2.1), el que tenga el empleado a fecha de extinción del contrato de trabajo, en relación con los siguientes conceptos:

- “Salario fijo” del empleado del mes anterior a la extinción de su contrato de trabajo, de acuerdo con los siguientes conceptos: salario base, pagas extras, prorrateo de pagas extras, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento personal absorbible y no absorbible, complemento de puesto, ex-antigüedad, ex-categoría y productividad convenio.
- “Salario Variable”, siendo la cantidad correspondiente al salario variable (STV, SIP y “Bono consecución de objetivos”) efectivamente cobrado durante los 12 últimos meses anteriores al mes en que se produzca la baja, incluyendo: compensación tickets comedor cuando figure en nómina, complementos de puesto de trabajo, hardship, horas extras, gratificaciones y trabajos fuera de jornada.

Aquel concepto que no esté incluido en la relación anterior quedará expresamente excluido del cómputo del salario regulador.

- 2.2. Asimismo, durante el período de voluntariedad, el empleado tendrá derecho a la cantidad de 2.000 € brutos para adscripciones voluntarias que sean aceptadas por la compañía.

El abono de esta indemnización adicional del apartado 2.2 no estará afectado por los límites legales establecidos para la indemnización básica.

TERCERA.- PREJUBILACIONES

- 3.1. Elegibilidad: empleados que tengan 56 o más años cumplidos, hasta los 61 años y que acrediten al menos 17 años de prestación de servicios ininterrumpidos para el grupo Ericsson, a fecha 31 de diciembre del año 2017.
- 3.2. Se pagará una renta anual equivalente al 70% del salario regulador neto. Esta renta tendrá un mínimo de 27.000€ anuales. Y considerando, en todo caso para el cálculo del 70%, como límite un salario regulador fijo anual no superior a 60.000 Euros brutos fijos anuales; es decir, no se tiene en cuenta la retribución variable (ni el “Salario Variable” ni el “Variable de actividad”).

El salario fijo anual de referencia se calculará en atención a la misma definición prevista en la cláusula 2.1.

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

La Compañía financiará las cuotas para la suscripción por parte del trabajador afectado del correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social por contingencias comunes en razón a las cotizaciones que le correspondan de acuerdo con el salario fijo que tuviese el trabajador en el momento de su cese en la Compañía, de conformidad con la legislación vigente.

Reversibilidad: Los complementos a cargo de la Compañía serán reversibles en caso de fallecimiento de la persona trabajadora en un 100% a sus herederos o herederos legales. Una vez transcurrido el primer año de prestación, la renta anual se revalorizará a razón de un 1% anual acumulativo.

Cualesquiera revisiones de salario o actualizaciones salariales conforme al IPC u otros valores no afectarán a los conceptos ni cantidades determinados en esta medida.

Las indemnizaciones acordadas estarán sujetas a las retenciones de IRPF que correspondan conforme a Ley.

- 3.3. La renta una vez transcurrido el primer año de prestación, se revalorizará a razón de un 1% anual acumulativo.

CUARTA.- SERVICIO DE RECUPERACIÓN DE EMPLEO-PLAN DE RECOLOCACIÓN.

Se establecerá un programa de recuperación de empleo (outplacement). La empresa ofrece a la parte social que durante del periodo de consultas escoja a la empresa de recolocación / outplacement que le parezca más adecuada de entre las cuatro alternativas de reconocido prestigio en el mercado que presentaron sus servicios a la mesa. Si la parte social no comunica su decisión fehaciente antes del día 10 de noviembre de 2017 (fin del periodo de consultas), será la empresa la que decidirá el proveedor de outplacement.

Siendo la finalidad de esta medida la recuperación de empleo por el personal afectado por el cese, este servicio en ningún caso será sustituible por compensación económica.

QUINTA.- AMORTIZACIÓN DE 53 PUESTOS DE TRABAJO CORRESPONDIENTES A EMPLEADOS EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Adicionalmente se amortizarán 53 puestos de trabajo correspondientes a empleados en situación de excedencia voluntaria, conforme al detalle explicado en el Informe Técnico y en la Memoria Explicativa. Dichos puestos de trabajo desaparecerán del organigrama de la Empresa, si bien los empleados continuarán en situación de excedencia voluntaria, con su contrato de trabajo suspendido.

Todo lo anterior, sin perjuicio de cualquier propuesta o sugerencia que pudiera plantear la parte social.

Por STC: según la comunicación de la Empresa se eliminaba el criterio de Productividad, por lo que debe de ser eliminada de la propuesta de la Empresa. También se nos comunicó la aplicación del criterio de valoración en la IPM, aunque este no podría ser aplicado de manera independiente. STC y el resto de Secciones habían entendido que el criterio de valoración de la IPM se había retirado.

Por UGT: se indica que los criterios de selección son los mismos que en procesos de despido colectivo anteriores, cuando las causas no pueden ser exactamente las mismas. Entienden que son criterios de selección genéricos, y han sido siempre los mismos.

Por la Empresa: la problemática del despido colectivo es la misma de despidos colectivos anteriores, con causas de la misma naturaleza, pero siendo un problema ahora más grave que en 2016 y que estos criterios ya han sido validados por los tribunales de justicia, por lo que entienden que son criterios de selección válidos para aplicar en el presente procedimiento despido colectivo.

Por CC.OO. y UGT: se pide un receso para analizar la propuesta de la empresa y realizar una propuesta.

Por UGT: agradece la propuesta de la empresa, entiende que no se ha efectuado un análisis de voluntariedad total. Realiza su propuesta conjunta UGT / CCOO, que se adjunta a la presente acta y que se trasladan al acta en síntesis:

- Reducción de afectados.
- Formación continua acorde a los futuros proyectos.
- Comisión de reducción de costes.
- Voluntariedad.
- 60 días por año de servicio sin límite.

- 2.500 Euros por año por voluntariedad.
- Ayudas para determinados colectivos con hijos a cargo.
- Límite indemnizatorio: 250.000 Euros.
- Derecho de retorno preferente en caso de nuevas contrataciones.
- Prima salida voluntaria.
- Indemnización prorrogada en el tiempo.
- 14.000 Euros lineales por adscripción voluntaria.
- Prejubilaciones: 53 años o más a fecha de extinción del contrato y 15 años de antigüedad. Hasta los 65 años.
- Ayudas a recolocación durante 1 año.
- 3.000 Euros para ayuda emprendedores.
- Beneficios sociales: comedor y seguro médico.

Por STC: hace la presentación de su propuesta de reducción de costes, que se adjunta a la presente acta. Esta propuesta, denominada: PLAN DE REDUCCIÓN DE COSTES 2017-2020 contiene un conjunto de medidas que pretenden ser una alternativa a la extinción de los 393 puestos de trabajo que plantea la dirección de la compañía en el proceso de despido colectivo presentado el 11 de octubre de 2017 para las empresas integrantes del Grupo Ericsson en España.

Esta propuesta no presupone la aceptación de la necesidad de dichas extinciones, ni de las causas que se puedan aducir para las mismas, ni da por cumplidos los requisitos formales necesarios para este procedimiento de despido colectivo y debe tomarse como provisional, a expensas de recibir toda la información solicitada a la parte empresarial, necesaria para un completo análisis. Aun cuando la Empresa no ha facilitado toda la información solicitada, relevante para la composición de esta propuesta de medidas alternativas, redactamos la presente propuesta en aras de la buena fe y con el objetivo de proponer medidas que contribuyan a estabilizar el empleo.

El objetivo de la Parte Social con esta propuesta es contribuir a la estabilidad del empleo en el Grupo Ericsson en España por medio de la adopción de medidas alternativas que incidan en la reducción de la estructura de costes de la compañía.

En síntesis, contiene los siguientes puntos:

- No se debe proceder a ningún despido.
- Se pueden reducir otros costes.

- Comenta una noticia del periódico El País, en la que Juan Antonio Sagardoy rechaza los ERES como medidas para solucionar los ERES en las empresas y que debería acudir a medidas alternativas. Con esa filosofía hace este planteamiento:
- Eliminación de sobre jornadas y horas extras. Entiende que equivalen a 37 empleados, que, al menos deben excluirse del despido colectivo, reduciendo el número de trabajadores afectados.
- Suspensión temporal del pago VPS y Bono (STV) en 2018.
- Reducción del número de coches de empresa. Estiman un gasto de 1,2 millones de Euros. Vehículos de gama media para comercial y atención al cliente y vehículos de gama alta para la alta dirección. Equivaldría a 23 empleados.
- ASPs y ARPs: analizar cada una de ellas, para reducir el 30% del volumen de su contratación para evitar la pérdida de proyectos y de puestos de trabajo. Con esta medida no haría falta ERE en la empresa.
- Reducción de los gastos de la Alta Dirección.
- Reducción del gasto en real estate, mediante el teletrabajo. Alcanzar un ratio del 60% para toda la empresa (ampliación de un 14% sobre el ratio actual).

Entiende que dichas medidas suponen un ahorro total equivalente a 557 empleados, por lo que no haría falta acudir al despido colectivo.

Por CGT: entiende que dentro del documento de respuestas a las peticiones de información de la RLT distribuido la empresa hay respuestas difusas o ambiguas. En particular:

- Contratos de compensación: Conocemos el montante total de la operación y el marco general por el que se rigen, pero necesitamos conocer los proyectos en los que se han aplicado en estos años, la facturación, el flujo de caja correspondiente y su contrapartida en las cuentas del grupo (o en la empresa del grupo que corresponda).
- Subcontratación de servicios: Falta el objeto, lugar de ejecución y trabajadores ocupados en nuestros centros además de la información adicional al Art. 42 ET (subcontratación de obras y servicios).
- Contratos de operaciones y Managed Services: se necesita información relevante sobre estos contratos ya que supuestamente justifican la reducción de plantilla en ciertas áreas.

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

Por la Empresa: Se toma nota.

Por CGT: se indica que está trabajando en un plan de empleabilidad que presentará en la próxima reunión.

Por STC: se pregunta si se están teniendo en cuenta los ahorros de costes para computar los 393 empleados afectados por el despido colectivo. La Empresa debería atajar la situación como en Suecia, donde se ha anunciado que se va a reciclar y a recolocar al personal afectado por una reestructuración. Deberían hacer una gestión responsable de ahorro de costes en ASPs/ARPs, Real Estates, IT, etc. Nos gustaría saber y conocer si desde la Empresa se ha hecho ese análisis. Sobre el caso de las ASPs se insta en no quedarse únicamente con el mensaje de que se las está dotando con empleados exEricsson, documentación y herramientas de la Compañía, sino que están al 95% involucradas en partes de la cadena productiva, y siendo así, pueden presentarse a cualquier proyecto con un mejor margen. Los operadores se han dado cuenta de esto, y en las últimas RFQs del mercado, están comenzando a trocear las actividades dentro de las mismas para poder darles parte de los trabajos a estas ASPs.

Por la Empresa: se han tenido en cuenta los ahorros para determinar el número de 393 empleados afectados por el despido colectivo. Respecto al mail que se hace referencia de las reubicaciones y no despidos en la reestructuración en Suecia, se pregunta a la parte social si tienen alguna información más que permita contextualizar este mail: ¿Cuántos empleados trabajan en Suecia? No es lo mismo 20.000 que 1.000 empleados, por ejemplo. ¿Cuántos empleados están afectados por la reorganización que se va a solventar con reubicaciones? No es lo mismo 400 que 30, por ejemplo. ¿Conoce la parte social si hay algún departamento o área que vaya a crecer mucho y que vaya a absorber a los excedentes en otras áreas? La empresa dice que ella desconoce cuáles son los números exactos del impacto de la medida en Suecia, pero que hay muchos factores que influyen en el

diagnóstico y en la solución, como para que una misma medida sea válida para cualquier país y en cualquier situación.

Se abre un debate entre las partes sobre varias medidas de ahorro de costes.

Por la Empresa: se indica que se están comunicando a la plantilla las medidas de reducción de costes (vehículos, gasolina, real state, IT, etc.) y que los 393 empleados no son los únicos afectados.

Por CCOO: se agradece la propuesta de reducción de costes de STC. Indica que se van a reducir coches, pero que todas las reducciones tienen un impacto que se deben analizar.

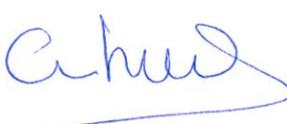
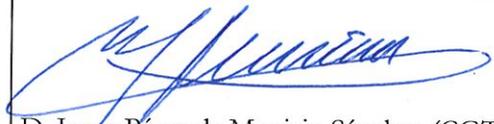
Por la Empresa: los responsables de compras y de operaciones han hecho el ejercicio de tomar las medidas pensando en el bien común de toda la empresa, si bien hay medidas populares y otras impopulares.

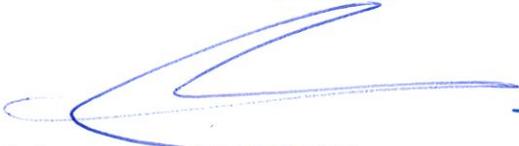
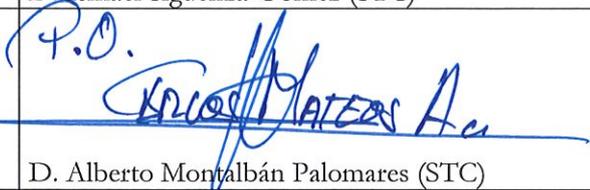
Por CGT: pregunta si realmente hay margen para hablar de reducción de número de afectados a través de medidas de ahorro de costes alternativas, o si la reducción de plantilla es el auténtico objetivo del procedimiento. De acuerdo a la memoria, la mala situación económica de la empresa lleva a la necesidad de implementar un programa de ahorro de costes que se ha centrado, sobre todo, en reducir costes salariales mediante despidos. Si el objetivo real fuera reducir costes, hay medidas alternativas que se están proponiendo en la mesa y que no pasan por los despidos, pero que no se están considerando, por lo que parece que todo viene impuesto.

Por la Empresa: se responde que hay margen.

Sin otro asunto que tratar se da por finalizada la reunión, sin que ello represente aceptación alguna de lo expuesto anteriormente, quedando citadas las partes para el día 30 de octubre de 2017, a las 10:00 horas en el edificio Torre Suecia.

Se firma la presente Acta por todos los comparecientes en el lugar y fecha arriba indicados.

POR LA PARTE SOCIAL	
 Dña. Cristina Fernández García (CGT)	 D. Jorge Pérez de Muniain Sánchez (CGT) por delegación de D. Juan Antonio Sánchez Herrero

 Dña. Dolores Martínez Santiago (STC)	 D. Ismael Siguenza Gómez (STC)
 D. Ramon Gilaberte Molí (STC)	 D. Alberto Montalbán Palomares (STC)
 Dña. Sonia María Martínez Novoa (STC)	 Dña. María Teresa Climent Merino (CCOO)
 D. Raúl García Jiménez (CCOO)	 D. Pedro José Luque Marchan (CCOO)
 D. Fernando Cubas García (UGT)	 D. César Gómez García (UGT)
 D. Alberto Román Moraleda (UGT) POR LA EMPRESA	
 D. Miguel Ángel Buján	