



Roj: **STS 4793/2021 - ECLI:ES:TS:2021:4793**

Id Cendoj: **28079149912021100101**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **16/12/2021**

Nº de Recurso: **210/2021**

Nº de Resolución: **1281/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1736/2021,**  
**STS 4793/2021**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **PLENO**

#### **Sentencia núm. 1.281/2021**

Fecha de sentencia: 16/12/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 210/2021

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/12/2021

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: Ilp

Nota:

CASACION núm.: 210/2021

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **PLENO**

#### **Sentencia núm. 1281/2021**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol



D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D<sup>a</sup>. María Luz García Paredes

D<sup>a</sup>. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 16 de diciembre de 2021.

Esta Sala ha visto los recursos de Casación interpuestos por la letrada D<sup>a</sup>. Amaia Iturrieta Aribarren, en nombre y representación de la Confederación Sindical Euskal Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA/STV) y por la letrada D<sup>a</sup>. Coral Gimeno Presa en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 30 de abril de 2021, numero de procedimiento 479/2020 y acumulados 482/2020 y 528/2020, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de Confederación General del Trabajo, de Confederación Sindical ELA, y del Sindicato Andaluz de Trabajadores, contra **Alestis** Aerospace SL, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Langile Aertzaleen Batzordeak, siendo parte el Ministerio Fiscal sobre despido colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos el letrado D. Rafael López Martín en nombre y representación de **Alestis** Aerospace SL, la letrada D<sup>a</sup>. María Blanca Suarez Garrido en nombre y representación de Comisiones Obreras de Industrias, el letrado D. Enrique Aguado Pastor en nombre y representación de la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**- Por la representación de la Confederación General del Trabajo se presentó demanda de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que "estimando la demanda se declare NULA la decisión adoptada por la empresa así como el ACUERDO de que trae causa, o, subsidiariamente NO AJUSTADA A DERECHO la medida adoptada por la empresa, y con todos los efectos inherentes a dicha declaración."

Por la representación de la Confederación Sindical ELA, se presentó demanda de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que "estimando la demanda se declare NULA o subsidiariamente NO AJUSTADA A DERECHO la medida adoptada por la empresa **ALESTIS AEROSPACE, S.L.**, declarando la inmediata reanudación de los contratos de trabajo extinguidos, así como los que hayan sido suspendidos, y condenando a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato o en su caso al abono de las diferencias que procedan respecto al importe percibido en concepto de prestación por desempleo durante el período de suspensión o reducción, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas reconociendo asimismo las consecuencias legales inherentes a dicha declaración."

Por la representación del Sindicato Andaluz de Trabajadores, se presentó demanda de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que:

"Estimando la demanda se declaren nulos los despidos que llevó a cabo dicha empresa en fecha 1 de diciembre de 2020 y se condene a la misma a readmitir a todos ellos bajo los términos del art. 123 LJS."

Por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se dictó en el procedimiento 479/2020 auto en fecha 27 de noviembre de 2020 en el que aparece la siguiente parte dispositiva: "Acumular a las presentes actuaciones en materia de DESPIDO COLECTIVO instadas por CONFEDERACIÓN SINDICAL (ELA) y registrada bajo el número 479/20, la demanda en materia de DESPIDO COLECTIVO, registrada bajo el número 482/20 e instada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)."



En fecha 13 de enero de 2021 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó auto en el procedimiento 479/2020 y 482/20 acumulado, en el que aparece lo siguiente en la parte dispositiva: "Acumular a las presentes actuaciones en materia de DESPIDO COLECTIVO instadas por CONFEDERACIÓN SINDICAL (ELA) y registrada bajo el número 479/20 (y 482/20 acumulado), la demanda en materia de DESPIDO COLECTIVO, registrada bajo el número 528/20 e instada por SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES."

**SEGUNDO.**- Admitidas a trámite las demandas se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.**- Con fecha 30 de abril de 2021 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos la excepción de caducidad de la demanda formulada por el SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT), y la excepción de inadecuación de procedimiento de la pretensión contenida en la demanda de ELA en relación con actos posteriores a la finalización del procedimiento de despido colectivo, referidos a la ejecución del mismo, concretamente las relativas a que: los criterios no son objetivos., cuestionándose la diferente afectación de centros y criterios como el inglés. Que las medidas empresariales se han establecido de forma dispar en la plantilla, pues se observa que unos centros se ven más afectados que otros. Los criterios contenidos tanto en la comunicación como el preacuerdo y acuerdo posteriores son cuestionables pues incluye criterios como nivel de inglés sin explicar el dominio del mismo y desestimamos las demandas formuladas por D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA y por D<sup>a</sup> Coral Gimeno Presa, letrada del ICAM, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) a las que se han adherido LAB y SAT, frente a la empresa **ALESTIS AEROSPACE S.L.**, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, CONFLICTO COLECTIVO en IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN DE DESPIDO COLECTIVO, absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda."

**CUARTO.**- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- **ALESTIS AEROSPACE, S.L.**, fue constituida el día 13 de junio de 2007, bajo la denominación de AEROSPACE GROUP SK10, S.L.U. Posteriormente, mediante escritura autorizada de fecha 26 de mayo de 2008, la entidad mercantil adoptó la denominación de **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** Desde el 30 de julio de 2019, **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** la propiedad de la sociedad se reparte entre la sociedad ACITURRI AERONÁUTICA, S.L.U. (74,95%) y así como por la SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI) (24,05%), comprando la primera las participaciones que anteriormente ostentaban AIRBUS OPERATIONS, S.L.U. y AIRBUS DEFENSE AND SPACE, S.A.U. Su objeto social es la fabricación, construcción, reparación, mantenimiento y comercialización de subconjuntos, piezas y partes de aeronaves, de todo tipo de componentes de materiales compuestos o de otro tipo para la industria en general y, específicamente, para la aeroespacial, así como cuantos objetos, artículos, productos, innovaciones, patentes y, en general, derechos de la propiedad industrial relacionados con dichos elementos, además de la realización, para sí o para cualesquiera terceros, de proyectos de ingeniería, diseño, I+D+I o asistencia técnica relacionados con las actividades antes reseñadas. Actuando como proveedor de primer nivel de las entidades constructoras de aviones en sentido estricto (principalmente Airbus, el cual concentra en torno al 96% de la producción e ingresos de la compañía). A lo largo de su proceso productivo, **ALESTIS AEROSPACE, S.L.**, desarrolla e interviene en la fabricación de distintos tipos de aeronaves, distinguiéndose las siguientes categorías: aeronaves comerciales, aeronaves para menos de 190 viajeros, business jet, transporte militar, entrenador militar y derivados. Estos programas se ejecutan en distintas plantas de fabricación y montaje de estructuras aeronáuticas, tanto metálicas como en composite, dedicándose a ello, cinco de los 9 centros de trabajo de la empresa (Puerto Real, Tecno-Bahía Composite, San Pablo, Aerópolis y Vitoria). Los otros cuatro centros - Airbus Getafe, Airbus San Pablo, el centro de trabajo de Getafe y las oficinas centrales de Sevilla - se ocupan de lo que denomina la empresa en su Memoria como, actividades complementarias, bien sean de ingeniería (diseño y cálculo) o de servicios (reparación y montaje en las instalaciones del cliente AIRBUS). En los últimos años, la empresa ha realizado distintas reestructuraciones tanto a nivel de centro de trabajo como en el global de la empresa, para adaptarse a las fluctuaciones de la carga de trabajo encomendada. (descripción 17 del expediente administrativo). A su vez, esta forma parte del Grupo ACITURRI, estando participada en un 75,95% por Aciturri Aeronáutica, S.L.U. (adquirió la totalidad de dichas participaciones de 2 sociedades del grupo Airbus) y en un 24,05% por SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales).

**SEGUNDO.**- La Confederación Sindical ELA tiene presencia en el Comité de empresa del centro de trabajo de Vitoria Gasteiz en Álava que está formado por 9 miembros: 3 ELA; 2 UGT; 2 CGT y 2 LAB.

**TERCERO.**- Procedimiento concursal. El 27 de abril de 2012, con anterioridad al proceso de fusión por absorción que integró las filiales españolas en 2014 en una sola mercantil y de que Aciturri adquiriese las



participaciones de Airbus pasando a ostentar la mayoría de las participaciones y el control de la sociedad, se presentó solicitud de declaración conjunta de concurso voluntario de las mercantiles **ALESTIS AEROSPACE S.L.**, **ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING S.L.U.** y **ALESTIS AEROSPACE ENGINEERING S.L.U.** ( proc. 518/2012 del juzgado de lo mercantil nº 2 de Sevilla. Las causas que llevaron a las compañías a solicitar el concurso voluntario fueron la insuficiencia de recursos financieros, la dificultad al crédito bancario previsto en el plan de negocio, los retrasos en las previsiones de ingresos generados y el impacto en la cuenta de resultados del cambio de divisas euro/dólar. El 07/02/2014 el referido juzgado dictó auto en virtud del cual se aprobaban las propuestas de Convenio presentadas por las sociedades antes citadas, las cuales habían sido aprobadas por el 90% de los acreedores y en los que se acordaba el pago del 100% de los créditos sin quita y con una espera de 7 años, fijándose la deuda en 294 millones de euros acordándose el cese de los efectos de la declaración del concurso de las citadas entidades y de los administradores. A 30 de junio de 2020 la deuda que soporta la Compañía asciende a 276,37 millones de los cuales 250,63 millones de euros corresponden a la deuda concursal y 25,74 millones de € de deuda no concursal. Según indica la empresa el próximo año 2021 debe afrontar el pago del 33% de la deuda total, lo cual asciende a 94 millones de euros. El 21 de diciembre de 2020, la representación procesal de **ALESTIS AEROSPACE SL**, ha presentado propuesta de modificación del convenio de acreedores aprobado por sentencia de 7 de febrero de 2014, el 22-12-2020 se dictó auto en cuya PARTE DISPOSITIVA 1.- Admito a trámite la propuesta de modificación de convenio presentada por la representación procesal de **ALESTIS AEROSPACE SL**. 2.- Los acreedores disponen de un plazo de DOS MESES desde la fecha de la presente resolución para adherirse o para oponerse a la propuesta de modificación del convenio y para discutir la corrección de la relación de créditos concursales pendientes de pago presentada por la concursada. 3.- Precluido el plazo anterior, la Sra. Letrada de la Administración de Justicia proclamará el resultado de la votación en el plazo de DIEZ DÍAS. 4.- Si la propuesta de modificación hubiera obtenido la aceptación de los acreedores con las mayorías del pasivo concursal exigidas por la ley y no se hubiera discutido la corrección de la relación de créditos concursales pendientes de pago presentada por la concursada, quedarán los autos pendientes de resolver sobre la aprobación de la propuesta de modificación. 5.- Si la propuesta de modificación hubiera obtenido la aceptación de los acreedores con las mayorías del pasivo concursal exigidas por la ley y se hubiera discutido la corrección de la relación de créditos concursales pendientes de pago presentada por la concursada, se dará a ésta un plazo de CINCO DÍAS para realizar alegaciones, transcurrido el cual quedarán los autos pendientes de resolver tanto la corrección de la relación de créditos como la aprobación de la propuesta de modificación. 6.- Si la propuesta de modificación no hubiera obtenido la aceptación de los acreedores con las mayorías del pasivo concursal exigidas por la ley se tendrá por no aceptada la propuesta de modificación, sin que sea preciso resolver sobre las posibles alegaciones referidas a la relación de acreedores presentada por la concursada. (descriptor 255).

**CUARTO.-** Expediente temporal de regulación de empleo previo al ERE. En mayo de 2020, **ALESTIS AEROSPACE, S.L** tramita un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) con acuerdo, por concurrencia de causas de carácter productivo, de acuerdo con el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, que afecta a todos los centros de trabajo hasta el 30 de septiembre de 2020. El 18 de mayo de 2020, la empresa comunicó a la Comisión Negociadora la apertura de un periodo de consultas en relación con la medida de suspensión de contratos de trabajo de la totalidad de los empleados pertenecientes a todos los centros de trabajo de la empresa con base en la concurrencia de causas productivas de carácter coyuntural al amparo del procedimiento del artículo 23 del RD 8/2020, de 17 de marzo. El 25 de mayo de 2020, las partes dieron por finalizado el periodo de consultas con acuerdo, que fue firmado por CCOO y UGT. EIA y CGT no firmaron dicho acuerdo porque entre otras cuestiones no respetaba los periodos de vacaciones (cuestión impugnada por la vía de conflicto colectivo), además, varias trabajadoras han procedido a impugnarlo individualmente por vulneración de derechos fundamentales (concretamente por discriminación por género). (descripción 3 y 17 del expediente administrativo). El plazo de aplicación de dicho ERTE era de 1 de junio de 2020 a 30 de septiembre de 2020, por lo que a la fecha de la comunicación de la intención de la iniciación del procedimiento del ERE que se está impugnando, el ERTE estaba aún en vigor. No obstante, lo anterior, el periodo de aplicación del ERTE fue ampliado hasta el 2 de octubre de 2020 en la reunión del 30/09/2020 y nuevamente prorrogado hasta el 31 de octubre de 2020 en la reunión del 02/10/2020. En relación con el ERTE desde diciembre de 2020 a septiembre de 2021, la fundamentación de las medidas se realiza en las siguientes causas: ? En la expectativa razonable de conseguir un aumento de carga futura vinculada a futuros programas, con impacto principalmente en las plantas de Sevilla y Cádiz. ? En la posibilidad, aunque de menor probabilidad, de que la carga de trabajo vinculada a programas actuales pudiera verse incrementada en los próximos meses en las plantas de Sevilla, Cádiz y Getafe. ? Como consecuencia de un aumento en la carga de trabajo para los próximos meses por la adjudicación temporal a **Alestis** de algunos trabajos asociados a los programas actuales en ejecución, con incidencia en las plantas de Sevilla y Cádiz, así como respecto de la división de Ingeniería. ? Ante la necesidad de ajustar la plantilla a la carga de trabajo teniendo en cuenta los plazos de



ejecución de las extinciones de contratos que se regulan en las siguientes estipulaciones son diferidas en el tiempo y llegarán hasta 30 de septiembre de 2021.

**QUINTO.-** El 24/08/2020 la empresa comunica a las representaciones legales de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, a través de un correo electrónico, su intención de llevar a cabo un Expediente de Regulación de Empleo para extinguir algunos contratos, que afectaría 7 de sus 9 centros aduciendo la existencia de CAUSAS PRODUCTIVAS. (descriptor 4, cuyo contenido, se da por reproducido).

**SEXTO.-** Comisión Negociadora de la Parte Social. En cumplimiento de lo establecido en el 41.4 y 51.2 del ET, los representantes de los trabajadores de los distintos centros forman la comisión representativa de los trabajadores y con fecha de 01/09/2020 comunican a la empresa la constitución de la comisión representativa de la parte social: Victoriano (CCOO) Rogelio (CCOO) Vidal (CCOO) Jose Manuel (CCOO) Salvador (CCOO) Segismundo (CCOO) Jose Miguel (CCOO) Jose Pablo (CCOO) Carlos María (UGT) Carlos Antonio (UGT) Carlos Daniel (UGT) Remedios (ELA) Luis Miguel (CGT) Asimismo, Dirección identifica a las siguientes personas físicas que podrán participar en nombre de la Empresa durante el periodo de consultas: Pedro Enrique Alfonso Africa Candido Cirilo Carla Por su parte la CR manifiesta que además de los miembros, que conforman la misma, atenderán a las reuniones en calidad de asesores las siguientes personas: Estanislao (CCOO) Faustino (UGT) Fermín (ELA) Gabriel (CGT) las partes firmantes se constituyen como comisión negociadora delante procedimiento de despido colectivo y acuerda fijar el calendario de reuniones a celebrar durante el periodo de consultas. La empresa, dada la situación de emergencia sanitaria, indica la necesidad de llevar a cabo las reuniones por medios telemáticos preferentemente. La CR manifiesta su desacuerdo y entiende que deben celebrarse presencialmente. (Descriptor 5).

**SÉPTIMO.-** Comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas y documentación aportada. El 01/09/2020 la empresa envía la comunicación de apertura del periodo de consultas incorporando los siguientes extremos: (i) la especificación de las causas motivadoras del despido colectivo (las causas en las que se fundamenta la medida extintiva son de carácter productivo); (ii) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido colectivo (el número total de afectados es de 585 trabajadores); (iii) el número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año (en total 1.377 empleados); (iv) el periodo previsto para la ejecución de los despidos (del 01/10/2020 a 30/06/2021); y (v) los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Además, junto con el comunicado la empresa aporta: -Memoria (se adjunta a la presente demanda); - Informe Técnico sobre las causas productivas; -El listado de los trabajadores afectados por el ERE por centros de trabajo; -El número y clasificación de los trabajadores que conforman la plantilla actual de la Empresa, detallados por cada uno de los 9 centros de trabajo; -listado nominativo de la plantilla de la Empresa, así como también el Informe de Vida Laboral correspondiente al último año, en el que constan los trabajadores empleados habitualmente durante el mismo; -criterios de designación de los trabajadores afectados por la extinción de contratos de trabajo; -comunicación dirigida a la representación legal de los trabajadores informando de la intención de la Empresa de iniciar el procedimiento de despido colectivo; - documentación sobre la constitución de la comisión representativa de los trabajadores, cuyos miembros integrarán la comisión negociadora; -plan de recolocación externa a través de una entidad de recolocación autorizada; -Se ha solicitado a los representantes legales de los trabajadores la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5 del ET. De acuerdo a la comunicación empresarial los afectados por el ERE son: Centro de trabajo Total afectados San Pablo 138 Aerópolis 85 OO.CC 36 Puerto Real 182 Tecno Bahía 51 Getafe 6 Vitoria 87 Total 585 Simultáneamente la empresa comunicó a la Dirección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social la comunicación de apertura del periodo de consultas incluyendo la siguiente documentación: -Escrito de D. Pedro Enrique y D. Alfonso, en nombre y representación de **ALESTIS AEROSPACE, S.L.**, (se adjuntan sus poderes de representación) comunicando a la autoridad laboral la apertura del período de consultas ante la comisión representativa de los trabajadores en relación con el despido colectivo. - Memoria explicativa de las causas que justifican el expediente e Informe técnico de experto independiente, Deloitte Financial Advisory, S.L.U., sobre la concurrencia de las causas productivas, datado el 31 de agosto de 2020. Comprende distintos anexos que incluyen, entre otros, las cuentas anuales y el informe de auditoría del ejercicio 2019. - Listado nominativo de la plantilla, con expresión de los NIF, centro de trabajo, antigüedad, fecha de nacimiento, dirección jerárquica, profesión, categoría y colectivo. - Documento explicativo de los criterios de designación de los trabajadores afectados. - Copia de la comunicación de la intención de llevar a cabo la medida a la representación legal de los trabajadores, así como el listado de representantes legales de los trabajadores. - Copia de documento que acredita la constitución de la comisión negociadora por parte de los trabajadores, así como documentación de la comunicación de la apertura del período de consultas a esta comisión. - Plan de recolocación externa, en virtud de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre. - Constitución de la comisión negociadora y fijación del calendario de reuniones del período de consultas. - Solicitud del informe



a la representación legal de los trabajadores y delegados sindicales. El 15 de septiembre de 2020 se efectúa por la Dirección General de Trabajo advertencia a la empresa para que aporte la siguiente documentación: - Acreditación de la representación de los trabajadores: Actas de elección de los representantes legales de los centros de trabajo afectados ( artículo 26 del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre y artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores). - Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la medida desglosado por centro de trabajo y Comunidad Autónoma ( artículo 3.1.b) del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre). - Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores, informando de la intención de la empresa de iniciar un procedimiento de regulación de empleo a efectos de que estos procedan a la constitución de la comisión negociadora de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores ( artículo 3.1.f) del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre). La empresa deberá aportar igualmente justificación de entrega de la documentación antes señalada a la representación de los trabajadores integrante de la comisión negociadora. El 17 de septiembre de 2020 se remite respuesta de la empresa poniendo de manifiesto "que dicha documentación ya fue aportada junto con la comunicación de apertura del período de consultas presentada telemáticamente ante esa Autoridad Laboral, registrada el pasado 1 de septiembre de 2020" volviendo a remitir, no obstante, los documentos solicitados. (Descripción 6, 212, 213, y 17 del expediente administrativo, que se dan por reproducidos).

**OCTAVO.-** Desarrollo del periodo de consultas. El 01/09/2020 tiene lugar una reunión. En dicho encuentro la representación de los trabajadores manifiesta su desacuerdo con la celebración de las reuniones de forma telemática, que entienden deben celebrarse presencialmente. Asimismo, se fija el calendario de reuniones que prevalecerá salvo pacto en contrario de las partes, de dicha reunión se levantó acta notarial. (Descriptor 214). El 7/09/2020, tiene lugar la primera reunión del periodo de consultas cuyo objeto fue realizar una exposición por parte de Deloitte sobre el contenido del informe técnico, los miembros de la Comisión representativa realizaron sus correspondientes manifestaciones sobre el mismo y, tras las distintas preguntas efectuadas por la CR exponer el estado de situación de la modificación del convenio de acreedores. ELA entiende que la situación es temporal y no existe una causa estructural. Antes de plantear un despido de 585 trabajadores se debe adoptar cualquier medida alternativa (bajas incentivadas, reducciones de jornada, ampliación del ERTE, etc.). Refiere que con base en su experiencia en las previsiones se modifican muchas veces. Si bien es cierto que en esta ocasión han podido ser a la baja, considera que cuando la situación sanitaria y económicas que recupere, podrán modificarse al alza. señalan plaza. Señalan que con ELA no se va a poder contar para realizar un despido colectivo en **ALESTIS**. Solicitan información adicional manifestando que igualmente remitirá su petición a la empresa por correo electrónico. La RE manifiesta que analizará la solicitud de documentación y se dará respuesta. CGT manifiesta que el informe está basado en unas previsiones de producción que ni siquiera la compañía conoce y que las previsiones del FMI y otros organismos tampoco deben tenerse en cuenta. Se habla de unas medidas de carácter estructural para una situación que va a recuperarse y refiere que hay que tener mucha imaginación para realizar este informe, el previsiones irreales y cambiantes en el tiempo. Manifiesta que AIRBUS no ha remitido la planificación productiva de 2021 a sus proveedores. La RE aclara que el cliente se ha trasladado esa previsión para y 21, en las que informan de las cadencias de todos sus modelos, incluido el A 350; no sólo de 2021, sino también de 2022. Además, se aclara que la empresa siempre ha avanzado su planificación productiva a partir de dos issues del cliente, que en la práctica organizativa y de funcionamiento habitual. (Descriptor 215) El 15/09/2020, tiene lugar la segunda reunión, en la que ELA manifestó que la situación actual es coyuntural y por tanto una extinción de contratos no tiene ningún sentido. Por otro lado, manifiesta que ha recibido el correo electrónico con la documentación solicitada a la RE en la pasada reunión. CGT manifestó haber recibido la documentación solicitada en la reunión previa; realiza nueva solicitud. Indica que les gustaría disponer de la propuesta de refinanciación de la deuda y conocer los paquetes en los que se está ofertando la Compañía, así como a cuantas personas daría trabajo. La empresa motivó las razones por las que no podía acceder en este caso dicha solicitud. La reunión finaliza con una propuesta por parte de la empresa para que la Comisión representativa pueda analizar antes de la siguiente reunión que en concreto consistía en reducir en 51 excedentes el despido colectivo mediante la internalización de la carga de trabajo, con todas las consecuencias económicas que ello conlleva para la compañía y el establecimiento de una indemnización de 23 días con el tope de 14 mensualidades. (Descriptor 216, cuyo contenido se da por reproducido) El 21/09/2020, tiene lugar la tercera reunión en la que las partes hicieron propuestas y contrapropuestas. CGT realiza una propuesta a la que se adhirió ELA que manifestó, que la propuesta de CGT está consensuada con el Comité de empresa de Vitoria por lo que se adhiere a la misma, en los siguientes términos: Ampliación del ERTE hasta el 31 de mayo de 2021. Un plan de bajas voluntarias incentivadas, debiendo abonar la empresa una indemnización de 50 días de salario por año de servicio con un tope de 24 mensualidades, más una indemnización lineal de 15.000 €, La posibilidad de llevar a cabo bajas con retorno debiendo primeramente abonar una indemnización de 30 días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad, tomando como referencia salario de 2020. tras ello, trabajó en otros casos



retorno en enero de 2023, comprometiéndose **ALESTIS** a su contratación en el centro de trabajo de origen. Si la empresa solicitada la incorporación un trabajador a este antes de mirar las directrices y en este la rechazaron, el trabajador percibirá una compensación del 50% de la cantidad recibida al momento de la extinción del contrato. Prejubilaciones a partir de los 55 años. Disminución del 20% trabajo a toda la plantilla debiendo percibir el mismo salario. En relación con los criterios de designación de los trabajadores afectados consta lo siguiente: Como la CR reconoce, el planteamiento inicial de la empresa es un ajuste estructural de la plantilla. dentro de este contexto, la RE está dispuesta a valorar el criterio de voluntariedad planteado por la CR, teniendo en cuenta, entre otros, criterios como el de proporcionalidad por centros de trabajo, para poder mantener un equilibrio justo dentro de la compañía. Sin embargo, la anterior seguiría siendo una solución insuficiente y parcial, puesto que por el momento la RE desconoce el número de personas que él pidieron voluntariamente marcharse de la compañía. Asimismo, la RE entiende que pueda haber personas de mayor edad la compañía y valorarán las medidas específicas que pudieran aplicarse a dicho colectivo, siempre y cuando se guarde un equilibrio con el resto de la plantilla de la compañía. (Descriptor 217). El 24/09/2020 tiene lugar la cuarta reunión, en la que la empresa manifiesta la necesidad de firmar las actas de las reuniones anteriores que han sido remitida por correo electrónico a la CR como borradores para su revisión. La empresa, planteó una nueva propuesta con los siguientes puntos: reducción del número de afectados. Realización de un ERTE atendiendo a las expectativas a corto plazo en relación con el incremento de la carga vinculada al modelo A220. Plan de bajas incentivadas basado en la voluntariedad de los trabajadores con intención de cubrir una parte de excedentes. No obstante, la empresa volvió a insistir en la posibilidad de negociar los criterios de designación. Posteriormente los sindicatos mostraron su postura ante la propuesta realizada por la empresa y se abrió un turno de debate entre las partes en el que ELA manifestó: agradece las propuestas expuestas por la compañía que tratan de desbloquear la negociación, pero siguen en la misma postura al considerar que esta situación es de carácter temporal, por lo que la única opción es realizar un ERTE, no están de acuerdo con ningún tipo de despido. La empresa hace una nueva propuesta. Finalmente, la empresa remite por correo electrónico una nueva propuesta siendo las condiciones las siguientes: Reducción del número de afectados. Realización de un ERTE atendiendo a las expectativas a corto plazo en relación con el incremento de la carga vinculada al modelo A220 Prejubilaciones para trabajadores de 58 o más años, garantizando el 50% del salario bruto anual por cada uno de los años que le reste hasta alcanzar la edad de 63. Realizar un plan de bajas incentivadas basadas en la voluntariedad de los trabajadores con la intención de cubrir gran parte del excedente, percibiendo una indemnización de 23 días de salario por año de servicio con el tope máximo de 14 mensualidades y el tope mínimo de seis mensualidades. Extinciones forzosas para número de trabajadores que resulten la aplicación de las anteriores medidas, con una indemnización de 23 días de salario por año de servicio con tope de 14 mensualidades y la posibilidad de pasar a formar parte de la bolsa de empleo, con prioridad en la contratación durante un periodo de tres años. Congelación salarial para los ejercicios 2021 y 2022 y eliminación de los tickets restaurante. CCOO formulo una nueva propuesta. (Descripción 218, cuyo contenido, se da por reproducido. El 28/09/2020, tuvo lugar la quinta reunión, en la que, la representación de la empresa recuerda que sigue teniendo pendiente de la firma todas las actas del periodo de consultas, que teniendo en cuenta el periodo de tiempo transcurrido sin que hayan manifestado nada al respecto, la RE considera las mismas como definitivas. Asimismo, indica que el periodo de consultas finaliza el próximo miércoles día 30 de septiembre y recuerda que, por favor, las remitan firmadas cuanto antes, ya que es obligación de las partes la suscripción de actas de todas y cada una de las reuniones. UGT realiza una nueva propuesta tras analizar la de CCOO CGT y ELA realizan una nueva puesta. La empresa manifestó que las propuestas efectuadas por los distintos sindicatos que conforman la CR siguen el mismo esquema conceptual de la RE (ERTE, prejubilaciones, excedencias, etc.) pero dejando incompleto uno de sus puntos, porque sigue sin contemplar o regular qué pasará cuando es criterio de voluntariedad se agote. La RE considera esencial ese capítulo para continuar con la negociación. (Descriptor 219, cuyo contenido, se da por reproducido.) El 30/ 09/ 2020, tiene lugar la sexta reunión y primera prórroga del periodo de consultas. No habiéndose alcanzado un acuerdo en el periodo de consultas, en esta reunión se decidió prorrogar el periodo de consultas hasta el 2 de octubre de 2020, así como prorrogar el ERTE que se venía aplicando hasta esa misma fecha, sin que se comunicara ese día a los trabajadores la medida suspensiva. En la planta de Vitoria el 1/10/2020, los trabajadores al no haber recibido comunicación por parte de la empresa de que el ERTE se había prorrogado, acudieron a su puesto de trabajo; las empleadas de oficina no pueden trabajar por no tener operativos los ordenadores y en producción trabajaron con normalidad hasta que les informan de la prórroga del ERTE. El 2/10/2020, tiene lugar la séptima reunión y la segunda prórroga del periodo de consultas, en la que ELA y CGT manifiestan que se ausentaron de la reunión puesto que deben atender a otro acto del Comité de empresa del centro de Vitoria. Tras su ausencia, se incorporan a la reunión sobre las 13 :30 horas. las partes llegaron a un acuerdo para prorrogar el periodo de consultas hasta el 31 de octubre de 2020 y la medida suspensiva. La RE manifiesta que va a facilitar por correo electrónico a la CR el posible texto sobre paz social solicitando la valoración de la CR. Posteriormente las partes adoptan los acuerdos, entre ellos una segunda prórroga del periodo de consultas. Ni ELA, ni CGT se adhirieron a la prórroga y reiteraron su planteamiento inicial en los siguientes términos: ELA comunica a



través de correo electrónico que no va a firmar el acuerdo traído a la mesa negociadora. Añadiendo que no se trata de una causa estructural, por lo que solicita la prolongación del ERTE hasta 31 de enero de 2021. Las partes acuerdan con el voto favorable de UGT y CCOO las condiciones previstas en el documento que se adjunta como anexo nº 2, en calidad de preacuerdo, relativas a las desvinculaciones no traumáticas, las cuales quedarán supeditadas a lo que se pueda acordar en el resto de las reuniones previstas del periodo de consultas hasta el 31 de octubre de 2020, y a su ratificación por ambas partes en el acta de acuerdo que ponga fin al mismo. Acordaron prorrogar nuevamente el ERTE en vigor hasta el 31 de octubre de 2020. CGT y ELA no firmaron el preacuerdo. Siendo los términos del preacuerdo, en síntesis, los siguientes: 1. Reducción del número de trabajadores afectados en un total de 145: 51 debidas a "internalizaciones" 19 "desvinculaciones" de empleados que se encuentran en situación de jubilación parcial, 75 trabajadores a los que se les aplicara un ERTE hasta septiembre de 2021, principalmente en las plantas de la provincia de Sevilla, debido a expectativas razonables de conseguir un aumento de la carga de trabajo vinculada al programa A220 2. Prejubilaciones voluntarias (tanto para el trabajador como para la empresa) para los empleados mayores de 57 años (máximo 140 empleados); sólo para aquellos que se soliciten acogerse a la medida antes del 22 de octubre de 2020 (antes de la finalización de la prórroga del periodo de consultas, lo cual sin duda condiciona el desarrollo del mismo) y con una indemnización del 60% (teniendo en cuenta la precariedad salarial de los trabajadores, resulta muy escasa) y con compensación de las cotizaciones (Convenio Especial con la Seguridad Social) hasta la edad de 53 años. 3. Dos modelos de bajas incentivadas voluntarias que se ejecutarán no más tarde el 30 de noviembre de 2020 (tanto para el trabajador como para la empresa) para los empleados menores de 57 años quienes deberán solicitar acogerse antes del 22 de octubre de 2020 (antes de la finalización de la prórroga del periodo de consultas, lo cual sin duda condiciona el desarrollo del mismo): - Modelo 1: Indemnización a elegir entre 30 días de salario por año con el límite de 16 mensualidades y umbral mínimo de 10 mensualidades o 25 días de salario por año con los mismos límites y umbrales más una cantidad "lineal" de 7.000 euros. - Modelo 2: Derecho preferente de recolocación en las vacantes de igual o similar clasificación profesional que la empresa pudiera tener en el momento de solicitud (periodo comprendido entre la fecha en la que se cumplan 3 años desde la fecha de extinción y la fecha en la que se cumplan 3 años y 3 meses desde la fecha de extinción (es decir aproximadamente entre noviembre de 2023 y febrero de 2024), sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la empresa tuviera vacantes antes podrá ofrecer al trabajador su recolocación e indemnización de 20 días por año de servicio con tope de 16 mensualidades (es decir prácticamente el mínimo legal y sin umbral mínimo) más una cantidad mensual de 200 euros durante 36 meses. 4. Creación de una bolsa de empleo para los 4 años siguientes a la firma del preacuerdo con un orden de preferencia fijado por la empresa atendiendo al puesto de trabajo y las necesidades del puesto a cubrir (puede dar pie a arbitrariedades). 5. Comisión de seguimiento semestral compuesta por un representante por cada sindicato con presencia en alguno de los órganos de representación unitario de cada centro y dos miembros designados por la empresa. 6. Congelación salarial y otras medidas de contención; debido a la difícil situación económica de la empresa (no olvidemos que la causa alegada es productiva), se acuerda una congelación salarial para los ejercicios 2021 y 2022 (este tipo de medidas no deberían negociarse y mucho menos acordarse en el marco del ERE, siendo que existe para ello un procedimiento legal diferenciado, máxime cuando para ello se aducen causas económicas que no son las causas alegadas por la empresa para justificar el ERE) y la supresión temporal de los ticket-restaurante como retribución en especie mientras duren las medidas de teletrabajo (esta parte reitera que esta también es una medida que en ningún caso debiera ser negociada y acordada en el presente procedimiento). 8. Paz social (Descriptor 7 y 223, cuyo contenido, se da por reproducido) El 5 de octubre se comunica a la autoridad laboral el acuerdo de las partes para proceder a dos prórrogas del período de consultas: la primera acordada el 30 de septiembre para y hasta el día 2 de octubre; la segunda, el 2 de octubre, para prorrogar hasta el 31 de octubre, acompañando escrito explicativo y actas de los acuerdos alcanzados entre las partes para las prórrogas. El 14/10/ 2020, tiene lugar la octava reunión con el objeto de realizar un seguimiento al número de extinciones voluntarias. ELA indica que el problema fundamental es que las medidas no son lo suficientemente atractivas económicamente. (Descripción 227, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido) El 23/10/2020, se celebra la novena reunión del periodo de consultas en la que se examinan los datos de adhesión para las distintas medidas actualizados y la posibilidad de prorrogar el periodo de adscripción voluntaria a solicitud de CCOO y UGT. ELA manifiesta en su planta no hay trabajadores de más de 57 años, por lo que los números de adhesión a la prejubilación son mucho más bajos, mientras que el número de adscripción a las otras medidas voluntarias si se encuentra dentro de los objetivos. Manifiesta que la situación actual de crisis es a nivel mundial y, por tanto, también afecta al País Vasco. Asimismo, indica que en la planta de Vitoria antes existía un excelente de 85 empleados y en el procedimiento de despido colectivo se aumentó hasta 87. durante estos meses han salido de su centro de trabajo 8 personas y pregunta a la RE si esta cuestión se ha valorado. La RE indica que el total de excedentes que se presentó en la documentación del procedimiento de despido colectivo se efectuó conforme al balance de carga y capacidad de la empresa, no existiendo margen de modificación. (Descriptor 228) El 23-10-2020, tiene lugar la décima reunión, sobre el contenido de las actas anteriores ELA muestra su disconformidad con la redacción de alguna de las actas y en concreto, la





de 14 de octubre, considera que en el acta no se reflejaron sus manifestaciones adecuadamente. Ante estas quejas, la empresa manifiesta que en las actas envían como borrador a todos los miembros de la Comisión representativa y las mismas están sujetas a discusión. Si ELA considera que se debe modificar, eliminar o incluir a una cuestión, puede hacerlo directamente. En relación a los criterios de designación, la empresa manifiesta que era de interés que los trabajadores pudieran acogerse a las bajas incentivadas para no tener que acudir a los criterios de designación plasmados en el procedimiento de despido colectivo. (descriptor 229, cuyo contenido se da por reproducido). El 28/10/ 2020 tuvo lugar la última reunión del periodo de consultas que finaliza, con acuerdo. ELA pregunta a la RE si el encargo de fabricación del A320 tendría impacto en Vitoria. La RE manifiesta que lamentablemente no tiene impacto de la planta de Vitoria. Quiere aclarar que el cliente ha solicitado a la compañía que durante un tiempo produzca algo más de lo que le corresponde por contrato, siendo una situación productiva coyuntural que durará escasos meses. Asimismo, y aunque no haya sido preguntado por la representación de la planta de Vitoria, la RE quiere manifestar que también para estudiarlo la posibilidad de rescindir el contrato suscrito con LTK en Vitoria. No obstante, el impacto es sólo para dos personas y el coste mínimo de esa rescisión unilateral es de 160.000 € existiendo un riesgo de que incluso aumente a 350.000/400.000 €. Igualmente, la RE traslada a ELA y a CGT, que, si existiera una oportunidad legal y económica de poder hacerlo, se haría. ELA a través de un asesor que no había asistido hasta ese momento al periodo de consultas, manifiesta nuevamente que las causas son coyunturales indicando: ELA manifiesta que no cree que las causas productivas reflejadas en la memoria explicativa del procedimiento de despido colectivo sean reales. Asimismo, indica que a lo largo del periodo de consultas está llegando carga de trabajo por lo que reafirma que la causa es coyuntural, no estructural. la RE manifiesta que no se le puede convencer de las causas productivas esgrimidas en la documentación del expediente puesto que el asesor no ha participado en las 11 reuniones el periodo de consultas que han tenido lugar. ELA solicita por escrito cómo quedaría la composición de salidas voluntarias y no voluntarias. La RE manifiesta que puede enviar el borrador del posible acuerdo. Asimismo, indica que lo único que quedaría pendiente de concretar sería el régimen indemnizatorio de las salidas no voluntarias. ELA manifiesta que no validará ni un solo despido. Asimismo, indica que, si la empresa tenía previsto que el excedente de 440 personas se acogiera al plan de medidas voluntarias, la Compañía tendría una previsión económica en esas condiciones y le parece una vergüenza que las personas no se vayan a ir voluntariamente salgan de la empresa con peores condiciones económicas que las que sí se han adherido al plan de medidas voluntarias. La RE respeta la opinión de ELA, pero mantiene su ofrecimiento puesto que conceptualmente no tiene ningún sentido tener un plan de bajas voluntarias incentivadas para que posteriormente las personas despedidas tengan las mismas condiciones económicas. Así mismo manifiesta que en la documentación del expediente de despido colectivo se indica la cifra provisión nada para acometer la medida (14 millones de euros). No obstante, con el objetivo de minimizar el impacto, la compañía ha superado esa cifra sobradamente. Por último, la RE indica que el modelo de bajas incentivadas como su propio nombre indica es incentivado para que así los trabajadores los vean atractivo y no consideren adecuado romper el modelo. Tras un debate entre las partes acerca de los términos del acuerdo, la empresa envió un borrador del posible o acuerdo a la CR, ante lo cual ELA se oponía manifestando que no estaba de acuerdo con las extinciones forzosas siendo además la planta de Vitoria la más afectada por lo que no va a entrar a valorar el acuerdo y solicita un aumento en la cuantía indemnizatoria en las extinciones forzosas. CGT, se adhiere a las manifestaciones vertidas por ELA. (descriptor 8 y 230, cuyo contenido, se da por reproducido).

**NOVENO.-** Términos del acuerdo. El acuerdo de 28 de octubre de 2020 que puso fin al periodo de consultas del despido colectivo fue suscrito por 2 de los 4 sindicatos presentes en la Comisión representativa (CCOO y UGT) que alcanzan un 84,6% de representatividad, habiéndose suscrito el acuerdo por 11 de los 13 miembros. El mismo estaba sujeto a la ratificación por parte de la asamblea de trabajadores, siendo finalmente gratificado en asambleas. (Descripción 311 y 312) Se recogían las siguientes medidas: Primera. -Reconocimiento de la concurrencia de causas objetivas. Ambas partes reconocen la concurrencia de causas de carácter productivo, justificativas de las medidas que se acuerda en las siguientes estipulaciones en los términos descritos en la memoria explicativa y en el informe técnico que se entregó junto con la documentación de apertura del periodo de consultas. Segunda. - Reducción del número de trabajadores afectados en 211 personas pasando a ser de 374 atendiendo las circunstancias acaecidas durante el desarrollo del periodo de consultas y sus prórrogas, en los siguientes términos: - 51 puestos de trabajo derivados de trabajo que ha sido internalizado por la empresa. - 19 trabajadores jubilados parcialmente que ya han concluido la parte de prestación efectiva de trabajo. - 89 trabajadores por la "expectativa razonable de conseguir un aumento de la carga de trabajo futura vinculada a futuros programas y a programas actuales, con impacto, principalmente en las plantas de la provincia de Sevilla y Cádiz". A 75 de estos trabajadores les resultará de aplicación una medida temporal de suspensión de contratos y de reducción de jornada hasta 30 de septiembre de 2021. - 52 trabajadores que, en menor medida que los anteriores, se prevé que pueda haber aumentos de la carga de trabajo en los últimos meses y que serían de los centros de Sevilla, Cádiz y Getafe. Tercera. - Suspensión colectiva de contratos de trabajo y reducción de jornada que podrá afectar como máximo a la totalidad de la plantilla. Se basa esta suspensión: ?



En la expectativa razonable de conseguir un aumento de carga futura vinculada a futuros programas, con impacto principalmente en las plantas de Sevilla y Cádiz ? En la posibilidad, aunque de menor probabilidad, de que la carga de trabajo vinculada a programas actuales pudiera verse incrementada en los próximos meses en las plantas de Sevilla, Cádiz y Getafe. ? Como consecuencia de un aumento en la carga de trabajo para los próximos meses por la adjudicación temporal a **Alestis** de algunos trabajos asociados a los programas actuales en ejecución, con incidencia en las plantas de Sevilla y Cádiz, así como respecto de la división de Ingeniería. ? Ante la necesidad de ajustar la plantilla a la carga de trabajo teniendo en cuenta los plazos de ejecución de las extinciones de contratos que se regulan en las siguientes estipulaciones son diferidas en el tiempo y llegarán hasta 30 de septiembre de 2021. ? Plantilla afectada y días máximos de afectación: el número total de empleados que verán suspendidos sus contratos o reducida la jornada son 414 pertenecientes a los colectivos MOD, MOI (ingeniería incluido) y Corporativo. ? MOD: un total de 336 empleados, de los que, un máximo de 40 trabajadores, verán suspendido su contrato durante 334 días naturales y un máximo de 296 trabajadores, verán suspendido un máximo de 186 días naturales. ? MOI: en este caso se verán afectados un total de 46 empleados, de los que: Un total de 24 empleados serán reducción de jornada, con un máximo del 50% y por un máximo de 334 días naturales. Un total de 22 serán suspensiones de jornada, un total de 8 por un máximo de 334 días naturales y un total de 14 por un máximo de 168 días naturales. ? MOE: Se verán afectados un total de 27 trabajadores: 24 empleados serán reducción de jornada, con un máximo del 50% y por un máximo de 334 días naturales. 3 por una suspensión de contratos de trabajo, por un máximo de 334 días naturales. ? Ingeniería: Se verán afectados un total de 5 trabajadores: 4 empleados serán reducción de jornada, con un máximo del 50% y por un máximo de 334 días naturales. 1 por una suspensión de contratos de trabajo, por un máximo de 334 días naturales. Calendario de aplicación: para aquellos que se aplique una suspensión por un número de días superior a 168, la empresa establecerá una rotación quincenal y equilibrada; en el caso de las reducciones comunicará el horario afectado por esta. Cualquier cambio en la programación deberá preavisarse con un mínimo de cinco días naturales, salvo que las causas que motiven la alteración no lo permitan. Suspensión general de contratos de trabajo: ambas partes acuerdan una suspensión general de contratos de trabajo durante el mes de noviembre de 2020 (1 al 30) que se aplicará de manera flexible y potencialmente podrá afectar a cualquiera de los trabajadores de la empresa durante este período. Período de aplicación de la medida: del 1 de noviembre de 2020 al 30 de septiembre de 2021. Los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir, además de la prestación por desempleo, el 25% del importe de todas las pagas extraordinarias de los ejercicios 2020 y 2021, que hubieran devengado de no estar afectados. Cuarta. - Extinciones de contratos de trabajo. El excedente de 374 trabajadores finalmente acordado se abordaría a través de las siguientes medidas: I. Prejubilaciones. II Bajas incentivadas. III. Otras salidas. La distribución por colectivos y centros de trabajo de las distintas condiciones aplicables a las extinciones de contratos de trabajo es la reflejada en el Acuerdo. Estos despidos se podrán llevar a cabo en el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 30 de septiembre de 2021: ? Prejubilaciones y bajas incentivadas: 1 a 31 de diciembre de 2020. ? Un máximo de 85 extinciones: 1 a 31 de diciembre de 2020. ? Resto de extinciones pendientes hasta 150: entre el 1 y el 30 de septiembre de 2021, si bien la fecha de efectos será siempre 30 septiembre de 2021. Quinta. - Se crea una bolsa de empleo, para todos los trabajadores que salgan de la empresa (salvo los que ya tienen el derecho de recolocación preferente), vigente durante cuatro años y se ofrecerá a los trabajadores un plan de recolocación. Séptima. - Congelación salarial y otras medidas de contención del gasto consistente en una congelación salarial para toda la plantilla durante los ejercicios 2021 y 2022 y la supresión temporal de los tickets restaurante como retribución en especie para todo aquel que viniera percibiéndolo o tuviera derecho a ello. Octava. -Establecimiento de una Comisión de seguimiento. La distribución por colectivos y centro de trabajo de las distintas condiciones aplicables a las extinciones de contrato de trabajo en la que se refleja en el acuerdo. (descripción 231, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido).

**DECIMO.-** Comunicación de finalización del periodo de consultas. La comunicación de la finalización del periodo de consultas con acuerdo y la aplicación del ERE a la CR se ha realizado el 04/11/2020. Se acompañan a la presente los siguientes documentos: - Copia de las actas levantadas en las reuniones del periodo de consultas. - Copia del acuerdo suscrito por la Empresa y la comisión representativa de los trabajadores, de fecha 28 de octubre de 2020. - Los calendarios de afectación correspondientes al mes de noviembre de 2020 y diciembre 2020 a septiembre de 2021. Asimismo, se actualizaban tal y como a continuación se indica, los extremos de la comunicación de inicio del periodo de consultas en atención al contenido del acuerdo alcanzado: Causa motivadora del ERE: Causas productivas. El número y clasificación de los trabajadores afectados: Señalan que la empresa se encuentra en proceso de identificación de las concretas personas afectadas por la medida extintiva (un total de 374), por lo que no determinan la clasificación profesional de los mismos. El número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año (1.377) que desglosa por centros. Periodo previsto para la extinción de los contratos de los empleados afectados por el ERE: 01/12/2020 a 30/09/2021. Criterios para la designación de los trabajadores afectados: se remite a los términos del acuerdo que consta en el acta de la reunión del 28/10/2020. Adicionalmente



se establece que conforme al acuerdo alcanzado se aplicará una medida colectiva de suspensión por días de trabajo completos y/o de reducción de jornada de contratos de trabajo con afectación de la totalidad de la plantilla de la Empresa, en los términos que constan en el acta del acuerdo de 28 de octubre de 2020, concretamente la medida se aplicará de la siguiente manera: - Entre el 1 y el 30 de noviembre de 2020: A la totalidad de la plantilla. - Entre el 01/12/2020 y el 30/09/2021: A 412 trabajadores. Asimismo, notifican que la empresa ha comunicado la finalización del periodo de consultas a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. En esta comunicación la empresa también indica que irá comunicando individualmente las extinciones de contratos de trabajo a cada uno de los trabajadores afectados. Asimismo, en lo que respecta a la medida suspensiva y/o reducción de jornada, la empresa indica que conforme la misma vaya comunicando individualmente a los trabajadores afectados el calendario de suspensión de sus contratos de trabajo, irá aplicando la medida en cuestión. (descriptor 9). El 3 de noviembre de 2020 se comunica a la Autoridad Laboral la finalización del periodo de consultas con acuerdo de 28 de octubre de 2020, para la extinción de 374 contratos de trabajo.

**DECIMO-PRIMERO.-** Una vez iniciado el procedimiento de despido colectivo el 1 de septiembre de 2020, se creó una situación de conflicto laboral en todos los centros de trabajo de la empresa, tanto en Vitoria, como las plantas de Sevilla y Cádiz. Alguna de las situaciones descriptivas de este conflicto laboral son las siguientes: 1. Convocatorias de huelga y todos los centros de trabajo (descriptores 256 a 262) 2. Ocupación de las oficinas centrales de la empresa situadas en Sevilla (descriptor 265) 3. Incidente de un trabajador con la directora general de la empresa que dio lugar a la interposición de una denuncia ante la Guardia Civil (descriptor 120,263 y 264) 4. Manifestaciones, piquetes y cortes de carretera (descriptor 266) 5. Denuncian de una trabajadora por la negativa de la empresa a realizar una asamblea de trabajadores durante la jornada laboral, finalmente el 18 de septiembre, la empresa permiten la celebración de la asamblea (Descriptor 119).

**DECIMO-SEGUNDO.-** El 22 de septiembre de 2020 el Comité de huelga de Vitoria convocó una asamblea informativa para los trabajadores (descriptor 271, hecho conforme). Ante dicha petición, la empresa denegó la posibilidad de que la asamblea se celebrará en horario de trabajo, al no compartir la interpretación convencional efectuada. finalmente, la empresa toma la decisión de permitir la celebración de esta asamblea de trabajadores trasladando la responsable de recursos humanos de la planta de Vitoria un correo electrónico al Comité de empresa de Vitoria confirmando la celebración de la asamblea y dando una serie de instrucciones para garantizar las condiciones de seguridad sanitaria de los asistentes. (Descriptor 270, 271 y 172). La empresa contrató con un proveedor externo (R2 eventos) un servicio de megafonía para su utilización durante la asamblea. (Descriptor 201) El 25 de septiembre de 2020, día en que los trabajadores estaban en huelga, los miembros del Comité de empresa de Vitoria entraron en las instalaciones. el 29 de septiembre el Comité quiso ascender nuevamente a la planta y no se les dejó entrar. La empresa solicitó que la Ertzaintza acudiera ese día a las instalaciones para que no se produjeran altercados. Unos días antes de una de las reuniones del periodo de consultas, la empresa comunicó a la Delegada sindical de ELA, a Blanca Díaz de Mendivil Ortiz de Zárate (miembro del Comité de empresa de Vitoria y miembro de la Comisión representativa por ELA) y a un miembro del Comité de empresa de Vitoria que debían ir a la mutua a hacerse una PCR por haber estado en contacto estrecho con un positivo en una asamblea y Comité celebrados anteriormente.

**DECIMO-TERCERO.-** Tras el preacuerdo alcanzado en fecha 2 de octubre de 2020, en el que también se prorrogaba el periodo de consultas, el Comité de empresa de Vitoria (conformado por ELA, LAB, CGT y UGT) emitió un comunicado a los empleados de la planta en el que se trasladaba a la plantilla las condiciones del preacuerdo y se indicaba el plazo de adscripción voluntaria acordado por las partes. Asimismo, se efectuaba una valoración de ELA, LAB y CGT, en la que, entre otros extremos, recogía: "*Respecto al preacuerdo queremos transmitir que nos parece insuficiente en lo económico y deja en el aire los despidos. En lo económico no hay más que ver que en Aciturri en Miranda, Berantevilla, Boecillo y Tres Cantos las salidas se producen con 45 días por año de servicio antes del 2012 y 33 día a partir de ahí, con límite de 24 mensualidades o hasta 100.000 Euros.*"

**DECIMO-CUARTO.-** El 4 de noviembre de 2020, la empresa facilitó a los representantes de los trabajadores el calendario de suspensión de contratos establecidos en el Acuerdo en el que se concretan cuatro grupos indicando los calendarios para cada grupo. la empresa comunica a cada trabajador afectado por la suspensión de contratos el día de su reincorporación al trabajo. (descriptor 10 y 14).

**DECIMO-QUINTO.-** ELA no ha firmado el acuerdo del ERE, ni del ERTE inicial, ni ninguna de sus prórrogas, habiendo presentado varias trabajadoras demandas individuales de impugnación del despido. también se han seguido por se están siguiendo procedimientos en materia de vulneración de derechos fundamentales ante los juzgados de lo social de Vitoria y de Sevilla. (hechos no controvertidos).

**DECIMO-SEXTO.-** La empresa remitió carta a una trabajadora el 16 de octubre de 2020, animando la a valorar todas las iniciativas en marcha especialmente las excedencias voluntarias o el poder acogerse alguna de las otras medidas. (Descriptor 128, se da por reproducido).



**DECIMO-SEPTIMO.**- Del periodo de consultas, durante el total de once reuniones (los días 1, 7, 15, 21, 24, 28 de septiembre, y 2, 14, 20, 23 y 28 de octubre) se puede distinguir, claramente, la existencia de dos periodos diferenciados: ? Una primera fase, hasta la reunión de 2 de octubre de 2020, en la que se alcanza un preacuerdo con distintas medidas de bajas incentivadas (prejubilaciones, excedencia con derecho de reincorporación, bajas incentivadas). ? Una segunda, centrada en el seguimiento de las adhesiones por parte de los trabajadores de los distintos centros a estas medidas, así como la clarificación y delimitación de algunas de aquéllas (reuniones de los días 14, 20, 23 de octubre). Finalmente, el 28 de octubre se alcanza el acuerdo con el que se pone fin al periodo de consultas.

**DECIMO-OCTAVO.**- El viernes 13 de noviembre se procedió a la notificación a los trabajadores de su despido con efectos de 1 de diciembre de 2020 por burofax, tanto a los de la planta de Vitoria como a los de otras plantas, notificando los despidos a 55 trabajadores en la planta de Vitoria. entre estos despidos ha sido despedida la hermana de la Delegada de ELA que ha participado en la Comisión negociadora y ha sido la cara visible de ELA en las movilizaciones que sean promovido en la planta de Vitoria. (hecho no controvertido).

**DECIMO-NOVENO.**- Los trabajadores a los que se les comunicó el despido por los efectos de 1/12/2020, también han sido incluidos en el ERTE que estaba en vigor hasta entonces, todos los representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo se han visto afectados por las medidas suspensiva. (Descriptor 202).

**VIGESIMO.**- La Inspección de Trabajo ha mantenido conversaciones con un representante de cada uno de los sindicatos que conforman la comisión negociadora del expediente: - D. Salvador , de CCOO, manifiesta que el proceso se ha llevado a cabo de la forma habitual en estos casos, con las pautas que marca la ley tanto para la constitución de la mesa como para la consecución del acuerdo. No identifica la existencia de mayores problemas, dentro de lo complejo de estos procesos. En todo caso se ha tratado de buscar minimizar los despidos y mejorar las condiciones. - D. Carlos María , de UGT, señala que las negociaciones han sido complicadas pero que ha existido la voluntad de llegar a un acuerdo por ambas partes, con vistas a remontar la situación y conseguir que los trabajadores salieran de la mejor manera. Cree que dentro de lo complejo de la situación el acuerdo es bueno, si bien los más perjudicados son los compañeros de Vitoria porque tuvieron menos solicitudes voluntarias. No han tenido problemas en la entrega de la documentación ni en la explicación. - D. Luis Miguel , del sindicato CGT, pertenece a la planta de Vitoria. Señala que no firmaron el texto del acuerdo por disconformidad tanto en relación con el contenido como con el propio proceso en el que señala que no se ha recibido la documentación necesaria (planificación de la carga de trabajo por centros productivos). Las negociaciones han sido tensas y considera que el centro de Vitoria ha salido perjudicado por tener una representación sindical que no era necesaria para la conformación de mayorías en la mesa de negociación. Indica la existencia, además, de problemas previos en la aplicación del ERTE que se encuentra vigente en la empresa tanto al comienzo como durante la tramitación de este expediente. - D<sup>a</sup> Remedios , del sindicato ELA, se expresa en términos similares a los indicados por D. Luis Miguel , indica, además que pidieron la negociación por plantas y, al no poder, la participación con voz, pero sin voto, del resto de sindicatos (tanto de Vitoria como de otros centros), pero no se aceptó por la empresa. Entiende que la negativa es acorde con lo dispuesto por la norma, pero considera que hubiera sido acertado. Por eso durante el procedimiento la posición de los dos representantes en la comisión negociadora por parte de la planta de Vitoria ha sido compartida con el comité de empresa de dicho centro de trabajo. El 20 de noviembre de 2020 se remite a la Inspección de Trabajo un correo electrónico de parte de este Comité de Empresa, reiterando lo expuesto e incorporando, cuanto acontece en relación con el procedimiento de despido colectivo: ? Consideran que la situación es coyuntural y no estructural, que la carga de trabajo ha mejorado a lo largo del año y que, las causas que en mayo justifican un ERTE son las mismas que se alegan para un ERE en septiembre. En este punto, indican que los programas aportados no corresponden con los trabajos que se realizan en la planta de Vitoria y que ya denunciaron esta situación durante la negociación del ERTE volviéndose a incorporar ahora. Que, si estos datos no son los que se ajustan a la realidad, difícilmente se puede utilizar esta base para despedir a 85 personas. ? Se avisa del inicio del expediente el 25 de agosto a través de correos electrónicos personales, cuando la plantilla está en suspensión de contratos. ? El viernes 18 de septiembre de 2020 se deniega la realización de una asamblea de trabajadores para la explicación de las negociaciones, interviniendo la Inspección de Trabajo de Álava. Finalmente se pudo llevar a cabo. ? El día 29 de octubre de 2020 durante una jornada de huelga se impide el acceso a las instalaciones al comité de huelga, teniendo que llamar a la policía vasca para que levantara atestado de lo ocurrido, ante la negativa del gerente de la planta de Vitoria- Gasteiz. El 16 de noviembre de 2020 se impide la entrada del Comité a la empresa por estar en ERTE, interviniendo de nuevo la policía autónoma vasca. ? La empresa no ha facilitado información requerida por CGT y ELA durante el periodo de negociación del ERE, principalmente el plan de viabilidad de la empresa y, más concretamente, el de la planta de Vitoria. ? Consideran que hay un trato discriminatorio con la planta de Vitoria-Gasteiz, puesto que es la única que no se reduce el número de salidas. En la documentación inicial aportada por la empresa en el ERTE se refiere un excedente



de 85 personas y a 1 de diciembre de 2020 serán 85 las personas despedidas, el 44% de la plantilla, muy superior al porcentaje final de otras plantas: 8 personas salen en junio de 2020 en la planta de Vitoria-Gasteiz (baja incentivada, con 25 días por año de trabajo por 18 mensualidades más 4000 euros lineales). El día 1 de diciembre de 2020 salen 77 personas: 56 personas salidas forzosas, 8 prejubiladas y 13 salidas no forzosas. ? Tampoco tienen conocimiento de la aplicación del nuevo ERTE, ni si se trata de una prórroga del anterior o uno nuevo, en cuyo caso no se ha facilitado la documentación necesaria, ni negociado. Tampoco se ha facilitado información sobre este nuevo ERTE, del que se está entregando desde el 13 de noviembre los calendarios a los afectados. ? Señalan, además, que el listado de personas afectadas por el despido colectivo no responde a los criterios aprobados en el propio ERE y que hay un trato discriminatorio de ciertos colectivos (mujeres en mayor número, con reducción de jornada, bajas de larga duración y menores de 48 años, trabajadores que han ido en listas, ...) asimismo, señalan un trato discriminatorio de sus representantes en la aplicación de los turnos de afectación al ERTE. En representación de la empresa, en lo que se refiere al procedimiento, D. Cirilo, explica: ? El proceso de negociación y señala ha sido complejo y conflictivo, con huelgas en todos los centros de trabajo e, incluso, encierros en las oficinas centrales de Sevilla. ? En un principio la negociación se centró en la discusión sobre el carácter coyuntural o estructural de la medida, negándose la parte sindical a afrontar las medidas de los despidos y abogando por salidas "no traumáticas". ? Dentro del necesario reconocimiento a la estructuralidad de la situación la empresa y a la necesidad de reducir plantilla, la empresa ha tratado de minimizar el impacto de las salidas, facilitando en lo posible las adscripciones voluntarias. ? Se ha compartido y explicado la documentación que les ha sido solicitada. ? El resultado y la mayor afectación de los despidos "forzosos" a Vitoria se debe al poco éxito que tuvo allí el plan de bajas incentivadas. Además, en la reunión del día 25 de noviembre de 2020, explica a la Inspección de Trabajo el desglose e impacto de las medidas, clarificando algunas cifras y conceptos que aparecen en las actas de las reuniones, tal y como se explica en el apartado siguiente. (descripción 17 del expediente administrativo.).

**VIGESIMO-PRIMERO.-** Finalmente, el número de salidas fue de 374 trabajadores, 224 por adscripciones voluntarias y 150 por "despidos forzosos" (recogidos como "otras salidas" en el cuadro del acuerdo reproducido en la página 28 del informe de la inspección de trabajo unido al descriptor 17 del expediente administrativo).

**VIGESIMO-SEGUNDO.-** Sobre el colectivo al que afecta la medida de despido "forzoso" (otras salidas) en el mes de diciembre de 2020. Se realizan actuaciones de comprobación por parte de la Inspección de Trabajo, dirigidas a comprobar la existencia de una posible situación de discriminación en el colectivo de trabajadores afectados al expediente. Concretamente, en la mayor afectación del centro de trabajo de Vitoria y, dentro de éste, en la existencia de criterios discriminatorios en la selección de afectados, sin seguir los criterios del propio acuerdo. 1. Se pregunta al asesor de la empresa por el impacto en el centro de Vitoria, manifestando que ni los posibles pedidos pendientes de contratar del A220, ni el pico de producción del A320, ni la última internalización producida tiene incidencia en ese centro. Por otro lado, el criterio de reducción de las 51 plazas no cubiertas por adscripciones voluntarias se ha distribuido entre los centros de trabajo cuya solicitud no fue atendida. El problema, según señala, es que en Vitoria las medidas voluntarias han tenido una menor aceptación. El ajuste global de MOD que plantea el informe técnico es de un 48,93% con una pequeña oscilación entre el centro con mayor exceso, San Pablo con 53,24% de la plantilla y el menor, Tecno bahía con un 46,07%. se calcula por la Inspección, para cada planta, el porcentaje de exceso que se ha ajustado sobre el total planteado (total salidas/exceso MOD detectado en centro), siendo que, en el caso de Vitoria, sobre un exceso detectado del 49,26% se ha acometido un 89,55% del ajuste y, de este, el 70,15% se ha llevado a cabo a través de despidos a realizar en diciembre de 2020. Es el centro donde más se ha ajustado el % de ejecución respecto del exceso contemplado en el informe técnico aportado por la empresa y en el que se éste se ha ejecutado en mayor medida por despidos. Haciendo el mismo cálculo para la MOI se llega a idéntica conclusión. Se ha ejecutado un 85% del ajuste previsto, siendo un 40% de este ajuste por la vía de despidos en diciembre de 2020. Es, de hecho, el único centro en el que se realiza este ajuste vía despido. En relación con la posible discriminación en colectivo de los despidos: un 53,93% de la plantilla son mujeres, a las que ha afectado un 63,64% de despidos. La edad media de los despidos es inferior a la del promedio de la plantilla, pero en el caso de las mujeres el promedio de antigüedad de las despedidas es mayor que el de la plantilla. De la totalidad de la plantilla, un 19,32% son mujeres con reducción de jornada (34) y un 4,55 de hombres (8). El porcentaje de despidos con esta reducción asciende a un total del 43,64%, un 38,18% en el caso de las mujeres y a un 5,45% en el de los hombres. Dentro del colectivo de mujeres despedidas, el porcentaje de mujeres con reducción de jornada llega al 60% del total de mujeres despedidas, y en el caso de los hombres, al 15%. En ambos casos es similar la proporción de despidos entre MOI y MOD, un 18% en el caso de los hombres y un 17% en el de las mujeres. De igual forma, se analiza el cuadro de afectación por sexo en la otra planta con mayor número de despidos, San Pablo, centro de trabajo al que afecta el despido de 21 trabajadores, siendo en este caso los hombres un 84,7% de la plantilla y un 80,95% de los afectados, y un 15,24% de mujeres en plantilla y 19,05% afectados por despido. En relación con el segundo centro principalmente afectado, el de San Pablo, se constata



por la Inspección de Trabajo que se ha producido un incremento de plantilla desde la presentación del ERTE en el mes de mayo de 2020. (descripción 17 del expediente administrativo).

**VIGESIMO-TERCERO.**- A 30 de junio de 2020 la sociedad arrastra una deuda que asciende a 276,3 millones de euros (250,63 millones de euros de deuda concursal y 25,74 millones de euros de deuda no concursal). Esta deuda se deriva de una situación de concurso declarada en 2012 en la que incurrieron las sociedades del grupo **ALESTIS** que, tras diversas reestructuraciones societarias, han dado lugar a la sociedad actual. Y supone que, en 2021, **ALESTIS** debe afrontar el pago del 33% de la deuda total, lo que asciende a la cantidad de 94 millones de euros. El 15 de julio de 2020, **ALESTIS** presenta a sus acreedores una propuesta de modificación del convenio de acreedores, que se encuentra en proceso de análisis y valoración, con ánimo de adaptar el contenido de aquél a las circunstancias actuales, reestructurando su deuda para poder continuar con su actividad ordinaria de una forma sostenible. A pesar de que la sociedad salió en febrero de 2014 de la situación de concurso de acreedores en la que se encontraba, **ALESTIS** registra pérdidas en los últimos ejercicios, de manera que en el periodo comprendido entre 2017 y 2019 (último ejercicio auditado), la evolución tanto del resultado de explotación como del resultado del ejercicio ha sido negativa. Según gráfico contenido en la Memoria, y se da por reproducido. La empresa ha tenido una reducción de la carga de trabajo para 2020 y para los años 2021, 2022 y 2023, y dificultad para conseguir nuevos programas en los referidos ejercicios en el contexto existente actualmente. El sector aeroespacial está conformado por empresas de diferente tipología que componen la cadena de suministro en el sector aeronáutico, que funcionan con un efecto dominó: ? Industria de cabecera integradora, fabricantes de equipo original, que realizan la venta aeronaves al cliente final (OEM). ? Industria de cabecera tractora o integradoras modulares, subcontratistas de primer nivel (Tier 1), categoría en la que se encuadra **ALESTIS**. ? Industria auxiliar (Tier 2 y Tier 3). ? Industria de mantenimiento. **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** es un proveedor de primer nivel (Tier 1) de Aero estructuras, ingeniería y tecnologías de fabricación, que participa en los programas de los grandes fabricantes del sector, siendo sus clientes principales AIRBUS, BOEING o EMBRAER (OEMs), distribuyéndose sus procesos en las distintas plantas de fabricación, según se contempla en el cuadro que obra unido en el informe de la Inspección de Trabajo-descriptor 17 del expediente administrativo, que se da por reproducido- En relación con el volumen de actividad de estas plantas, la industria aeroespacial ha visto modificada las previsiones de crecimiento como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. La importante reducción de vuelos consecuencia del cierre de fronteras ha ocasionado que multitud de aerolíneas y compañías arrendadoras estén negociando con las compañías fabricantes de aeronaves, como AIRBUS o BOEING, en relación con la cancelación o incluso el retraso de los pedidos lo que, evidentemente, tiene un impacto directo en las restantes empresas del sector. AIRBUS es el principal cliente de **ALESTIS**, dependiendo de aquél el 96% de sus ingresos por ventas, por lo que cualquier modificación en el número de aviones contratados por éste tiene un impacto directo y significativo en la actividad productiva de la compañía. Dentro del cliente AIRBUS, los principales modelos de avión en cuya fabricación participa la sociedad son, principalmente, el A350 y el A320. Son los que más unidades se fabrican y suponen un 58% y un 21% de las ventas, respectivamente; así como un 82,8% de ingresos de la compañía. El A350 es el que supone el mayor porcentaje de aportación al margen operativo. En este sentido, desde principios del mes de abril de 2020, AIRBUS anunció importantes reducciones en la producción de los programas A320, A330 y A350. AIRBUS se encuentra, a su vez, incurso en procesos de ajuste de su propia plantilla. Por el lado de la producción ha habido una reducción de las cadencias en 2020 con respecto a 2019 del 34,7%. La reducción estimada para el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2020 respecto del mismo periodo del ejercicio anterior es de 51,9%, pues se prevé la entrega de 39 unidades del modelo A350, es decir, 42 unidades menos que el mismo periodo del ejercicio anterior. Para el 2021 experimentan una mayor caída con una cadencia total de 314 unidades, lo que conlleva una reducción del 3,7% con respecto a 2020 y del 37,2% con respecto a 2019. Si bien para los siguientes ejercicios 2022 y 2023 se espera una cierta estabilización en las unidades producidas, estos niveles siguen siendo muy inferiores a los registrados en el periodo 2017-2019, por lo que la evolución de las cadencias en 2023 seguiría siendo negativa, experimentando una disminución de 23,2% con respecto al año 2019. La evolución de los encargos en los principales tipos de programa en que interviene la sociedad y el nivel de ingresos por cada uno de los programas contratados son los que se reproducen en el informe de la Inspección de Trabajo- descripción 17 del expediente administrativo, que se da por reproducido- Las previsiones de ingresos en los principales modelos son: Modelo A350: una disminución en 2021 hasta un mínimo de 71.031 miles de euros, frente a los 180.924 miles de euros registrados en 2019, lo que supondría un descenso de aproximadamente el 60,7%. Si bien se prevé que durante los años 2022 y 2023 se produzca una recuperación con respecto al anterior ejercicio 2021, los niveles de ingresos correspondientes al modelo A350 se mantendrán muy inferiores a los registrados en 2019, estimándose un descenso del 53,8% y del 55,1%, respectivamente. Modelo A320: se prevén unos ingresos de 30.693 en 2020 y 28.327 en 2021, lo que se corresponde con una disminución del 26,1% y del 31,8%, respectivamente. A pesar de que para los próximos 2022 y 2023 se prevé un cambio en la tendencia de los ingresos generados por el A320, no se espera que dicha recuperación alcance los niveles del año 2019,



con respecto a los cuales se seguiría produciendo un descenso del 23,2% en 2022 y del 16,9% en 2023. Los procesos dilatados de contratación de esos pedidos, constan de dos fases: una primera comercial (desde la recepción de la oferta por parte del potencial cliente a la firma del contrato de fabricación), y cuya tramitación tiene una duración aproximada de 300 días; y la fase de fabricación (que incluye el diseño, la preparación de los medios productivos y el aprovisionamiento de los componentes necesarios para iniciar la fabricación), y cuya duración excede un mínimo de 8 meses. Esto es, el periodo mínimo necesario que transcurre entre la solicitud de oferta por parte de un potencial cliente hasta el inicio de la fabricación es de entre un año y medio y dos años, lo que, según se explica, implica que no será hasta transcurrido dicho plazo cuando será necesaria la mano de obra para realizar dicha actividad de fabricación de los componentes, y permite estimar los programados para los ejercicios 2020, 2021 y 2022. Finalmente, resalta el informe técnico (página 62) que "la Dirección de la Sociedad ha realizado la estimación de las unidades a producir en los próximos ejercicios en base a las comunicaciones que recibe de sus clientes. En este sentido, se han analizado las comunicaciones recibidas de Airbus, principal cliente de la Sociedad. En la carta de unidades de producción emitida por Airbus a sus proveedores el 8 de abril de 2020, firmada por el Director de Producción, Cornelio, el cliente reduce y establece la cadencia mensual o "rate" del A320, A350 y A330 en 40, 6 y 2 unidades, respectivamente hasta agosto de 2020. Si bien es cierto que, en esta misma misiva, Airbus informaba que cualquier plan de producción para los meses posteriores no debía tenerse en cuenta debido a que todos los planes de producción a largo plazo estaban siendo reevaluados. Las estimaciones incluidas en la mencionada carta son afinadas posteriormente por el propio Airbus, en las ordenes de trabajo que envía a los responsables de producción a través del sistema Airsupply. En relación con la productividad: Esta reducción de la actividad tiene, según indica la Memoria y el Informe-técnico incidencia en la productividad media de la plantilla de Estructura durante el período para el que se realizan proyecciones (2020-2023), con una reducción media por empleado del 47,8% respecto del período 2017-2019. Estima que, aunque se produciría una mejora a partir del 2021 no alcanzaría niveles previos. La distribución de la plantilla y los criterios de afectación al expediente, en el informe de la Inspección de Trabajo, confeccionado con la información contenida en la memoria y en el informe técnico, se detalla el número de trabajadores afectados por centro y categoría profesional. Con carácter subsidiario a los criterios a los indicados, se aplicarían otros, tales como: la estructura mínima que tiene que existir por centro y clasificación; la formación, los idiomas, antigüedad en el puesto y, en último caso, edad (MOI y MOE); en el caso de la mano de obra directa, los criterios serán estructura mínima, polivalencia, antigüedad y edad (MOD). (Descriptor 147, 246, 378, 238 y 17 del expediente administrativo).

**VIGESIMO-CUARTO.- ALESTIS AEROSPACE, S.L. (ALESTIS)** en uno de sus centros el denominado "**Alestis** San Pablo", sito en Carretera Nacional IV km 531, término de La Rinconada (Sevilla), ha venido externalizando la parte de su actividad consistente en servicios básicos de gestión de almacén, almacén y limpieza de utillaje, y handling, además de otros servicios adicionales. Tal actividad fue prestada a **ALESTIS** por ADISA EUROPEA DE SERVICIOS, S.L. (ADISA) hasta el 18 de marzo de 2015 en que pasó a serlo por las empresas KUEHNE & NAGEL, S.A. (K&H) y ALTERNA, de forma que K&H se subrogó en los contratos de trabajo de los treinta y cuatro (34) trabajadores que atendían dicha contrata como así les fue notificado y que son, entre otros los siguientes: Modesta, Gervasio, Hermenegildo, Regina, Jacinto, Joaquín, Leandro, Antonieta, con Onesimo, Almudena, Melchor, Silvio, Victorio, Carlos Jesús, Severino, que fueron trabajadores afectados por el procedimiento de despido. Actualmente estos trabajadores vienen prestando servicios para la demandada en el centro **Alestis** San Pablo. Posteriormente, a K&H le sucedió en la ejecución de tales trabajos LTK 400 OPERADORES DE LOGÍSTICA INTEGRAL, S.L. (LTK), mediante contrato mercantil suscrito entre **ALESTIS** y LTK con vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019 (documental n.º 1 a 6 ramo LTK), subrogándose entonces LTK a partir del 1 de enero de 2018 en los contratos de trabajo de los mismos referidos 34 trabajadores (documental n.º 19 ramo actora y documentos n.º 13 a 15 ramo LTK). Con fecha 30 de noviembre de 2019 **ALESTIS** notificó por escrito a LTK la "resolución del contrato y la consiguiente finalización de los servicios que nos han venido prestando con efectos inmediatos a partir del día de hoy, 30 de noviembre de 2019 a las 12:00 horas". Con fecha 2 de diciembre de 2019 LTK notificó por escrito a los 34 trabajadores adscritos a la contrata, lo siguiente: "Mediante el presente comunicado, les informamos que el pasado sábado 30 de noviembre de 2019, **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** nos ha notificado la resolución del contrato mercantil en relación a los servicios que LTK viene prestando las instalaciones de San Pablo y Aerópolis y cuyo próximo vencimiento estaba estipulado con fecha 31 de diciembre de 2019. En la resolución del contrato nos indican que la finalización de los servicios es inmediata, a partir del 30 de noviembre a las 12:00 horas. Por consiguiente, informarles que los trabajadores asociados a dicho servicio, en el que Vd. se encuentra encuadrado, finalizarán la relación laboral con LTK el 30 de noviembre de 2019, pasando a ser personal laboral de **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** con efectos 1 de diciembre de 2019, al amparo de lo recogido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, le comunicamos la finalización de su relación laboral con LTK 400 OPERADORES DE LOGÍSTICA INTEGRAL, S.L. con efectos 30 de noviembre de 2019, poniendo, en el menor plazo posible, a su disposición la documentación que legalmente corresponda." Por sentencia de

la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía- Sevilla de 8 de julio de 2020 , dictada en el procedimiento 1/2020, sobre despido colectivo, se estima la demanda presentada por el letrado don Alejandro Alcoholado Ruiz, en nombre y representación del SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT) y del COMITÉ DE EMPRESA DE LTK 400 OPERADORES DE LOGÍSTICA INTEGRAL, frente a **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** y LTK 400 OPERADORES DE LOGÍSTICA INTEGRAL, S.L., con citación del Ministerio Fiscal, en reclamación de despido colectivo, se declara NULO el despido producido con efectos a partir de las 12:00 horas del día 30 de noviembre de 2019, y se declara el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando a la demandada **ALESTIS AEROSPACE, S.A.** a estar y pasar por esta declaración y a que, en consecuencia, los readmita inmediatamente con abono de los salarios dejados de percibir desde la efectividad del despido hasta que la readmisión tenga lugar; al tiempo que debemos absolver y absolvemos a LTK 400 OPERADORES DE LOGÍSTICA INTEGRAL, S.L. de los pedimentos en su contra formulados. Sin costas. (descriptor 316) La demandada preparó recurso de casación contra la citada sentencia que fue inadmitido mediante auto de 24 de junio de 2020 y frente al mismo se ha interpuesto recurso de queja. (documento 118 de la demandada) Todos los trabajadores afectados por la extinción cuya salida se produce en el mes de diciembre de 2020, fueron dados de baja en la empresa LTK el 31 de noviembre de 2019 y de alta en la empresa **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** el 30 de julio de 2020, con fecha real de alta de 9 de julio de 2020. (Informe de la Inspección de Trabajo, descriptor 17 del expediente administrativo)

**VIGESIMO-QUINTO.** -El Comité de empresa en KUEHNE &NAGEL, según las elecciones celebradas el 7 de febrero de 2017, está compuesto por cinco miembros: Arcadio , Bartolomé , Braulio , Celso y David . (descriptor 317)

**VIGESIMO\_SEXTO.**- El 28 de julio de 2020 la Comisión representativa de los trabajadores de **Alestis** (de la medida suspensiva) y la empresa tuvieron una reunión en la que se alcanzó un nuevo acuerdo respecto a la medida suspensiva, por el cual se amplían los efectos de la misma a 34 trabajadores procedentes de la entidad LTK, atendiendo al espíritu del acuerdo alcanzado el 25 de mayo de 2020 en el que se establecía una afectación generalizada y universal de toda la plantilla. (Descriptor 174).

**VIGESIMO-SEPTIMO.**- El 31 de julio de 2020 la empresa comunicó individualmente a cada uno de los trabajadores afectados su readmisión con fecha de efectos de 1 de agosto. (Descriptor 397) El 28 de julio de 2020 la parte actora solicitó ejecución definitiva de la sentencia, resolviendo la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía no haber lugar a la misma, toda vez que la empresa había anunciado recurso de casación contra ella. (Descriptor 401).

**VIGESIMO-OCTAVO.**- La empresa notificó a estos trabajadores por burofax la extinción de su contrato de trabajo con efectos de 1 de diciembre de 2020 y ello tras finalizar el periodo de consultas con la Comisión representativa de los trabajadores, sin que en la misma participara SAT. (descriptor 325).

**VIGESIMO-NOVENO.**- El sindicato SAT el 25 de agosto de 2020 remitió a la empresa un escrito en el que le recordaba que eran representantes unitarios de los trabajadores en la planta de **ALESTIS** San Pablo y que no habían recibido ninguna información relativa al ERE teniendo constancia por noticias aparecidas en varios medios del mismo y solicitando información y toda la documentación. (Descriptor 318).

**TRIGESIMO.**- SAT tiene 21 afiliados que han prestado servicios en la empresa demandada. (Descriptor 321) De los 178 trabajadores que prestaban servicios en la planta de Vitoria a fecha 1 de septiembre de 2020, 35 de ellos mantenían una o varias relaciones de parentesco con otros trabajadores de la planta. (Descriptor 198).

**TRIGESIMO-PRIMERO.**- Se da por reproducido el informe de la Inspección de Trabajo que obra unido al descriptor 17 del expediente administrativo.

**TRIGESIMO-SEGUNDO.**- La Dirección General de Trabajo remitió al SEPE oficio en los siguientes términos: En cumplimiento de los términos previstos en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el artículo 20 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en relación a la comunicación efectuada por la empresa **ALESTIS AEROSPACE, S.L.** que afecta a centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Comunidad de Madrid y País Vasco en que solicita las siguientes medidas: - La extinción de 374 contratos de trabajo, a partir del 01.12.2020 - La suspensión de la totalidad de la plantilla, 1377 trabajadores, desde 01.11.2020 hasta 30.11.2020 - La suspensión de 362 contratos de trabajo y la reducción del 50% de la jornada para 52 trabajadores, desde el 01.12.2020 hasta el 30.09.2021 Esta Dirección General de Trabajo manifiesta que: 1.- En el procedimiento de regulación de empleo nº NUM000 de esta Dirección General de Empleo comunicado por la empresa supraindicada con fecha de entrada 01.09.2020, la representación legal de la misma y la de los trabajadores afectados han finalizado el período de consultas con resultado de Con Acuerdo, habiéndose comunicado la decisión final de la empresa a esta Autoridad Laboral el día 31.10.2020. 2.- La





comunicación final de la empresa establece en base a naturaleza productiva: - La extinción de 374 contratos de trabajos. - La suspensión de la totalidad de la plantilla el mes de noviembre - La suspensión de 362 contratos y la reducción del 50% de la jornada para 52 trabajadores, desde el 01.12.2020 hasta el 30.09.2021 3.- Las extinciones comenzarán el 01.12.2020. y se extenderán hasta el 30.09.2021. En cuanto a las suspensiones, en el mes de noviembre afectará toda la plantilla. Posteriormente, se solicitan 362 suspensiones de contrato y la reducción de jornada del 50% para 52 trabajadores, desde el 01.12.2020 hasta 30.09.2021. 4.- Los trabajadores afectados pertenecen a centros de trabajo situados en 3 Comunidades Autónomas: Andalucía, Comunidad de Madrid y País Vasco. 5.- El desempleo, como consecuencia de la decisión empresarial, se considera de carácter total y definitivo para los despidos. En el caso de las suspensiones se considera de carácter total y de carácter parcial en el caso de las reducciones de jornada y, en ambos casos, carácter temporal. 6.- Se acompaña con el presente oficio de copia de la documental presentada por la empresa en su comunicación final."

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Confederación Sindical Euskal Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV) y por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), siendo admitidos a trámite por esta Sala.

**SEXTO.-** Impugnados ambos recursos por **Alestis** Aerospace SL y por Comisiones Obreras de Industria y la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT y, evacuado por el Ministerio Fiscal el traslado conferido, se emitió informe en el sentido de considerar que sendos recursos han de ser desestimados, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de diciembre de 2021, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El 25 de noviembre de 2020 se presentó, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO por la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA frente a la empresa **ALESTIS AEROSPACE SL**, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y, como interesado CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, interesando se dicte sentencia por la que:

"Se declare NULA o subsidiariamente NO AJUSTADA A DERECHO la medida adoptada por la empresa **ALESTIS AEROSPACE, S.L.**, declarando la inmediata reanudación de los contratos de trabajo extinguidos, así como los que hayan sido suspendidos, y condenando a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato o en su caso al abono de las diferencias que procedan respecto al importe percibido en concepto de prestación por desempleo durante el período de suspensión o reducción, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas reconociendo asimismo las consecuencias legales inherentes a dicha declaración."

El 25 de noviembre de 2020 se presentó, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO por la Letrada Doña Coral Gimeno Presa, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra **ALESTIS AEROSPACE SL**, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, ELA-LAV, LAB, SAT, siendo parte el Ministerio Fiscal, interesando se dicte sentencia por la que:

"Se declare NULA la decisión adoptada por la empresa así como el ACUERDO de que trae causa, o, subsidiariamente NO AJUSTADA A DERECHO la medida adoptada por la empresa, y con todos los efectos inherentes a dicha declaración."

Por Auto de 27 de septiembre de 2020 la Sala acordó acumular ambas demandas.

EL 23 de diciembre de 2020 se presentó, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO por el Letrado D. Iván Díaz Perales, en representación del SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES, contra **ALESTIS AEROSPACE SL**, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, ELA-LAV, LAB, CGT, siendo parte el Ministerio Fiscal, interesando se dicte sentencia por la que:

"Se declaren nulos los despidos que llevó a cabo dicha empresa en fecha 1 de diciembre de 2020 y se condene a la misma a readmitir a todos ellos bajo los términos del art. 123 LJS."

Por Auto de trece de enero de dos mil veintiuno, la Sala acordó acumular dicha demanda a las dos anteriormente presentadas.



En el acto del juicio LAB y EL SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES se adhirieron a las demandas presentadas.

**SEGUNDO.-** Por la mencionada Sala de lo Social se dictó sentencia el 30 de abril de 2021, en el procedimiento número 479, 482 y 528/2020 acumulados, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

"Estimamos la excepción de caducidad de la demanda formulada por el SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT), y la excepción de inadecuación de procedimiento de la pretensión contenida en la demanda de ELA en relación con actos posteriores a la finalización del procedimiento de despido colectivo, referidos a la ejecución del mismo, concretamente las relativas a que: los criterios no son objetivos, cuestionándose la diferente afectación de centros y criterios como el inglés. Que las medidas empresariales se han establecido de forma dispar en la plantilla, pues se observa que unos centros se ven más afectados que otros. Los criterios contenidos tanto en la comunicación como el preacuerdo y acuerdo posteriores son cuestionables pues incluye criterios como nivel de inglés sin explicar el dominio del mismo y desestimamos las demandas formuladas por D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA y por D<sup>a</sup> Coral Gimeno Presa, letrada del ICAM, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) a las que se han adherido LAB y SAT, frente a la empresa **ALESTIS AEROSPACE S.L.**, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre, CONFLICTO COLECTIVO en IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN DE DESPIDO COLECTIVO, absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda".

**TERCERO.- 1.-** Por la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en seis motivos.

Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente, en el primer motivo del recurso, infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. En concreto denuncia infracción del artículo 45.1 j) en relación con el artículo 51 y 53 ET, en conexión con el artículo 122 LRJS y el artículo 7.1 y 2 del Código Civil.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el segundo motivo del recurso, infracción de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución, en relación con el artículo 51 ET, dado que se ha vulnerado el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, en relación con la doctrina y jurisprudencia de aplicación al caso.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el tercer motivo del recurso, infracción de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución, en relación con el artículo 51 ET, dado que se ha vulnerado el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, en relación con la doctrina y jurisprudencia de aplicación al caso.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el cuarto motivo del recurso, infracción del artículo 2 del RD 9/2020 y artículos 22 y 23 del RD 8/2020, en relación con el artículo 6.4 del Código Civil.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el quinto motivo del recurso, infracción del artículo 51 del ET, en relación con los artículos 3, 5 y 7 del RD 1483/2012.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el sexto motivo del recurso, infracción del artículo 51.1 del ET en relación con el artículo 1 del RD 1483/2012.

**2.-** Por la Letrada Doña Coral Gimeno Presa, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en dos motivos.

Con amparo en el artículo 207 d) de la LRJS, denuncia la parte recurrente, en el primer motivo del recurso, apartado 1, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 215, acta de 7 de septiembre de 2020 (páginas 6,7 y 8, manifestación cuarta y quinta); al descriptor 216 acta de 15 de septiembre de 2020 (página 8, manifestación segunda) y al descriptor 220 acta de 30 de septiembre de 2020 (página 14, manifestación novena), interesa la modificación del hecho probado tercero.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el primer motivo del recurso, apartado 2, error en la apreciación de la prueba.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 230, acta de acuerdo de 28 de octubre de 2020 y al descriptor 238, informe de Inspección de Trabajo página 44, interesa la modificación del hecho probado cuarto.



Con el mismo amparo procesal denuncia, en el primer motivo del recurso, apartado 3, error en la apreciación de la prueba, interesando la modificación del hecho probado octavo.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 215 interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la primera reunión, periodo de consultas de 7 de septiembre de 2020, de los párrafos que consigna.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 216, acta de 15 de septiembre de 2020 (página 3, manifestación primera), descriptor 218 (acta de 24 de septiembre de 2020 (página 9, manifestación cuarta), informe de Deloitte, aportado con la comunicación del ERE de agosto de 2020 (página 90), descriptor 238: informe de la inspección de Trabajo (páginas 36 y 46), interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la segunda reunión, periodo de consultas de 15 de septiembre de 2020, de los párrafos que consigna.

Invocando el informe de Deloitte, aportado con la comunicación del ERE, los documentos obrantes al descriptor 216, (páginas 8 y 9, manifestación segunda); descriptor 218, (página 3, manifestación segunda); descriptor 238, (página 46, informe de las Inspección de Trabajo); descriptor 248, (página 7116 del expediente, anuncio de reapertura de 22 de julio de 2020) y descriptor 246, informe pericial de 13 de enero, interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la segunda reunión, periodo de consultas de 15 de septiembre de 2020, del párrafo que consigna.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 219, (páginas 4 y 5, manifestación segunda), interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la quinta reunión, periodo de consultas de 28 de septiembre de 2020, del párrafo que consigna.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 220, (páginas 6 in fine, 9 y 14), interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la sexta reunión, periodo de consultas de 30 de septiembre de 2020, del párrafo que consigna.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 230, (página 4 in fine), y 238 (informe de la Inspección de Trabajo) interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la undécima reunión, periodo de consultas de 28 de octubre de 2020, del párrafo que consigna.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el primer motivo del recurso, apartado 4, error en la apreciación de la prueba, interesando la modificación del hecho probado vigésimo segundo.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 238, informe de la Inspección de Trabajo (páginas 42, 46 y 47), interesa la modificación del hecho probado vigésimo segundo, interesando la adición del párrafo que consigna.

Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia la parte recurrente, en el segundo motivo del recurso, infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

En el apartado 1 del segundo motivo del recurso denuncia vulneración del artículo 3 CC, en relación con la inaplicación del RDL 8/2020, de 17 de marzo y, en concreto, los artículos 22 y 23 del mismo, el artículo 1 del RDL 30/2020 de 29 de septiembre, que establece su prórroga, y por infracción del artículo 2 del RDL 9/2020, de 27 de marzo.

En el apartado 2 del segundo motivo del recurso, para el caso de que no se estimase el motivo anterior, denuncia infracción del artículo 51.2 ET y de los artículos 5 y 7 del RD 1483/12 de 29 de octubre.

**3.-** Los recursos han sido impugnados por el Ministerio Fiscal, el Letrado D. Rafael López Martín, en representación de **ALESTIS AEROSPACE SL**, El Letrado D. Enrique Aguado Pastor, en representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UGT-FICA y la Letrada Doña Blanca Suárez Garrido, en representación de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA \_CCOO-INDUSTRIA--

El Ministerio Fiscal propone la desestimación de los recursos.

**CUARTO.- 1.-** Por razones de método se procede a examinar, en primer lugar, el motivo primero del recurso interpuesto por la Letrada Doña Coral Gimeno Presa, en representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT).

En el primer motivo del recurso interesa la revisión de los hechos probados tercero, cuarto, octavo y vigésimo segundo.

**2.-** Tal y como nos recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2013, recurso 37/2013: "Requisitos generales de toda revisión fáctica .- Con carácter previo al examen de la variación del relato de hechos



probados que el recurso propone, han de recordarse las líneas básicas de nuestra doctrina al respecto. Con carácter general, para que prospere la denuncia del error en este trámite extraordinario de casación, es preciso que concurren los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico [no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos]. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia ( SSTS 02/06/92 -rec. 1959/91-; ... 28/05/13 -rco 5/12-; y 03/07/13 -rco 88/12-).

Más en concreto, la variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental, porque el art. 207 LRJS sólo acepta -en la casación laboral común u ordinaria- el motivo de "error en la apreciación de la prueba" que esté "basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador" (recientes, SSTS 19/04/11 -rco 16/09-; 22/06/11 -rco 153/10-; y 18/06/12 -rco 221/10-); y que en esta línea hemos rechazado que la modificación fáctica pueda ampararse en la prueba testifical, tal como palmariamente se desprende de la redacción literal -antes transcrita- del art. 207.d) LRJS y hemos manifestado reiteradamente desde las antiguas SSTS de 29/12/60 y 01/02/61 (así, SSTS 13/05/08 -rco 107/07-; y 18/06/13 -rco 108/12-); como también hemos rechazado expresamente la habilidad revisora de la prueba pericial, que "no está contemplada en el ... [ art. 207.d) LRJS] como susceptible de dar lugar a sustentar un error en la apreciación probatoria en el recurso de casación, a diferencia de lo que sucede en el de suplicación ... [ art. 193.b LRJS], aparte de que la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil [art. 348] confiere a los órganos jurisdiccionales la facultad de valorar "los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica", y la Sala de instancia ya valoró esta prueba en conjunción con el resto de la practicada" ( STS 26/01/10 -rco 45/09-).

En todo caso se imponen -en este mismo plano general- ciertas precisiones: a) aunque la prueba testifical no puede ser objeto de análisis en este extraordinario recurso, pese a todo en algunos supuestos puede ofrecer "un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte" encuentra fundamento para las modificaciones propuestas (en tal sentido, SSTS 09/07/12 -rco 162/11-; y 18/06/13 -rco 108/12-); b) pese a que sea exigencia de toda variación fáctica que la misma determine el cambio de sentido en la parte dispositiva, en ocasiones, cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental ( STS 26/06/12 -rco 19/11-); y c) la modificación o adición que se pretende no sólo debe cumplir la exigencia positiva de ser relevante a los efectos de la litis, sino también la negativa de no comportar valoraciones jurídicas ( SSTS 27/01/04 -rco 65/02-; 11/11/09 -rco 38/08-; y 20/03/12 -rco 18/11-), pues éstas no tienen cabida entre los HDP y de constar se deben tener por no puestas, siendo así que las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica ( SSTS 07/06/94 -rco 2797/93-; ... 06/06/12 -rco 166/11-; y 18/06/13 -rco 108/12-).

**QUINTO.-1.-** Con amparo en el artículo 207 d) de la LRJS, denuncia la parte recurrente, en el primer motivo del recurso, apartado 1, error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 215, acta de 7 de septiembre de 2020 (páginas 6,7 y 8, manifestación cuarta y quinta); al descriptor 216 acta de 15 de septiembre de 2020 (página 8, manifestación segunda) y al descriptor 220 acta de 30 de septiembre de 2020 (página 14, manifestación novena), interesa la modificación del hecho probado tercero.

**2.-** Interesa la adición del siguiente párrafo:

"A pesar de que la empresa condiciona la negociación del ERE al plan de viabilidad y que el plan de refinanciación de la deuda fue aprobado por la comisión europea con anterioridad al inicio de la negociación del ERE no se han contemplado ni en la memoria ni en el informe técnico y no se han facilitado a la CR durante la negociación . De la misma manera que tampoco se ha facilitado la nueva propuesta de convenio de acreedores".

**3.-** No procede la adición interesada ya que, en primer lugar, de los documentos invocados no resulta de forma directa, clara e indubitada los hechos negativos que el recurrente pretende adicionar, sino que hay que acudir a hipótesis, conjeturas y razonamientos.

En segundo lugar, consta en la sentencia recurrida, en el Fundamento de derecho quinto, con valor de hecho probado, que la empresa mediante correo electrónico dio traslado a la CR de la documentación solicitada relativa a la renegociación de la deuda, por lo que se refiere al plan de viabilidad de **Alestis** la empresa alega que este documento, está en proceso de elaboración y no es definitivo por lo que no pudo ser facilitado.

En tercer lugar, consta en el fundamento de derecho sexto, con valor de hecho probado, que la Memoria explica que, en fecha 15 de julio de 2020, **ALESTIS** presenta a sus acreedores una propuesta de modificación del convenio de acreedores .

Asimismo consta en el hecho probado tercero que el 21 de diciembre de 2020 la representación procesal de la empresa presentó propuesta de modificación del convenio de acreedores, admitiéndose a trámite por auto de 21 de diciembre de 2020 por lo que, habiendo finalizado la tramitación del despido colectivo por acuerdo de 28 de octubre de 2020, no era posible que la empresa facilitara al Sindicato recurrente la propuesta de modificación del convenio de acreedores.

**SEXO.-1.-** Con el mismo amparo procesal denuncia, en el primer motivo del recurso, apartado 2, error en la apreciación de la prueba.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 230, acta de acuerdo de 28 de octubre de 2020 y al descriptor 238, informe de Inspección de Trabajo página 44, interesa la modificación del hecho probado cuarto.

**2.-** Interesa la adición del siguiente párrafo:

"En relación con el ERTE desde diciembre de 2020 a septiembre de 2021: quedan incluidos en el mismo todos los trabajadores cuyos contratos de trabajo solo se pueden extinguir entre el 1 y el 31 de septiembre fecha en las que se revisaran la concurrencia de la causa productiva".

**3.-** No procede la adición interesada ya que, en primer lugar, de los documentos invocados no resulta de forma directa, clara e indubitada los hechos que el recurrente pretende adicionar, sino que hay que acudir a hipótesis, conjeturas y razonamientos.

En segundo lugar, consta en la sentencia recurrida, en el hecho probado noveno, el contenido concreto del acuerdo, consignando los trabajadores a los que afecta.

**SÉPTIMO.-1.-** Con el mismo amparo procesal denuncia, en el primer motivo del recurso, apartado 3, error en la apreciación de la prueba, interesando la modificación del hecho probado octavo.

Invocando los documentos obrantes al descriptor 215, interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la primera reunión, periodo de consultas de 7 de septiembre de 2020, de dos nuevos párrafos.

**2.-** Interesa la adición de los siguientes párrafos:

"1º) Sobre la deuda concursal y la refinanciación de ésta indica la empresa que la deuda nominal esta en torno a los 285 millones de euros y que en febrero se deben abonar 108 millones , que la empresa está trabajando en un nuevo convenio de acreedores , que debe aprobar el juzgado de lo mercantil, que en agosto la comisión de la unión europea aprobó la propuesta de refinanciación, que permite reducir los pagos de 2021, 2022 y 2023 y que espera que en el mes de octubre pueda presentar la nueva propuesta ante el juzgado de lo mercantil, que para que sea viable esa propuesta deben adoptarse medidas en una triple esfera: (i) financiera (ii) laboral e (iii) industrial . Que la refinanciación permitiera reducir los pagos de 2021, 2022 y 2023 muy significativamente para que , con el resto de medidas que se están adoptando , la empresa pueda ser viable

2º) CGT solicita la siguiente documentación (i) las ordenes de producción del cliente (ii) copia del documento de renegociación de la deuda (iii) ayudas y subvenciones que ha recibido **alestis** en los tres últimos años (iv) si la compañía esta en algun proceso de adjudicacion de paquetes de trabajo de Airbus".

**3.-** No procede la revisión interesada ya que los datos que el recurrente pretende adicionar carecen de trascendencia para alterar el signo del fallo, debiendo señalarse, a mayor abundamiento, que el documento que la parte invoca para la revisión pretendida es el que tuvo en cuenta la Sala al redactar el hecho probado, tal y como consta en el mismo.

**OCTAVO.-1.-** Invocando los documentos obrantes al descriptor 216, acta de 15 de septiembre de 2020 (página 3, manifestación primera), descriptor 218 (acta de 24 de septiembre de 2020 (página 9, manifestación cuarta), informe de Deloitte, aportado con la comunicación del ERE de agosto de 2020 (página 90), descriptor 238: informe de la inspección de Trabajo (páginas 36 y 46), interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la segunda reunión, periodo de consultas de 15 de septiembre de 2020, de un nuevo párrafo.

**2.-** Interesa la adición del siguiente párrafo:

"1º) La empresa ofrece internalizar tareas subcontratadas lo que supondría una reducción del ERE en 51 personas. En el informa técnico ya se refiere al proceso de internalizaciones que está acometiendo la empresa al explicar el plan de mejoras diseñado a principios de 2020 , pero no se incluye su impacto en el cálculo de



los excedentes de mano de obra, por lo que ELA indica que ya se está realizando y que la compañía podría haberlo tenido en cuenta antes de anunciar el despido. También se solicita el desglose por plantas de esas 51 personas así como las empresas subcontratadas a las que la rescisión del contrato mercantil va a afectar. La empresa dice que lo conoce que empresas se verán afectadas por la internalización y el impacto por plantas que tendría pero que no obstante indica que ese detalle no puede darle en ese momento. La empresa no ha facilitado esta información a la CR hasta la séptima reunión el 2 de octubre pero sin que se haya acreditado durante el periodo de consultas dicha afección en función de las resoluciones contractuales efectuadas, a pesar de que se contaba con dicha información".

**3.-** No procede la adición interesada ya que, en primer lugar, de los documentos invocados no resulta de forma directa, clara e indubitada los hechos que el recurrente pretende adicionar, sino que hay que acudir a hipótesis, conjeturas y razonamientos.

En segundo lugar, de los documentos invocados no resulta el hecho que se pretende adicionar... "sin que se haya acreditado durante el periodo de consultas dicha afección..."

En tercer lugar, la empresa expone los motivos por los que no puede acceder a la solicitud de CGT y realiza una propuesta para que la comisión representativa pueda analizar antes de la siguiente reunión la medida de reducción de 51 excedentes mediante la internalización de la carga de trabajo.

**NOVENO.-1.-** Invocando el informe de Deloitte, aportado con la comunicación del ERE, los documentos obrantes al descriptor 216, (páginas 8 y 9, manifestación segunda); descriptor 218, (página 3, manifestación segunda); descriptor 238, (página 46, informe de la Inspección de Trabajo); descriptor 248, (página 7116 del expediente, anuncio de reapertura de 22 de julio de 2020) y descriptor 246, informe pericial de 13 de enero, interesa la revisión del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la segunda reunión, periodo de consultas de 15 de septiembre de 2020, de un nuevo párrafo.

**2.-** Interesa la adición del siguiente párrafo:

"2º) En cuanto a los paquetes del modelo A220, la RE la empresa conocía de la existencia de varios pedidos pendientes de resolver desde el mes de junio reaperturado en el mes de julio y sin embargo no se tuvo en cuenta la previsible carga de trabajo ni en el informe ni en la memoria ni se justificó documentalmente durante el proceso de negociación su distribución entre los diferentes centros de trabajo, a pesar de que se contaba con dicha información".

**3.-** No procede la adición interesada ya que, en primer lugar, el dato que se pretende añadir es intrascendente para el sentido del Fallo pues, tal y como consta en el Fundamento de Derecho, tales pedidos no estaban adjudicados a la empresa sino "desde la reunión del 15 de septiembre de 2020 se refiere la empresa a la existencia de cuatro pedidos pendientes de adjudicar por parte de Airbus, correspondientes al programa A220 y de los que, si bien se desconoce si serán contratados con la empresa (todos, ninguno o parte), se prevé que sea bastante probable que reciban alguno de ellos".

**DÉCIMO.-1.-** Invocando los documentos obrantes al descriptor 219, (páginas 4 y 5, manifestación segunda), interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la quinta reunión, periodo de consultas de 28 de septiembre de 2020, de un nuevo párrafo.

**2.-** Interesa la adición del siguiente párrafo:

"1º) La empresa indica que tiene un gran endeudamiento y tiene que presentar un plan de viabilidad en el seno del procedimiento concursal si no hay un plan de viabilidad de la compañía el resultado no será otro que el despido colectivo de las 1376 personas que conforman la plantilla. CGT insiste en que la causa es coyuntural e insiste en alargar el ERTE en vigor".

**3.-** No procede la adición interesada ya que la misma es irrelevante para alterar el signo del fallo, constando la postura del sindicato ahora recurrente.

**DÉCIMO PRIMERO.-1.-** Invocando los documentos obrantes al descriptor 230, (página 4 in fine manifestación segunda), interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la undécima reunión, periodo de consultas de 28 de octubre de 2020, de un nuevo párrafo.

**2.-** Interesa la adición del siguiente párrafo:

"1º) CGT reitera que las causas expuestas por la compañía carecen de base real y apela nuevamente a que la empresa reconsidere su postura y adopte medidas de carácter temporal. Solicita la extensión del ERTE que actualmente se viene aplicando. Asimismo indica que sigue esperando la documentación que ha solicitado en multitud de ocasiones insistiendo en el acuerdo de refinanciación de la deuda y si el mismo lleva un compromiso explícito de despidos y su plan de viabilidad sin los que no puede entrar a valorar las propuestas".



3.- No procede la adición interesada ya que la misma es irrelevante para alterar el signo del fallo y en cuanto al acuerdo de refinanciación de la deuda nos remitimos a lo consignado en el fundamento de derecho quinto de esta resolución.

**DÉCIMO SEGUNDO.-1.-** Invocando los documentos obrantes al descriptor 230, (manifestación segunda, página 4 in fine), y 238 (informe de la Inspección de Trabajo) interesa la modificación del hecho probado octavo, interesando la adición al párrafo que se refiere a la undécima reunión, periodo de consultas de 28 de octubre de 2020, de un nuevo párrafo.

2.- Interesa la adición del siguiente párrafo:

"1º) Respecto al pico de producción del A320 manifiesta la empresa que puede durar hasta el mes de mayo junio de 2021 teniendo impacto directo en las plantas de Cádiz y en menor medida en Sevilla que no tendrá impacto en Vitoria. CGT solicita más información sobre el aumento de la carga de trabajo asociada al programa A320 sin que la empresa facilite ésta ni acredite el impacto de este repunte de actividad por centro de trabajo".

3.- No procede la adición interesada ya que, en primer lugar, los datos que se pretenden adicionar no resultan de forma clara y directa de los documentos invocados, sino que hay que acudir a hipótesis y razonamientos. En segundo lugar la misma es irrelevante para alterar el signo del fallo.

**DÉCIMOTERCERO:1.-** Con el mismo amparo procesal denuncia, en el primer motivo del recurso, apartado 4, error en la apreciación de la prueba.

Invocando el documento obrante al descriptor 238, informe de Inspección de Trabajo página 42, 46 y 47, interesa la modificación del hecho probado vigésimo segundo, interesando la adición de un nuevo párrafo.

2. Interesa la adición del siguiente párrafo:

"1º) El informe aportado en la comunicación del ERE, analiza la situación del exceso de mano de obra en el centro de San Pablo como si se derivara de una variación del volumen de pedidos sin tener en cuenta la mayor capacidad operativa derivada de la incorporación de 35 trabajadores procedentes de la empresa LTK a que deviene obligada en función de la sentencia del TSJ Andalucía de 8 de julio de 2020".

3.- No procede la revisión interesada ya que, en primer lugar, el contenido íntegro del informe de la Inspección de Trabajo se da por reproducido en el ordinal trigésimo primero del relato de hechos probados de la sentencia de instancia.

En segundo lugar, el recurrente no propone la adición de un hecho sino su valoración del informe aportado en la comunicación del ERE, reprochando al mismo que se ha efectuado sin tener en cuenta la mayor capacidad operativa derivada de la incorporación de 35 trabajadores procedentes de la empresa LTK.

**DÉCIMO CUARTO.-1.-** Por razones de método se pasa a examinar el motivo segundo del recurso formulado por la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA.

Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia, en el segundo motivo del recurso, infracción de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución, en relación con el artículo 51 ET, dado que se ha vulnerado el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, en relación con la doctrina y jurisprudencia de aplicación al caso.

2.- En esencia alega que el acuerdo alcanzado el 28 de octubre de 2010 entre la empresa y la representación mayoritaria en la empresa a nivel estatal -UGT y CCOO- ya se encontraba negociado y firmado al inicio del periodo de consultas y lo único que se ha realizado durante el periodo de consultas es trasladar el preacuerdo al acuerdo final, por lo que el periodo de consultas no se ha realizado de buena fe. Todo lo referido a la negociación ya está acordado al inicio del procedimiento, lo que ha supuesto que la participación del Sindicato ahora recurrente sea residual y testimonial, lo que supone un atentado a la libertad sindical.

Tanto las jubilaciones como la internalización de servicios contratados ya eran conocidas con anterioridad al inicio del ERE por parte de la empresa, por lo que la decisión era definitiva desde el principio, lo que supone un fraude legal. Invoca la sentencia de esta Sala, recurso 130/2014, que confirmó la sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de noviembre de 2013, sentencia 193/2013.

3.- Para resolver la cuestión debatida la Sala ha de partir del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, de los hechos que la Sala haya procedido a modificar en virtud del recurso de casación interpuesto por la parte al amparo del artículo 207 d) de la LRJS y de los hechos probados que, con valor de tales, aunque en inadecuado lugar, puedan figurar en los Fundamentos de Derecho, sin que pueda tomar en consideración hechos que no figuren en alguna de las formas antedichas.



Respecto a la buena fe en la negociación durante el periodo de consultas, el artículo 51.2 del ET dispone: "Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo". Por su parte el artículo 124.11, párrafo 4º de la LRJS establece: "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 ET".

La sentencia de esta Sala de 20 de octubre de 2021, recurso 88/2021, nos recuerda:

"2.- Reiterada doctrina jurisprudencial ha abordado el concepto de buena fe negocial:

"La expresión legal (buena fe) 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".

Configurado de esta manera ese deber, habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones. En el presente caso, bastaría con analizar el contenido de las actas de las seis reuniones habidas para concluir, junto con el examen del contenido de la documentación remitida para la apertura del periodo de consultas para concluir que de todo ello en absoluto cabe desprender que ese proceso se haya llevado a cabo por la empresa con mala fe, con ocultación de datos relevantes o de información alguna" (sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 29 de septiembre de 2020, recurso 36/2020, y las citadas en ella).

**3.-** Las sentencias del Pleno de la Sala de lo Social del TS de 14 de enero de 2020, recurso 126/2019, con cita de la de 18 de julio de 2014, recurso 303/2013, argumentaron, en relación con el periodo de consultas, que "en el precepto legal (art. 51.2 del ET) 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 [...] 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-rc 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".

**4.-** En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala consta, en el inmodificado relato fáctico de la sentencia de instancia, que el 24 de agosto de 2020 la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, a través de un correo electrónico, su intención de llevar a cabo un ERE por causas productivas, para la extinción de varios contratos de trabajo, que afectaría a siete de sus nueve centros.

El 1 de septiembre de 2020 los representantes de los trabajadores comunican a la empresa la constitución de la comisión negociadora, figurando en la misma un representante del sindicato ELA.

El 1 de septiembre de 2020 la empresa comunica a los representantes de los trabajadores y a la Dirección General de Trabajo la apertura del periodo de consultas.





Durante el periodo de consultas se celebran once reuniones, los días 7, 15, 21, 24, 28 y 30 de septiembre y 2, 14, 23, 23 y 28 de octubre de 2020.

En la séptima reunión celebrada el 2 de octubre de 2020 se aporta un documento, en calidad de preacuerdo, que es suscrito por UGT y por CCOO, cuyo contenido queda supeditado a lo que se pueda acordar en el resto de las reuniones previstas del periodo de consultas y a su ratificación por ambas partes en el acta de acuerdo que ponga fin al mismo, CGT y ELA no firmaron el preacuerdo.

En la novena reunión se examinan los datos de adhesión para las distintas medidas actualizados, manifestando ELA que en su planta no hay trabajadores de más de 57 años.

En la décima reunión la empresa manifiesta que es de interés que los trabajadores puedan acogerse a las bajas incentivadas para no tener que acudir a los criterios de designación.

El 28 de octubre de 2020 tuvo lugar la última reunión del periodo de consultas que finalizó con acuerdo, suscrito por dos de los cuatro sindicatos presentes en la comisión representativa -CCOO y UGT- que alcanzan el 84,6% de representatividad, suscrito por once de los trece miembros de la comisión representativa.

El acuerdo estaba sujeto a la ratificación por parte de la asamblea de trabajadores, siendo ratificado.

El iter seguido hasta la consecución del preacuerdo, que finalmente devino en acuerdo el 28 de octubre de 2020, ratificado por los trabajadores de la empresa, muestra que el mismo no se encontraba negociado y firmado al inicio del periodo de consultas, como alega el recurrente, sino que se aportó en la séptima reunión, celebrada el 2 de octubre de 2020, fue examinado y hubo debate sobre el contenido del mismo -importe de las indemnizaciones de las extinciones forzosas- enviando la empresa un borrador del posible acuerdo a la comisión representativa el 28 de octubre de 2020 -hecho probado séptimo "in fine"-.

No ha habido, por tanto, mala fe en las negociaciones, ni fraude, ni vulneración de la libertad sindical.

En cuanto a la invocación de lo resuelto por la sentencia de esta Sala, recurso 130/2014, hay que señalar que no resulta de aplicación ya que resuelve sobre una situación en la que, promovida la mediación ante el SIMA, antes de iniciarse la misma, se reúnen la empresa y los sindicatos CCOO y UGT -que acreditan el 64,93% de representatividad- y alcanzan un acuerdo. Las vulneraciones que aprecia la sentencia son esencialmente dos, a saber, ha habido reunión y acuerdo entre empresa y determinados sindicatos antes de iniciarse la mediación, lo que contraviene el artículo 148 del ASEC y se ha excluido de las negociaciones a secciones sindicales legitimadas para negociar. En el asunto sometido a la consideración de la Sala, en primer lugar, no nos encontramos ante una mediación en el SIMA, sino una negociación en periodo de consultas y, en segundo lugar, no consta que el Sindicato accionante haya sido excluido de la negociación del acuerdo de 28 de octubre de 2020.

**DÉCIMO QUINTO.-1.-** Con el mismo amparo procesal la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, denuncia, en el tercer motivo del recurso, infracción de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución, en relación con el artículo 51 del ET, dado que se ha vulnerado el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, en relación con la doctrina y jurisprudencia de aplicación al caso.

Alega que la mala fe en la negociación supone la vulneración del derecho de libertad sindical, por cuanto en el preacuerdo se indican cuales serán las condiciones de los trabajadores que acepten acogerse a las bajas incentivadas, vulnerando con ello la libertad sindical en relación con la negociación colectiva, porque desarma las propuestas que los sindicatos no firmantes del preacuerdo pretenden incorporar a dicho periodo.

**2.-** En cuanto a la ausencia de mala fe en la negociación del preacuerdo, la posibilidad de intervención en el mismo de todos los sindicatos que forman parte de la comisión representativa que interviene en la negociación del ERE, y la no vulneración del derecho de libertad sindical, nos remitimos a lo razonado en el fundamento de derecho anterior.

Procede, por todo lo razonado la desestimación de este motivo de recurso.

**DÉCIMO SEXTO.-1.-** Con el mismo amparo procesal la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, denuncia en el quinto motivo del recurso, infracción del artículo 51 del ET en relación con los artículos 3, 5 y 7 del RD 1483/2012.

Arguye que no se ha negociado de buena fe ya que la empresa fundamenta las decisiones extintivas adoptadas en el apoyo previo otorgado por las centrales CCOO y UGT en el denominado preacuerdo que posteriormente lo trasladan al periodo de consultas, no habiendo participado en el mismo todos los integrantes de la comisión negociadora, lo que determina que el despido haya de ser declarado nulo.



En el apartado IV interesa la nulidad por ausencia del periodo de consultas.

2.- En cuanto a la ausencia de mala fe en la negociación del preacuerdo, la posibilidad de intervención en el mismo de todos los sindicatos que forman parte de la comisión representativa que interviene en la negociación del ERE, y la no vulneración del derecho de libertad sindical, nos remitimos a lo razonado en el fundamento de derecho décimo cuarto.

3.- En el apartado III de este motivo solicita la declaración de nulidad del despido por falta de aportación de la información y documentación preceptiva.

Alega la recurrente que el contenido de la memoria y del informe técnico son insuficientes. Aduce, en esencia, que el informe y la memoria aportados se limitan a plasmar conclusiones alcanzadas unilateralmente por la demandada y la convalidación de la medida exige la plena acreditación conforme a los elementos objetivos, acreditación que no se ha obtenido. No se prueba el acaecimiento de una causa nueva o diferente a la alegada en el anterior ERTE, tampoco acredita debidamente por que alega que la causa haya pasado a ser estructural, no se prueba que cada centro absorba el porcentaje de producción que se expresa cuyo descenso justifique los despidos que se le asignan al mismo, y además se ignora la fuente de la que resultan objetiva y fehacientemente los datos así como las conclusiones que se incorporan. Por consiguiente los elementos de convicción aportados presentan carencias que impiden concederles eficacia probatoria en relación a las causas objetivas alegadas.

4.- Sobre la entrega de documentación, en la sentencia de esta Sala de 25 de abril de 2019, recurso 204/2018, se contiene la siguiente argumentación:

"1.- Son muchas las ocasiones en que la Sala se ha pronunciado acerca de los confines que pueda contener la obligación empresarial de aportar documentación al periodo de consultas, tanto en casos de Despidos Colectivos cuanto en otros supuestos de medidas reestructuradoras. Entre otras, en las SSTs 688/2016 de 20 julio (Panrico) y 1090/2016 de 21 diciembre (Seguridad Integral Canaria) se resume tal doctrina, con cita de numerosos precedentes. Y en la STS de 31 de octubre de 2017 (Rec. 115/2017) se sistematiza lo principal de cuanto hemos dicho en los siguientes términos: (...) La información se configura así como un presupuesto ineludible de las consultas. El tema conecta, sin dificultad, con la previsión del artículo 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, 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 quién 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.

C) Se impone, en todo caso, reiterar el carácter instrumental del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas lo que implica que no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada.

Y nos referimos a la "trascendencia" de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2 RD 1483/12 [el empresario "deberá aportar"], así como del 124 LRJS [se "declarará nula la decisión extintiva" cuando "no se haya respetado lo previsto" en el art. 51.2 ET, conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando "el empresario no haya ... entregado la documentación prevista" en el art. 51.2 ET, de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012], de todas formas 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].

D) Tanto la Directiva 98/59 como el artículo 51.2 ET obligan al empresario a proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en relación a las medidas extintivas que pretenden adoptar; información que se refiere no sólo a las causas justificativas, sino que alcanza a todos los aspectos del proyecto de despido que se propone llevar a cabo, de suerte que existe un principio de plenitud informativa al que debe atenerse el empresario para facilitar un correcto desarrollo del período de consultas. Desde esta perspectiva, las previsiones de la norma reglamentaria ( RD 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.) obligan a que la empresa aporte a los representantes de los trabajadores toda la documentación que exigen los artículos 3 a 5 del citado Reglamento. Ahora bien, ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.

E) Ello aboca a examinar el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista; es decir el problema de la necesidad de aportación o no de una determinada documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines examinados. La incorrección del despido colectivo por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas ( STS de 18 de julio de 2014, rec. 288/2013)". En similar sentido, STS de 23.09.2020, RC 36/2020".

5.- Sentada por nuestra jurisprudencia la necesidad de analizar en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones, concluimos que en el supuesto ahora enjuiciado no se ha incumplido la obligación de entrega de la documentación exigible, por lo que no se aprecia la mala fe negocial que denuncia la recurrente.

Tal y como consta en el relato de hechos probados de la sentencia impugnada:

"El 01/09/2020 la empresa envía la comunicación de apertura del periodo de consultas incorporando los siguientes extremos:...

Además, junto con el comunicado la empresa aporta:

Memoria (se adjunta a la presente demanda);

Informe Técnico sobre las causas productivas;"-hecho probado séptimo-."

En la primera reunión de 7 de septiembre de 2020 , por la representación de ELA: "Solicitan información adicional manifestando que igualmente remitirá su petición a la empresa por correo electrónico.

La RE manifiesta que analizará la solicitud de documentación y se dará respuesta."

En la segunda reunión de 15 de septiembre de 2020: "Por otro lado, manifiesta -ELA- que ha recibido el correo electrónico con la documentación solicitada a la RE en la pasada reunión" -hecho probado octavo-.

A la vista de la contundencia del relato de hechos probados anteriormente transcrito, forzoso es concluir que la representación empresarial entregó al hoy recurrente la totalidad de la documentación que había solicitado, sin que por parte del Sindicato accionante se solicitara documentación complementaria o se formulara protesta en cuanto a la insuficiencia de la documentación aportada, por lo que no procede en fase de recurso alegar insuficiencia de la documentación, lo que conduce a la desestimación de este motivo del recurso.

**DÉCIMO SÉPTIMO.-1.-** Con el mismo amparo procesal la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, denuncia en el primer motivo del recurso, infracción del artículo 45.1 j) en relación con el artículo 51 y 53 ET, en conexión con el artículo 122 LRJS y el artículo 7.1 y 2 del Código Civil.

Aduce la recurrente que la empresa se ha acogido a un ERE, cuando en realidad lo que debía haber hecho era prorrogar el ERTE en vigor, dado que no existen datos ni circunstancias productivas actuales que acrediten que la causa alegada para el ERTE se haya agravado, ni que existan nuevas causas productivas. Realmente la empresa ante la incertidumbre coyuntural que la pandemia ha generado pretende tener carta blanca para despedir en base a previsiones y estimaciones de carga productiva y para ello pretende iniciar un procedimiento de ERE, la causas productivas actuales derivadas de la crisis del COVID solo le facultan para prorrogar el ERTE en vigor.

En consecuencia de todo lo anterior no ha existido una variación de circunstancias, hechos o causas que justifiquen el ERE, por lo que existe un propósito engañoso de disfrazar la existencia de un ERE cuando en realidad subyace un ERTE prórroga del anterior, algo vedado por nuestro ordenamiento ya que con la aplicación fraudulenta del procedimiento de despido colectivo la empresa perseguía eludir la prórroga del ERTE. En el momento en que la empresa comunica su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo -el 24 de agosto de 2020- está en vigor un ERTE que se viene aplicando desde el 1 de junio de 2020 y que está basado en



causas productivas, por lo que la decisión extintiva tomada por la empresa dentro del periodo de suspensión de los contratos de trabajo sin causa suficiente, implica el ejercicio de un derecho de forma contraria a la buena fe, por lo que el despido habría de calificarse de nulo.

**2.-** Respecto a las consecuencias del despido de trabajadores con contrato suspendido por un ERTE, se ha pronunciado la Sala en la sentencia de 12 de marzo de 2014, recurso 673/2013, en la que declaró la nulidad del despido de una trabajadora con contrato suspendido por un ERTE a la que la empresa despidió por causas objetivas, con el siguiente razonamiento:

"Sobre la base de lo expuesto, si bien en principio es factible admitir -como razona la sentencia recurrida- que durante una situación de suspensión de la relación contractual por causas económicas y productivas - artículo 45.1.j) ET- una empresa pueda tomar una decisión extintiva, por razones objetivas, con respecto al trabajador cuya relación contractual se halla suspendida amparándose en las causas -económicas, técnicas, organizativas o de producción- a que hace referencia el artículo 51 ET por remisión del artículo 52 c) del propio texto estatutario, ello exigirá, que concurra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión. En el presente caso, no concurre ni una ni otra condición. Las causas - económicas y productivas- son las mismas, no concurriendo tampoco un cambio sustancial y relevante de las circunstancias sobre las que se fundamentó la autorización de suspensión. Así viene a admitirlo la sentencia recurrida, cuando expresamente dice que, "...la empresa no ha mejorado, sino que sigue manteniendo altas pérdidas y descenso en el volumen de negocio..." O dicho de otra manera, la situación de la empresa, sigue siendo la misma -no ha mejorado, pero tampoco ha empeorado- que la existente en la fecha de la repetida autorización suspensiva de las relaciones contractuales de un grupo de trabajadores, entre ellos, el demandante".

En la sentencia de 24 de septiembre de 2014, recurso 271/2013, resuelve que es ajustado a derecho el despido colectivo efectuado mientras se encuentra en vigor un ERTE. La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"La sentencia recurrida.... concluye afirmando en el FD Quinto lo siguiente: "del examen de las alegaciones y circunstancias fácticas concurrentes, la Sala llega a la conclusión de que ha habido un cambio suficiente de circunstancias en relación con el ERTE por lo que es procedente la extinción colectiva impugnada; así, tras el ERTE anterior de reducción de jornada y salario en un 25% y tras los seis meses de vigencia del mismo, la situación crítica de la empresa no ha mejorado, el ERTE de reducción de jornada no ha sido bastante para detener el progresivo deterioro de la situación económica de la empresa, no ha bastado, no ha frenado la situación adversa, y el empeoramiento ha continuado tanto en caída de ventas, como en los resultados económicos de la empresa, caída de ventas y empeoramiento de los datos económicos de la empresa demandada, incluso sin mejora apreciable en las horas muertas, tras el ERTE, que autorizan y justifican el expediente de regulación de empleo extintivo impugnado" . Y, tras insistir en los datos que constan en los hechos probados a que antes nos hemos referido, concluye: "De todo ello ha de concluirse que las medidas adoptadas en el expediente de reducción de jornada no fueron suficientes, las circunstancias han cambiado, el empeoramiento de la empresa ha continuado y la situación económica adversa en que se encuentra, situándose en causa legal de disolución y solicitud de la declaración de concurso voluntario, son suficientes para constituir la causa prevista lealmente de despido colectivo, sin que quepa acoger las alegaciones de la parte actora pues, si bien las circunstancias de las adversas circunstancias económicas del sector y de la empresa ya concurrían en el ERTE como también las relativas a su posición en el sector en relación a OPEL y contratos efectuados, como en la subida del IVA, a excepción del de 9/12, no obstante continuó como se ha dicho el descenso de ventas y de actividad en proporción suficiente con aumento de pérdidas y de la situación económica negativa, entrando en causa legal de disolución y presentando la petición de concurso" ...

Por la misma razón, las consideraciones del recurrente sobre la aplicación restrictiva de la cláusula rebus sic stantibus -que ciertamente es doctrina jurisprudencial tanto civil como social- carecen de eficacia ante un caso en que el juzgador estima, y así ha quedado establecido, que se han producido cambios sustanciales y circunstancias nuevas relevantes, en relación con las que determinaron el acuerdo de reducción temporal de jornada y salario, justificadoras de las decisiones extintivas adoptadas".

En el mismo sentido sentencia de 19 de mayo de 2015, recurso 286/2014 y 31 de marzo de 2016, recurso 272/2015.

**3.-** Hay que señalar, en primer lugar, que, a tenor del artículo 1.5 del Código Civil, la jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, por lo que no cabe invocar las sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia como jurisprudencia aplicable.



En segundo lugar, se han de examinar las circunstancias concretas que concurren en cada supuesto para determinar si las mismas permiten que, estando vigente un ERTE la empresa pueda realizar un despido colectivo.

En el asunto examinado el ERTE se ha mantenido durante el periodo de 1 de junio de 2020 a 31 de octubre de 2020 -hubo dos ampliaciones el 30 de septiembre de 2020 y el 2 de octubre de 2020, respectivamente- siendo las circunstancias de este -hecho probado cuarto- las siguientes:

"En mayo de 2020, **ALESTIS AEROSPACE, S.L** tramita un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) con acuerdo, por concurrencia de causas de carácter productivo, de acuerdo con el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, que afecta a todos los centros de trabajo hasta el 30 de septiembre de 2020.

El 18 de mayo de 2020, la empresa comunicó a la Comisión Negociadora la apertura de un periodo de consultas en relación con la medida de suspensión de contratos de trabajo de la totalidad de los empleados pertenecientes a todos los centros de trabajo de la empresa con base en la concurrencia de causas productivas de carácter coyuntural al amparo del procedimiento del artículo 23 del RD 8/2020, de 17 de marzo".

En cuanto a las causas justificativa del ERTE, el Fundamento de Derecho sexto de la sentencia recurrida consigna:

"La empresa planteó inicialmente una medida suspensiva hasta septiembre 2020 ante la incertidumbre existente sobre cuál iba a ser el efecto que la pandemia iba a tener en el sector aeronáutico, en el último trimestre de 2020 y en ejercicios posteriores y ello hasta el tanto pudiera conocerse con mayor detalle y seguridad el impacto en la empresa para periodos posteriores que el cliente principal aún no había comunicado en dicha fecha.

Por tal motivo, los datos que se conocían en la memoria explicativa y en el informe técnico de la medida suspensiva se referían al ejercicio 2020. por todo ello la empresa toma la decisión de adoptar determinadas medidas temporales ante la imposibilidad de conocer en aquel momento el efecto que se iba a generar en el medio y largo plazo.

Así en el informe técnico y en la memoria explicativa se analiza esta cuestión de forma específica, teniendo en cuenta la evolución de la cadencia (número promedio de aviones) anual de los principales tipos de programas en los que interviene **Alestis**, la sociedad estimo registrar un decremento de unidades producidas de un 34,7% en 2020 con respecto al año anterior. Para el ejercicio 2021, en el informe técnico se estima una mayor caída de la cadencia anual de 314 Unidades, lo que supone una disminución del 3,7% con respecto al año 2020 y para el ejercicio 2022 y 2023 se estima una cierta estabilización.

Por tanto, dado que las reducciones de las previsiones de unidades a producir que se han comunicado de forma oficial y definitiva a la empresa se refieren a un periodo temporal amplio, se evidencia que la causa productiva es de tipo estructural, la cual ha llevado la empresa a adoptar la decisión de iniciar el procedimiento de despido colectivo y no la prolongación de la medida de suspensión de contratos de trabajo."

Las causas del ERE aparecen consignadas en el ordinal vigésimo tercero del relato de hechos probados de la sentencia de instancia:

"A 30 de junio de 2020 la sociedad arrastra una deuda que asciende a 276,3 millones de euros (250,63 millones de euros de deuda concursal y 25,74 millones de euros de deuda no concursal). Esta deuda se deriva de una situación de concurso declarada en 2012 en la que incurrieron las sociedades del grupo **ALESTIS** que, tras diversas reestructuraciones societarias, han dado lugar a la sociedad actual. Y supone que, en 2021, **ALESTIS** debe afrontar el pago del 33% de la deuda total, lo que asciende a la cantidad de 94 millones de euros.

El 15 de julio de 2020, **ALESTIS** presenta a sus acreedores una propuesta de modificación del convenio de acreedores, que se encuentra en proceso de análisis y valoración, con ánimo de adaptar el contenido de aquél a las circunstancias actuales, reestructurando su deuda para poder continuar con su actividad ordinaria de una forma sostenible. A pesar de que la sociedad salió en febrero de 2014 de la situación de concurso de acreedores en la que se encontraba, **ALESTIS** registra pérdidas en los últimos ejercicios, de manera que en el periodo comprendido entre 2017 y 2019 (último ejercicio auditado), la evolución tanto del resultado de explotación como del resultado del ejercicio ha sido negativa. Según gráfico contenido en la Memoria, y se da por reproducido.

La empresa ha tenido una reducción de la carga de trabajo para 2020 y para los años 2021, 2022 y 2023, y dificultad para conseguir nuevos programas en los referidos ejercicios en el contexto existente actualmente...



AIRBUS es el principal cliente de **ALESTIS**, dependiendo de aquél el 96% de sus ingresos por ventas, por lo que cualquier modificación en el número de aviones contratados por éste tiene un impacto directo y significativo en la actividad productiva de la compañía.

Dentro del cliente AIRBUS, los principales modelos de avión en cuya fabricación participa la sociedad son, principalmente, el A350 y el A320. Son los que más unidades se fabrican y suponen un 58% y un 21% de las ventas, respectivamente; así como un 82,8% de ingresos de la compañía. El A350 es el que supone el mayor porcentaje de aportación al margen operativo. En este sentido, desde principios del mes de abril de 2020, AIRBUS anunció importantes reducciones en la producción de los programas A320, A330 y A350. AIRBUS se encuentra, a su vez, incurso en procesos de ajuste de su propia plantilla.

Por el lado de la producción ha habido una reducción de las cadencias en 2020 con respecto a 2019 del 34,7%. La reducción estimada para el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2020 respecto del mismo periodo del ejercicio anterior es de 51,9%, pues se prevé la entrega de 39 unidades del modelo A350, es decir, 42 unidades menos que el mismo periodo del ejercicio anterior.

Para el 2021 experimentan una mayor caída con una cadencia total de 314 unidades, lo que conlleva una reducción del 3,7% con respecto a 2020 y del 37,2% con respecto a 2019. Si bien para los siguientes ejercicios 2022 y 2023 se espera una cierta estabilización en las unidades producidas, estos niveles siguen siendo muy inferiores a los registrados en el periodo 2017-2019, por lo que la evolución de las cadencias en 2023 seguiría siendo negativa, experimentando una disminución de 23,2% con respecto al año 2019...

Las previsiones de ingresos en los principales modelos son:

Modelo A350: una disminución en 2021 hasta un mínimo de 71.031 miles de euros, frente a los 180.924 miles de euros registrados en 2019, lo que supondría un descenso de aproximadamente el 60,7%. Si bien se prevé que durante los años 2022 y 2023 se produzca una recuperación con respecto al anterior ejercicio 2021, los niveles de ingresos correspondientes al modelo A350 se mantendrán muy inferiores a los registrados en 2019, estimándose un descenso del 53,8% y del 55,1%, respectivamente.

Modelo A320: se prevén unos ingresos de 30.693 en 2020 y 28.327 en 2021, lo que se corresponde con una disminución del 26,1% y del 31,8%, respectivamente. A pesar de que para los próximos 2022 y 2023 se prevé un cambio en la tendencia de los ingresos generados por el A320, no se espera que dicha recuperación alcance los niveles del año 2019, con respecto a los cuales se seguiría produciendo un descenso del 23,2% en 2022 y del 16,9% en 2023.

Los procesos dilatados de contratación de esos pedidos, constan de dos fases: una primera comercial (desde la recepción de la oferta por parte del potencial cliente a la firma del contrato de fabricación), y cuya tramitación tiene una duración aproximada de 300 días; y la fase de fabricación (que incluye el diseño, la preparación de los medios productivos y el aprovisionamiento de los componentes necesarios para iniciar la fabricación), y cuya duración excede un mínimo de 8 meses.

Esto es, el periodo mínimo necesario que transcurre entre la solicitud de oferta por parte de un potencial cliente hasta el inicio de la fabricación es de entre un año y medio y dos años, lo que, según se explica, implica que no será hasta transcurrido dicho plazo cuando será necesaria la mano de obra para realizar dicha actividad de fabricación de los componentes, y permite estimar los programados para los ejercicios 2020, 2021 y 2022. Finalmente, resalta el informe técnico (página 62) que "la Dirección de la Sociedad ha realizado la estimación de las unidades a producir en los próximos ejercicios en base a las comunicaciones que recibe de sus clientes. En este sentido, se han analizado las comunicaciones recibidas de Airbus, principal cliente de la Sociedad.

En la carta de unidades de producción emitida por Airbus a sus proveedores el 8 de abril de 2020, firmada por el Director de Producción, Ovidio, el cliente reduce y establece la cadencia mensual o "rate" del A320, A350 y A330 en 40, 6 y 2 unidades, respectivamente hasta agosto de 2020. Si bien es cierto que, en esta misma misiva, Airbus informaba que cualquier plan de producción para los meses posteriores no debía tenerse en cuenta debido a que todos los planes de producción a largo plazo estaban siendo reevaluados.

Las estimaciones incluidas en la mencionada carta son afinadas posteriormente por el propio Airbus, en las ordenes de trabajo que envía a los responsables de producción a través del sistema Airsupply.

En relación con la productividad: Esta reducción de la actividad tiene, según indica la Memoria y el Informe técnico incidencia en la productividad media de la plantilla de Estructura durante el período para el que se realizan proyecciones (2020- 2023), con una reducción media por empleado del 47,8% respecto del período 2017-2019. Estima que, aunque se produciría una mejora a partir del 2021 no alcanzaría niveles previos..."

4.- El examen de los datos contenidos en el relato fáctico, anteriormente consignado, ponen de relieve que las causas de producción que justifican el ERTE son de carácter coyuntural, en tanto las que sustentan el ERE



son de naturaleza estructural. En efecto, la medida de suspensión de contratos, que afectó a todos los centros de trabajo, adoptada con acuerdo el 25 de mayo de 2020, por concurrencia de causas productivas y que se extendió hasta el 31 de octubre de 2020 - se acordaron dos prórrogas, el 30 de septiembre de 2020 y el 2 de octubre de 2020- obedeció a la incertidumbre existente sobre cual iba a ser el efecto de la pandemia en el sector aeronáutico en el último trimestre de 2020, ya que el principal cliente de la empresa AIRBUS -96% de los ingresos de la empresa- no había efectuado comunicación alguna en dicha fecha, por lo que la empresa toma la decisión de adoptar una medida de carácter temporal -ERTE- ante la imposibilidad de conocer el efecto que se iba a producir a medio y largo plazo. En el informe técnico se estima una disminución de unidades producidas en el año 2020 de un 34,7 %, lo que justifica la medida temporal adoptada.

Las causas productivas que justifican el ERE son de carácter estructural, ya que la reducción de las unidades a producir comunicada de forma oficial y definitiva por el principal cliente AIRBUS a la empresa **ALESTIS AEROSPACE SL** se refieren a un extenso espacio temporal que, por lo tanto, no resulta justificativo, ni está previsto, para la adopción de medidas temporales -ERTE-, constituyendo causa justificativa de un despido colectivo.

En efecto, tal y como resulta del ordinal vigésimo tercero del relato de hechos probados de la sentencia de instancia:

"Para el 2021 experimentan una mayor caída con una cadencia total de 314 unidades, lo que conlleva una reducción del 3,7% con respecto a 2020 y del 37,2% con respecto a 2019. Si bien para los siguientes ejercicios 2022 y 2023 se espera una cierta estabilización en las unidades producidas, estos niveles siguen siendo muy inferiores a los registrados en el periodo 2017-2019, por lo que la evolución de las cadencias en 2023 seguiría siendo negativa, experimentando una disminución de 23,2% con respecto al año 2019."

A estas circunstancias hay que añadir la concurrencia de otras de signo diferente como es que a 30 de junio de 2020 la sociedad arrastra una deuda que asciende a 276,3 millones de euros (250,63 millones de euros de deuda concursal y 25,74 millones de euros de deuda no concursal). Esta deuda se deriva de una situación de concurso declarada en 2012 en la que incurrieron las sociedades del grupo **ALESTIS** que, tras diversas reestructuraciones societarias, han dado lugar a la sociedad actual. Y supone que, en 2021, **ALESTIS** debe afrontar el pago del 33% de la deuda total, lo que asciende a la cantidad de 94 millones de euros.

En definitiva, las circunstancias han cambiado, el empeoramiento de la empresa ha continuado así como la situación productiva adversa en que se encuentra, disminuyendo las reducciones de las previsiones de unidades a producir, lo que es suficiente para constituir la causa prevista legalmente de despido colectivo, sin que quepa acoger las alegaciones de la parte actora pues, si bien algunas de dichas circunstancias del sector y de la empresa ya concurrían en el ERTE, no obstante continuó, como se ha dicho, el descenso de producción y de actividad en proporción suficiente con aumento de pérdidas y de la situación económica negativa.

La Sala concluye que se han producido cambios sustanciales y circunstancias diferentes relevantes, en relación con las que determinaron el acuerdo de suspensión temporal de contratos justificadoras de la decisión extintiva adoptada, por lo que este motivo de recurso ha de ser desestimado.

**5.-** No desconoce la Sala las denominadas "medidas extraordinarias para la protección del empleo", recogidas en el artículo 2 del RD Ley 9/2020, que dispone:

"Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

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

Se prorroga la vigencia hasta el 30 de septiembre de 2020 por el art. 7 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

Se prorroga la vigencia hasta el 31 de enero de 2021 por el art. 6 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Se prorroga la vigencia hasta el 31 de mayo de 2021 por el art. 3.6 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero.

Se prorroga la vigencia hasta el 30 de septiembre de 2021 por el art. 3.6 del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo.

Se prorroga la vigencia hasta el 28 de febrero de 2022 por el art. 3.6 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre.



No obstante, teniendo en cuenta las particulares circunstancias concurrentes en el supuesto debatido, que han quedado expuestas y razonadas en el apartado 4 de este Fundamento de Derecho, la Sala entiende que este motivo de recurso ha de ser desestimado.

**6.-** No resulta ocioso recordar que las negociaciones del ERE finalizaron con acuerdo logrado por una mayoría cualificada, el acuerdo fue suscrito por CCOO y UGT -84,6% de representatividad, suscrito por 11 de los 13 miembros de la comisión negociadora- y posteriormente ratificado por la asamblea de trabajadores.

La Sala se ha pronunciado respecto al valor que haya de darse al acuerdo alcanzado en el periodo de consultas de un despido colectivo en los siguientes términos:

"Recordemos en este extremo nuestro reiterado criterio de que debe reconocerse un especial valor reforzado a este tipo de acuerdos, pues como decimos en la STS del Pleno de 8 de noviembre de 2017, rec. 40/2017: "cuando el procedimiento de despido colectivo finaliza con un acuerdo ampliamente aceptado de manera claramente mayoritaria por las representaciones sindicales, debe reconocerse a lo pactado un especial valor reforzado a la hora de resolver la impugnación que pudieren haber formulado, legítimamente, los representantes sindicales minoritarios que no lo suscribieron, en lo que no es sino garantía y protección de la negociación colectiva en favor del reconocimiento de su eficacia vinculante. Dicha doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013) y 24-febrero-2015 (rco 165/2014) , en las que se establece que "... debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de despido colectivo . La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los despidos, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos despidos no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones - contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los despidos por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los despidos alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos". ( SSTS 17/05/2017, rec. 221/2016; 13-7-2017, rec. 25/2017; , 21-12-2016, rec. 1416/2015; 16-11-2016, rec. 1245/2015; 1-6-2016, rec. 3111/2014; 10-5-2016, rec. 3541/2014)."

En el asunto examinado, como anteriormente se ha consignado, el acuerdo fue logrado por una amplia mayoría del 84,6%, por lo que a la hora de resolver habrá de tenerse presente la doctrina de la Sala anteriormente transcrita.

**DÉCIMO OCTAVO.-1.-** Con el mismo amparo procesal la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, denuncia en el cuarto motivo del recurso, infracción del artículo 2 RD 9/2020 y artículos 22 y 23 del RD 8/2020, en relación con el artículo 6.4 del Código Civil, invocando las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de enero de 2021, recurso 1583/2020 y 23 de febrero de 2021, recurso 57/2021.

Aduce que, existe una prohibición de despedir prevista en el artículo 2 del RD 9/20, por lo que supone un verdadero fraude de ley del art. 6.4 del Código Civil, habida cuenta de esa nítida voluntad del legislador de priorizar el mantenimiento del empleo a través de la utilización de las medidas de flexibilidad interna que se favorece, frente a la extinción de los contratos.

**2.-** El recurrente está planteando una cuestión nueva no suscitada en la instancia ya que ni se contiene en la demanda ni se aludió a la misma en el acto de la vista.

La Sala tiene una consolidada doctrina respecto al planteamiento de "cuestiones nuevas" en fase de recurso, pudiéndose citar, entre otras, la sentencia de 12 de mayo de 2017, recurso 210/2015, en la que se contiene el siguiente razonamiento:

"es doctrina de esta Sala la de rechazar, en todo recurso de casación, las denominadas "cuestiones nuevas". En este sentido, la sentencia de 23 de abril de 2012 (recurso casación 77/2011), razona así, en el apartado 2 de su fundamento jurídico segundo, "Es en este contexto procesal en el que se ha de dar respuesta -de claro rechazo- a los motivos de casación articulados, sobre la base de una elemental consideración jurídica, cual es la del criterio general de la inadmisibilidad de "cuestiones nuevas" en todo recurso. Criterio que tiene su fundamento en el principio de justicia rogada [epígrafe VI de la EM de la LECiv; art. 216 del mismo cuerpo legal], del que es consecuencia, y que más en concreto ha de excluirse en el recurso de casación -bien sea ordinario





o para la unificación de doctrina-, que ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconocería -asimismo- los principios de audiencia bilateral y congruencia (con cita de muchas otras anteriores, SSTS 11/12/07 -rcud 1688/07-; 05/02/08 -rcud 3696/06-; 22/01/09 -rco 95/07-; 18/03/09 -rco 162/07-; y 25/01/11 -rcud 3060/09-). Y al efecto se ha argumentado por esta Sala que si por el principio de justicia rogada el Juez o Tribunal "sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el proceso, esta regla se ha de aplicar en los momentos iniciales del mismo, en los que tales pretensiones y cuestiones han de quedar ya configuradas. Por tanto, fuera de esos momentos iniciales ... no es posible suscitar nuevos problemas o cuestiones; lo que pone en evidencia que estas nuevas cuestiones no se pueden alegar válidamente por primera vez en vía de recurso" ( STS 04/10/07 -rcud 5405/05-).

3.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto examinado, procede la desestimación del recurso formulado.

**DÉCIMO NOVENO.-1.-** Con el mismo amparo procesal la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, denuncia en el sexto motivo del recurso, infracción del artículo 51.1 del ET en relación con el artículo 1 del RD 1483/2012.

En esencia el recurrente alega que no concurren las causas objetivas alegadas por la demandada, desarrollando cuatro motivos: Falta de concreción en las causas alegadas, ausencia de causas productivas actuales, únicamente se contempla la contención de los gastos de personal e inexistencia de reducción de los despidos inicialmente propuestos.

2.- En el ordinal vigésimo tercero del relato de hechos probados consta con meridiana claridad, como ya se ha puesto de relieve en el fundamento de derecho décimo séptimo de esta resolución, las causas justificativas del ERE, apareciendo minuciosamente descritas e identificadas las mismas, la deuda que arrastra la empresa en fecha 30 de junio de 2020, la reducción de la carga de trabajo en el año 2020 y la prevista para 2021, 2022 y 2023, las importantes reducciones en los programas A320, A330 y A350 realizadas por AIRBUS -principal cliente de la empresa-, el número de unidades que se van a entregar en 2020 y su reducción respecto al periodo anterior...

Asimismo la sentencia consigna la actividad llevada a cabo por la empresa para superar su situación, como es la propuesta de modificación del convenio de acreedores, encontrándose en tramitación ante el Juzgado de lo mercantil número 2 de Sevilla, por lo que no se ha limitado a la contención de gastos de personal.

En cuanto a la disminución del número de trabajadores afectados por el despido, hay que señalar que del número inicial de 585, finaliza en 374, 224 por adscripciones voluntarias y 150 por despido -fundamento de derecho sexto de la sentencia recurrida-.

**VIGÉSIMO.-1.-** Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia la parte recurrente, la Letrada Doña Coral Gimeno Presa, en representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), en el segundo motivo del recurso, apartado 1, infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

En el apartado 1 del recurso denuncia vulneración del artículo 3 CC, en relación con la inaplicación del RDL 8/2020, de 17 de marzo y, en concreto, los artículos 22 y 23 del mismo, el artículo 1 del RDL 30/2020 de 29 de septiembre, que establece su prórroga, y por infracción del artículo 2 del RDL 9/2020, de 27 de marzo.

2.- Alega, en esencia, tras reproducir una parte de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, recurso 57/21, que con fundamento en el criterio mantenido por la citada sentencia, es a la empresa a la que le corresponde la carga de la prueba de las causas en las que se fundamenta el ERE, no bastando con su mera alegación, por lo que ha de probar, no solo que concurren las causas, conforme a los criterios del artículo 51 ET, sino que las mismas son propias de despido colectivo independientes de la pandemia. Continúa razonando que la empresa ha venido refiriéndose, tanto en el informe como durante la negociación, de manera más o menos explícita, a la situación económica que se deriva de su situación concursal y la imposibilidad de abonar su deuda que la obliga a presentar un plan de viabilidad al juez del concurso para la refinanciación de la misma, así como a negociar un nuevo convenio de acreedores. Esta es la verdadera causa del ERE, dado que la productiva no difiere de la alegada para el ERTE en vigor, situación económica que viene arrastrada por la empresa desde el ejercicio del 2018, por lo que se hace difícil comprender la razón por la que la demandada no actuó tal causa económica antes de la situación de pandemia, lo que supone que la empresa no toma la decisión hasta que la situación se ve agravada por la pandemia.

En definitiva, la empresa no ha probado la realidad de una causa productiva para fundamentar el ERE, como propia del despido independiente de la pandemia y, por ende, tampoco la idoneidad de la medida.



3.- Hay que señalar, como ya se hizo en el Fundamento de Derecho décimo sexto de esta resolución que, a tenor del artículo 1.5 del Código Civil, la jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, por lo que no cabe invocar las sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia como jurisprudencia aplicable.

En cuanto a la acreditación de la concurrencia de causa productiva por parte de la empresa, justificativa del ERE e independiente de la pandemia, nos remitimos a lo razonado en los Fundamentos de Derecho décimo séptimo y décimo noveno, por lo que procede la desestimación de este motivo del recurso.

**VIGÉSIMO PRIMERO.-1** Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS la parte recurrente, la Letrada Doña Coral Gimeno Presa, en representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), en el segundo motivo del recurso, apartado 2, para el caso de que no se estimase el motivo anterior, denuncia infracción del artículo 51.2 ET y de los artículos 5 y 7 del RD 1483/12 de 29 de octubre.

En esencia, la recurrente alega que la empresa no ha entregado la documentación suficiente e idónea, que no ha negociado de buena fe ya que los trabajadores tuvieron que acogerse a las bajas incentivadas, prejubilaciones y medidas voluntarias durante el periodo de negociación, antes de la firma del acuerdo, sin conocer la cuantía de las indemnizaciones, y, finalmente, que no ha incluido justificación del reparto de cargas de trabajo.

2.-En cuanto a la aportación de la documentación hay que señalar que en la segunda reunión, celebrada el 15 de septiembre de 2020:

"CGT manifestó haber recibido la documentación solicitada en la reunión previa; realiza nueva solicitud. Indica que les gustaría disponer de la propuesta de refinanciación de la deuda y conocer los paquetes en los que se está ofertando la Compañía, así como a cuantas personas daría trabajo.

La empresa motivó las razones por las que no podía acceder en este caso dicha solicitud. La reunión finaliza con una propuesta por parte de la empresa para que la Comisión representativa pueda analizar antes de la siguiente reunión que en concreto consistía en reducir en 51 excedentes el despido colectivo mediante la internalización de la carga de trabajo, con todas las consecuencias económicas que ello conlleva para la compañía y el establecimiento de una indemnización de 23 días con el tope de 14 mensualidades. (Descriptor 216, cuyo contenido se da por reproducido)"

3.- Respecto a la alegación de falta de buena fe ya que los trabajadores tuvieron que acogerse a las bajas incentivadas, prejubilaciones y medidas voluntarias durante el periodo de negociación, antes de la firma del acuerdo, sin conocer la cuantía de las indemnizaciones, hay que señalar que en el hecho probado octavo de la sentencia de instancia consta el acuerdo al que llegaron las partes, figurando en el apartado 3 los modelos de bajas incentivadas voluntarias y la indemnización prevista, por lo que los trabajadores que quisieran acogerse al sistema de bajas incentivadas conocían las condiciones del mismo.

4.- Respecto a la alegación de que la empresa no ha incluido justificación del reparto de cargas de trabajo, hay que señalar que se trata de una "cuestión nueva", no alegada en la demanda ni en el acto de la vista, remitiéndonos a lo razonado en el Fundamento de Derecho décimo octavo respecto a estas cuestiones.

En todo caso el Fundamento de Derecho séptimo de la sentencia impugnada consigna minuciosamente los hechos que se consideran probados respecto al número de salidas de Vitoria.

5.- Por todo lo razonado procede la desestimación de este motivo del recurso.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.-** Por todo lo anteriormente expuesto y razonado, procede la desestimación del recurso de casación interpuesto por la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, y del interpuesto por la Letrada Doña Coral Gimeno Presa, en representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 30 de abril de 2021, en el procedimiento número 479, 482 y 528/2020 acumulados, sobre DESPIDO COLECTIVO.

En virtud de lo establecido en el artículo 235 de la LRJS no procede la imposición de costas.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Letrada D<sup>a</sup> Amaia Iturrieta Iribarren, en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, y del interpuesto por la Letrada Doña Coral Gimeno Presa, en representación de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), frente a la sentencia dictada



por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 30 de abril de 2021, en el procedimiento número 479, 482 y 528/2020 acumulados, sobre DESPIDO COLECTIVO, seguido a instancia de CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA frente a la empresa **ALESTIS** AEROSPACE SL, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES y, como interesado CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, el seguido a instancia de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), contra **ALESTIS** AEROSPACE S.L., COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, ELA-LAV, LAB, SAT, siendo parte el Ministerio Fiscal y el seguido a instancia del Letrado D. Iván Díaz Perales, en representación del SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES, contra **ALESTIS** EROSPACE S.L., COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, ELA-LAV, LAB, CGT, siendo parte el Ministerio Fiscal, habiéndose adherido en el acto del juicio LAB y EL SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 30 de abril de 2021, en el procedimiento número 479, 482 y 528/2020 acumulados.

Confirmar la sentencia recurrida.

No condenar en costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDO