

Sentencia completa del ERE para certificar todo lo que aportamos:

[Sentencia ERE completa](#)

Acta de constitución de la mesa del ERE, con la firma de CCOO, y en el juicio dijeron que no tenía validez esa constitución:

[Acta inicio periodo consultas y constitución](#)

Acta del ERE donde CCOO reconoce la pérdida financiera, una parte fundamental de la pérdida económica, y lo firma (pág. 7 del acta), y luego dijeron en asamblea que no existía esa causa económica y que se tumbaba el ERE seguro:

[Acta donde CCOO reconoce pérdida económica y lo rubrica con su firma](#)

A continuación, CCOO manifiesta que discrepa en los resultados económicos, y expone en su informe, que en las cuentas de resultados agregadas del año 2021 a 2023, la cifra del negocio se ha incrementado en un 3%, el EBITA es del 5,3% en el denominado incorrectamente "Grupo laboral" y del 9,3% en las seis jurídicas afectadas por este ERE, y considera que el conjunto de sociedades es viable, la única cifra negativa son los gastos financieros. Dichos gastos obedecen al endeudamiento para hacer frente a los dividendos, así como a las compras de empresas porque siempre se ha hecho con deuda externa. En el año 2024 MasOrange tiene una deuda histórica de 6.850 millones de euros que ha ido creciendo por la compra de la empresa Lorca y Euskaltel, incrementándose en otros 2.000 millones de euros. Considera que el Grupo de MasOrange tiene

ANEXO de la TERCERA reunión, días después, donde CCOO entrega su informe y en la pág. 5 reitera nuevamente que existe pérdida financiera, rubrica su informe y nos solicita firmas a todos los demás el mismo para que quede constancia de que es suyo y certifican el contenido del mismo:

[Informe CCOO donde certifica la pérdida económico-financiera](#)

Los gastos financieros obedecen al endeudamiento para hacer frente a los dividendos, así como a las compras de empresas porque siempre se ha hecho con deuda externa. En el año 2024 MASORANGE tiene una deuda histórica de 6.850 millones de euros que ha ido creciendo por la compra de la empresa Lorca y Euskaltel, incrementándose en otros 2.000 millones de euros. Consideramos, por tanto, que el Grupo de MASORANGE tiene una situación rentable en cuanto a su actividad y que el único problema es financiero debiendo solucionarse con la aportación de los socios. La manera de resolver los problemas relacionados con los gastos financieros no es mediante un proceso de despido colectivo, medida que es completamente desproporcionada ya que el gasto de personal supone solo un 4,7 % de todos los gastos de explotación, y que el tipo de gasto que lastra el balance es precisamente el

Si hay pérdida financiera, aunque sea una vergüenza, pueden en España aplicar un ERE por causas económicas. Por eso la sentencia es tan contundente, y os facilitamos los principales extractos de ese documento completo con la sentencia íntegra. Merece

la pena leerlo, pero son 60 páginas, por ello destacamos lo principal y finalizamos con el “BULO” de “si no se firma acuerdo de ERE no puede aplicar la empresa un ERE”:

ANTECEDENTES DE HECHO

PUNTO CUARTO. Hechos conformes, se reconoce por TODAS las partes que:
promovido la negociación del convenio colectivo del grupo laboral; CCOO ha participado en todo el proceso de negociación, menos en la firma del acuerdo; el
USO tiene una representatividad del 4,7% CCOO nunca cuestionó la forma de establecer la representatividad de la comisión negociadora en el perímetro de,
recolocación; en el periodo de consultas, CCOO convocó 5 asambleas, UGT 4 y otra FETICO y fueron facilitadas por la empresa; de los 5 representantes de CCOO en la

HECHOS PROBADOS (es decir, innegables.)

SEXTO.- El 16-5-2024 se constituyó la mesa de diálogo y negociación (excluyéndose a la sociedad Energía Colectiva S.L por acuerdo de todas las partes), acordándose que la misma quedaría conformada por los sindicatos que contasen con una representación igual o superior al 10% en el ámbito de aquéllas (CCOO, UGT y FETICO, quedando fuera USO). A partir de su constitución se celebraron

El 20-12-204 se constituyó la Comisión Negociadora para la negociación del citado convenio, con la asistencia a la reunión celebrada de los sindicatos UGT, FETICO y USO, no compareciendo CCOO ni ELA. La Comisión negociadora quedó integrada por 13 miembros, conformada por los sindicatos que contaban con un 10% de representatividad en el ámbito del “grupo”, correspondiendo 5 miembros a CCOO y 4 a UGT y FETICO (descriptor 113), según consta en el acta de la reunión que se da

HECHOS PROBADOS (es decir, innegables.)

DÉCIMOSEXTO.- El 11 y 12 de septiembre, las secciones sindicales de FETICO, UGT y CCOO contestaron al requerimiento anterior designando los representantes que conformarían la comisión negociadora del despido colectivo.

Sindicato	FETICO	CCOO	UGT	USO	CGT	ELA	Total
Numero miembros comité/delegados	36	46	36	6	1	3	128
Representatividad	28,1%	35,9%	28,1%	4,7%	0,8%	2,3%	100%
Total miembros	4	5	4	0	0	0	13

VIGÉSIMOQUINTO.- Ante las propuestas efectuadas por la RLT en la última de las reuniones a efectos de redactar los términos del acuerdo, CCOO manifestó que “coincide con las propuestas y apoyan cualquier mejora que se haga, pero siguen sin estar en disposición de firmar” y tras exponer la empresa su posición ante dichas propuestas, solicitando un receso para redactar el acuerdo CCOO preguntó si se les facilitaría copia del acuerdo cuando se firmase, abandonando la reunión. La

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SOBRE EL GRUPO LABORAL

4.- Determinado así que las sociedades que conforman el grupo MasOrange constituyen un grupo mercantil en contra de la tesis mantenida por CCOO que negaba el mismo, la siguiente cuestión a resolver no es otra que dilucidar si parte de dichas sociedades y no todas de ese grupo mercantil, pueden conformar un grupo laboral partiendo de la doctrina ya consolidada de la Sala Cuarta en relación a sus En este punto es obligado traer a colación la doctrina del Tribunal Supremo expresada en sentencia de 22-3-2022, rcud. 1389/2020 en la que el Alto Tribunal

5.- En el presente caso niegan los sindicatos demandantes la presencia de un grupo laboral de trece de las sociedades participadas por la empresa MasOrange, y que se identifican en sus demandas, entendiéndose además que su conformación es artificiosa y se puso en conocimiento por primera vez en el periodo de consultas del despido colectivo. Sin embargo, de los hechos declarados probados en la presente resolución, la Sala alcanza una conclusión contraria a la expresada.

Pero lo cierto y verdad es que entender que la presencia del grupo laboral aparece de forma sorpresiva en el periodo de consultas, es obviar todo un proceso previo de integración que se produce en las sociedades

4.- En conclusión y de todo lo anteriormente expuesto, concluye esta Sala que concurren los elementos definitorios de un grupo laboral, con la presencia de una dirección común, organización de la prestación de servicios con carácter unitario, aplicación de políticas conjuntas en distintos ámbitos, contabilidad centralizada en la presentación de cuentas consolidadas y organización de la actividad siguiendo patrones comunes para las trece sociedades ya referidas. La independencia jurídica

5.- Se ha de concluir por ende que la presencia del fenómeno del grupo laboral no aparece de forma sorpresiva en el periodo de consultas.

dicho grupo laboral, lo que imposibilita concluir la presencia de una mala fe en la negociación,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SOBRE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

SÉPTIMO.- 1.- Comenzaremos en primer término por abordar las alegaciones de CCOO en cuanto a la incorrecta conformación de la Comisión Negociadora. Se

Es decir, que ninguna manifestación realizó CCOO cuando fue requerido para designar los titulares que asumirían la representación de los trabajadores.

6.- Ninguna apreciación se hizo por el sindicato CCOO ni en esta reunión ni en las posteriores del periodo de consultas acerca de la incorrecta conformación de la comisión representativa de los trabajadores en el periodo de consultas. Y lo que es

Fueron los sindicatos los que, haciendo uso de la primera opción, eligieron la representatividad a través de secciones sindicales (incluido CCOO), por lo que mal puede ahora alegarse que la comisión representativa estaba mal constituida por no

7.- Como colofón a lo anterior si las secciones sindicales de CCOO, UGT y FETICO ostentaban los porcentajes de representatividad en el conjunto de las empresas afectadas por el despido colectivo y que se indicaron en la reunión inicial del periodo de consultas, y que no han sido en ningún caso cuestionados, huelga decir que ninguna vulneración del derecho de libertad sindical se ha producido al sindicato USO por no formar parte de la comisión representativa de los trabajadores, rechazándose también la argumentación que en tal sentido opuso aquél.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SOBRE LA MALA FE

3. Ninguna mala fe en la negociación puede apreciar esta Sala. Baste comprobar cada una de las actas de las reuniones del periodo de consultas que se reseñan al hecho probado vigésimo tercero para concluir que en todas ellas, se produjo un intercambio constante de propuestas y contrapropuestas, con una adecuada comunicación a los representantes de los trabajadores toda la información relevante y necesaria para conocer las causas de despido y las medidas de acompañamiento al objeto de poder encarar de forma adecuada el proceso, proponiendo medidas que pudieran amparar la reducción de los despidos.

4. Atendiendo a todo lo expuesto, ni puede hablarse de una postura inamovible de la empresa, ni los argumentos de USO sirven para acreditar la existencia de una mala fe en la negociación. Que se ampliara el periodo de adscripciones voluntarias representa precisamente y a nuestro juicio todo lo contrario, dadas las ventajosas condiciones indemnizatorias que se alcanzaron para los trabajadores afectados, muy alejadas de la indemnización básica estipulada para el despido por causas objetivas de veinte días por año de servicio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SOBRE LA MALA FE

7. Tampoco puede acogerse la vulneración del derecho de libertad sindical de CCOO por ser "amedrentado" por la empresa, acusando al sindicato de filtrar información, cuando de la lectura del acta de la segunda reunión del periodo de consultas obrante al descriptor 84 la empresa manifiesta que "ha tenido conocimiento que se ha filtrado el Informe Técnico íntegro y partes completas del mismo a personas que no forman parte de la Comisión Negociadora" y que por ello "una vez finalizado el periodo de consultas (...), se va a proceder a encargar un informe forense externo para determinar la autoría de dicha difusión" sin que en ningún caso se focalizaran dichas acusaciones sobre el sindicato CCOO, que ahora pretende utilizar tales manifestaciones como sustento de una presunta vulneración de su derecho de

Además, se sostuvo que la empresa no dejó al sindicato remitir comunicaciones informativas, solicitando la condena al abono de la indemnización de 30.000 euros.

Mientras se despedía salvajemente, CCOO solicitaba una indemnización de 30.000€.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SOBRE LA MALA FE

5. Y a la misma conclusión se ha de llegar en relación con la invocada vulneración del derecho de libertad sindical de CCOO por negarle la empresa la emisión de comunicados. Del examen de las actas del periodo de consultas se advierte por esta autorizando la misma para ser celebrada en la hora de la comida. Unicamente se alega en la demanda la existencia de una negativa empresarial a publicar el comunicado de CCOO obrante al descriptor 231, documento 13 en correo electrónico remitido el 8-11-2014 por el que se decía lo siguiente:

"Buenas tardes [REDACTED]"

De acuerdo con la normativa legal y convencional de aplicación, la empresa no va a autorizar el envío de comunicaciones masivas en las que la sección sindical realice imputaciones públicas a personas trabajadoras de comportamientos que pueden ser constitutivos de delitos o de incumplimientos contractuales.

El respecto a las personas que trabajan en el Grupo MasOrange es un compromiso ineludible para la empresa de tal forma que no se van a permitir comportamientos agresivos e insultantes de ninguna organización o persona y, de producirse, adoptará las medidas necesarias para evitar que se vuelvan a producir.

| Un saludo".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SOBRE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

NOVENO.- 1. Resta por analizar, descartadas las pretensiones analizadas anteriormente, las causas alegadas, al objeto de determinar si el mismo se ajustó a las previsiones del RD 1483/2012, de 29 de octubre y la Directiva 98/59/CE. Siendo que las causas invocadas por la empresa fueron de tipo económico, productivo y organizativo debemos partir en primer lugar de un hecho nuclear como es que el proceso de despido colectivo, por mucho que se niegue por CCOO terminó "con acuerdo".

Pues bien, basta acudir al informe técnico y a la declaración prestada en el acto de juicio por su autor, don [REDACTED] para corroborar que concurre la causa económica invocada por la empresa. Debemos partir que el informe técnico

La Inspección de trabajo por su parte, ratificó en su informe la concurrencia de la causa económica invocada, advirtiendo la situación económica negativa que también se aprecia por esta Sala, lo que comporta el carácter de ajustado a derecho del despido colectivo aplicado. Y por lo que respecta a la alegación de los sindicatos demandantes al hecho de que la empresa, pese a operar el despido colectivo alegando motivos económicos, ha repartido entre su cúpula directiva un bonus de 100 millones de euros, no existe constatación de tal dato, basándose los

FUNDAMENTOS DE DERECHO

SOBRE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

3.- Todo lo anterior bastaría para desestimar la demanda en su conjunto pero dado que también se cuestiona la presencia de las causas productivas y organizativas, presencia de unas causas productivas que inciden directamente en la organización de la empresa, resaltándose la existencia de un excedente de plantilla. Como ha quedado acreditado en el informe técnico, se ha producido la definición de quince áreas de trabajo en la que prestan servicios indistintamente, trabajadores de las distintas sociedades del grupo, concurriendo duplicidades en los puestos y funciones que es necesario reequilibrar. La Inspección de Trabajo corrobora igualmente la presencia de la causa organizativa, junto con la causa económica ya descrita.

En consecuencia, a tenor de todo lo expuesto, no concurriendo los vicios denunciados por los sindicatos accionantes para en su caso, declararse la nulidad del despido y concurriendo las causas económicas, productivas y organizativas que fueron invocadas por la empresa en el periodo de consultas, el despido colectivo operado debe ser declarado ajustado a derecho, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.11 en relación con lo dispuesto en el art. 51, apartados 1 y 2 del ET. En consecuencia, las demandas de ambos sindicatos han de ser desestimadas, absolviéndose a las empresas demandadas de todos los pedimentos de la demanda.

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La AN desestima las demandas interpuestas por los sindicatos USO y CCOO en impugnación del despido colectivo operado en la empresa MasOrange S.L. afectando a seis sociedades dependientes de esta. Previamente, se declara la existencia de un grupo de empresas laboral, y se analizan los motivos de nulidad que incidían en aspectos tales como la conformación artificiosa del grupo, inexistencia del mismo, incorrecta composición de la comisión representativa de los trabajadores y mala fe en la negociación. Descartados los motivos de nulidad invocados, se analizan las causas del citado despido, concluyendo que concurren las causas económicas, productivas y organizativas y por ende, se declara el carácter de ajustado a derecho del despido colectivo impugnado.*

FALLAMOS

Desestimamos las demandas interpuestas por las representaciones letradas de los sindicatos UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y COMISIONES OBRERAS (CCOO); y en consecuencia, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo operado por las empresas demandadas MASORANGE S.L, ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS S.L.U, ORANGE ESPAGNE S.A.U, EUSKATEL S.A, LORCA TELECOM BIDCO S.L, RCABLE Y TELECABLE TELECOMUNICACIONES S.A.U, XFERA MÓVILES S.A.U, ORANGE ESPAÑA VIRTUAL SLU, EMBOU NUEVAS TECNOLOGIAS SLU, XTRA TELECOM SAU, THE BYMOVIL SPAIN SLU, MASMOVIL BROADBAND SAU, GUUK TELECOM SAU, MASMOVIL IBERCOM SAU, de todos los pedimentos de la demanda.

EL BULO DE “sin firma de acuerdo de ERE la empresa no puede ejecutarlo”

ERE - DESPIDO COLECTIVO regulado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 51, adjunto enlace al BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

En ese artículo 51.2 dice claramente:

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

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

Queda claro que SI NO HAY ACUERDO la empresa simplemente comunica su decisión. Si no lo hace el ERE caduca. Por lo que pensar que si no firmamos un acuerdo la empresa no iba a aplicar el ERE... es absurdo.

Y ojo a como define las causas económicas nuestra legislación en ese mismo artículo 51, entra todo:

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

La ley solo obliga a esto a la empresa:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Por lo que defender que “lo mismo la empresa no hubiera ejecutado 20 días con tope de 12 meses” es muy cándido.

HICIMOS UNA CONSULTA PARA QUE LA GENTE DECIDIERA, MEJORABLE POR SU PUESTO (y de hecho lo mejoramos en la consulta del convenio) PERO PERFECTAMENTE VÁLIDA, CONSERVAMOS TODAS LAS RESPUESTAS. LA MAYORÍA NOS PIDIÓ FIRMAR... Y FIRMAMOS.

CCOO Y USO HICIERON FRAUDE:

- 1º LA MISMA TARDE DE SU CONSULTA, APENAS 2 HORAS ABIERTA, DIERON RESULTADOS INFLUYENDO EN TODA LA PLANTILLA. Imaginad el escándalo en las elecciones generales que hicieran el recuento dando un resultado a las 2 de la tarde cuando la votación cierra a las 8 de la tarde.
- 2º DIJERON EN SUS ASAMBLEAS QUE EL ERE SE PARABA SEGURO PORQUE NO HABÍA CAUSA ECONÓMICA, mientras en acta y en su informe reconocían su existencia. A CUALQUIERA QUE LE DIGAS QUE EL ERE SE PARA Y QUE VOTES PARA VER SI FIRMAMOS O NO UN ACUERDO DE ERE... ¿QUÉ VAA VOTAR?

MINTIERON Y COMETIERON FRAUDE. Porque mientras hacían eso, su cúpula se apuntó al ERE en los primeros puestos nada más abrirse el plazo. Y luego iban diciendo a la gente “no te apuntes”, mientras por la espalda firmaban ellos.