



Roj: **STS 4425/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:4425**

Id Cendoj: **28079149912017100058**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **14/11/2017**

Nº de Recurso: **17/2017**

Nº de Resolución: **872/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ NA 168/2016,**  
**STS 4425/2017**

CASACION núm.: **17/2017**

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

**TRIBUNAL SUPREMO**

**Sala de lo Social**

**PLENO**

**Sentencia núm. 872/2017**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D<sup>a</sup>. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

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

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

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

D<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 14 de noviembre de 2017.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos respectivamente por el Comité de empresa de TRW Automotive España, SLU representado y asistido por el letrado D. Jesús Aguinaga Tellería, la Sección Sindical de CC.OO. en la empresa de TRW Automotive España, SLU representada y asistida por el letrado D. Daniel Colio Salas, la Sección Sindical de la Confederación General del Trabajo en la empresa TRW Automotive España, SLU representada y asistida por la letrada D<sup>a</sup>. Ainhoa Martín Chamorro, la Sección Sindical de Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) en la empresa TRW Automotive España, SLU representada y asistida por el letrado D. Iñaki Bilbao Martínez, la Sección Sindical de UGT en la empresa TRW Automotive España, SLU representada y asistida por el letrado D. Ignacio Imaz García, Langile Abertzaleen Batzordeak - LAB representado y asistido



por el letrado D. Joaquín Lizarraga Sanz, y la empresa TRW Automotive España, SLU representada y asistida por el letrado D. Mario Barros García contra la sentencia dictada el 16 de junio de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el procedimiento 178/2016, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia del COMITÉ DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU y las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU frente a la empresa TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por las respectivas representaciones de COMITÉ DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU y las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU se presentaron demandas de conflicto colectivo de las que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, procediendo a su acumulación y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: «la nulidad del despido colectivo recurrido y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando a las empresas demandadas a la inmediata readmisión de sus respectivos trabajadores despedidos de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de la LRJS, con abono de los salarios dejados de percibir, o subsidiariamente y en todo caso, se declare no ajustado a derecho y todo ello condena a las demandadas a estar y pasar por esta declaración.»

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda 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 16 de junio de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en la que consta el siguiente fallo: «Que estimando parcialmente las demandas acumuladas interpuestas por el COMITÉ DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, y por las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, contra TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO, y tras desestimar la petición de nulidad de la decisión adoptada por la Empresa el 4 de marzo de 2016 sobre extinción de 123 contratos de trabajo, debemos declarar y declaramos NO AJUSTADO A DERECHO EL DESPIDO COLECTIVO por no concurrir las causas económicas, organizativas y productivas invocadas, condenando a TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU. a estar y pasar por tal declaración, con las consecuencias legales que le son inherentes.»

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

«PRIMERO.- TRW Automotive España, SL inició su actividad en el año 1986. En el año 2003 la Sociedad, anteriormente denominada Eurofren Europea de Frenos SL, fusionó por absorción a las sociedades dependientes Roda House SL, Revestimientos Especiales Moldeados SL, Automotive Acquisition SL y TRW Automotive España SLU, trasladando su domicilio social a Pamplona (Navarra), Polígono de Landaben. El 30 de junio de 2008 se acordó la fusión por absorción de TRW Automotive España SL, como sociedad absorbente con Eurofren Brakes SLU, como sociedad absorbida. Como consecuencia de esta fusión Eurofren Brakes SLU quedó disuelta tras pasándose su patrimonio a TRW Automotive España SL. En el ejercicio 2015 ZF Friedrichshafen AG adquirió el grupo de empresas cuya sociedad dominante era TRW Automotive Holdings Corporation, domiciliada en Estados Unidos. En la actualidad TRW Automotive España SLU es una división de la matriz ZF Friedrichshafen GS, con domicilio en Livonia (Michigan). TRW Automotive España SLU desarrolla su actividad a través de 8 plantas productivas distribuidas por el territorio español:

- la planta productiva de Pamplona, que produce componentes de dirección asistida para turismos (línea OUC224) y para vehículos industriales (línea OUC225).
- La planta productiva de Barcelona (Palau de Plegamans), produce interruptores eléctricos.
- La planta productiva de Arganda del Rey (Madrid) que produce pastillas de frenos.
- La planta productiva de Mutilva, produce pastillas de frenos.
- La planta de Egües, fabrica pastillas de frenos.



- La planta de Corella, que produce pastillas de frenos y tiene un almacén.
- La planta de Ólvega (Soria), produce pastillas de frenos y discos de freno.
- La planta productiva de Alfaro (La Rioja), que también produce pastillas de freno.

A fecha 31 de diciembre de 2015 TRW Automotive España SLU contaba con un total de 2011 trabajadores, distribuidos de la siguiente forma: 436 en la planta de Ólvega, 45 en Barcelona, 169 en Arganda del Rey, 60 en Egües, 109 en Mutilva, 379 en Corella, 156 en Alfaro, 15 en Pozuelo de Alarcón donde la empresa tiene oficinas, 22 en Las Palmas de Gran Canaria y Madrid ciudad, donde también se ubican oficinas y almacenes y, por último, 620 trabajadores en la planta de Landaben en Pamplona.

SEGUNDO.- La Empresa, en el periodo comprendido entre los años 2012 y 2015, regía sus relaciones laborales a través de un Convenio Colectivo Estatutario de ámbito empresarial suscrito entre la Empresa y el Comité de Empresa el 15 de mayo de 2013, publicado en el BON de 5 de julio de 2013. El artículo 2 del citado Convenio Colectivo establecía que tendría una vigencia de tres años y entrada en vigor el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogable por la tácita de año en año, de no existir denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a su caducidad, proponiendo la revisión o rescisión. Tras la finalización de la vigencia del convenio se mantendrán durante 2 años como máximo las condiciones hasta que se concluye la negociación del nuevo. Por escrito de 26 de octubre de 2015 el Jefe de Recursos Humanos de la Planta de Pamplona de TRW Automotive España SLU comunicó a la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del propio Convenio, la denuncia del mismo con la antelación de 2 meses prevista convencionalmente. Añadiendo que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 89, números 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección procede a Promover la Negociación de las condiciones de trabajo que regirán en la empresa a partir del próximo 1 de enero de 2016, comprendiendo dicha negociación todas las materias que venían aplicándose, tanto por aplicación directa del Convenio Colectivo de Empresa ya denunciado, como por aplicación subsidiaria del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra. Finalmente se emplazaba a la representación legal de los trabajadores para fijar una reunión con el objeto de constituir la correspondiente comisión negociadora y establecer un calendario o plan de negociación. La empresa remitió copia de dicha comunicación a la autoridad laboral competente.

TERCERO.- La Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo para los años 2013 a 2015 hacía referencia a un Plan Industrial, exponiendo que la línea PQ-26 se implantaría en marzo, que la firma del Convenio posibilitaba la viabilidad de la planta y la garantía del empleo fijo actual, incluyendo las bajas voluntarias temporales y excluyendo las bajas incluidas en el acuerdo de convenio. Se explicaba por áreas, productos, plataformas, duración aproximada, número de empleos necesarios e inicio del mismo, según consta a los folios 4335 y 4336 de las actuaciones, que damos por reproducidos. También se renunciaba, durante los tres años de vigencia del Convenio, al planteamiento de un ERE extintivo.

CUARTO.- El 6 de noviembre de 2015 el Comité de Empresa elaboró una Propuesta para el Convenio que remitió a la Empresa con el contenido que refleja el hecho cuarto de la demanda, que damos por reproducido.

QUINTO.- El 25 de noviembre de 2015 tuvo lugar una reunión entre la Empresa, representada por su gerente, Sr. Florian, y el Comité de Empresa. El acta levantada al efecto se da por reproducida. En esta reunión el Sr. Florian requirió a la representación de los trabajadores para que concretase una Comisión Representativa con 13 personas e indicó que las reuniones se harían fuera de la planta, que era necesario organizar un calendario de trabajo para las negociaciones, que la primera reunión tendría lugar el 12 de enero de 2016 y a partir de ahí se harían 2 reuniones semanales, concretamente los días 19, 21, 26 y 28 de enero, y que se irían concretando el resto. A preguntas del Comité, disconforme con la propuesta, explicó que era más sencillo hacer reuniones con 13 personas que con un número mayor, que el coste económico era menor y mucho más productivo sacar al grupo negociador del centro de trabajo.

SEXTO.- El 12 de enero 2016 comenzó el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo. En esta primera reunión negociadora, cuya acta damos por reproducida, la Dirección se refirió al Convenio Colectivo anterior, vigente entre los años 2013 y 2015, indicando que todas las condiciones del acuerdo alcanzado el 15 de marzo de 2013 se habían llevado a cabo por completo, se explicaron los detalles de ventas, plantilla, evolución del mercado durante los tres últimos años, la evolución del coste por productos, inversiones, el coste real de producción, el rendimiento financiero, los volúmenes a 5 años y las necesidades para asegurar el futuro de la planta. En relación con esto último la Dirección señaló que era necesario, entre otras cosas, la congelación de las retribuciones durante la duración del nuevo convenio (tres años), incremento de las horas de trabajo anuales (de 1712 a 1735 horas), reducción del tiempo de descanso por turno, desde 60 minutos a 45 minutos, eliminación de todos los días de quinquenio, reducir el índice de absentismo que situó en el 8%, eliminación de la renuncia a la gestión a través de la Mutua de las contingencias comunes en situación de Incapacidad



Temporal, una mayor flexibilidad, etc. Con las medidas propuestas se indicaba que se bajaría el coste por hora en 2,4 euros (de 37,21 a 34,79) y la planta sería más competitiva. En la misma reunión la Dirección informó que, con una antelación de 7 días, les notificaba la intención de iniciar un procedimiento de Despido Colectivo y que el proceso formal comenzaría el día 19 de enero de 2016. En otro orden de cosas la Dirección también transmitió al Comité de Empresa que tenía a su disposición, para ser entregadas y firmadas las cartas disciplinarias de todos los miembros del Comité en relación con el escrito publicado en el tablón de anuncios donde constaban datos personales identificativos de trabajadores de la planta. Al término de la reunión se entregó al Presidente del Comité de Empresa la documentación de comunicación de previsión de inicio del procedimiento de Despido Colectivo.

SÉPTIMO.- El mismo día 12 de enero de 2016 el Gerente de ZF TRW en Pamplona, el Sr. Florian , envió a todos los trabajadores de la plantilla las dos cartas que obran a los folios 3488 y 3489 de las actuaciones, cuyo contenido damos por reproducido, en las que se refería a la grave situación que atravesaba la Planta, la clara y urgente necesidad de iniciar un periodo de negociación para mejorar las perspectivas futuras, se confirmaba que se iba a proceder a un despido colectivo que afectaría a 250 trabajadores.

OCTAVO.- El 13 de enero de 2016 los Sindicatos presentes en el Comité de Empresa designaron a sus representantes en la comisión representativa (CRT) para la negociación del expediente colectivo y el Convenio Colectivo, quedando configurada por los siguientes miembros:

- D. Domingo (CCOO)
- D. Feliciano (CCOO)
- D. Hipolito (CCOO)
- D. Leandro (CCOO)
- D. Nicolas (CCOO)
- D. Rubén (UGT)
- D. Jose María (UGT)
- D. Abel (LAB)
- D. Baldomero (LAB)
- D. Cornelio (ELA-STV)
- D. Eutimio (ELA-STV)
- D. Héctor (CGT)

NOVENO.- El 19 de enero de 2016 TRW Automotive España SLU comunicó a la Comisión Representativa de los Trabajadores en el centro que la empresa tiene en Pamplona- Landaben, la iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas productivas, organizativas y económicas, que conforme a los artículos 2 y siguientes del 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, también se iniciaba el periodo de consultas, haciéndose entrega de la documentación relacionada en la misma comunicación, que damos por reproducida y que obra a los folios 220 a 486. Entre ella se encuentra una relación del número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, Informe Técnico relativo a las causas económicas, organizativas y productivas, Memoria legal explicativa de las causas, cuentas anuales e informe de auditoría de la empresa de los ejercicios económicos 2013 y 2014, cuentas anuales consolidadas e informe de auditoría de la empresa y su grupo consolidado de los ejercicios económicos 2013 y 2014, cuentas anuales provisionales de la empresa elaboradas a 31 de diciembre de 2015 que incluye balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de flujos de efectivos y estado de cambios en el patrimonio neto, cuentas anuales consolidadas provisionales de la empresa y su grupo consolidado elaboradas a 31 de diciembre de 2015, contabilidad analítica correspondiente a los costes de gestión de la plantilla TRW ubicada en el polígono de Landaben en Pamplona conforme a normativa US GAAO y su reconciliación a contabilidad española de los ejercicios 2011 a 2015, comunicación elaborada por los auditores sobre verificación de la contabilidad analítica que elabora la empresa, calendario de extinciones de los trabajadores afectados por el despido colectivo, criterios de designación de los afectados y plan de recolocación externa.

DÉCIMO.- El mismo día la empresa comunicó al Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra la iniciación del expediente de despido colectivo, que el número de trabajadores afectados era 250 y que las causas eran económicas, organizativas y productivas.



UNDÉCIMO.- Las reuniones del periodo de consultas tuvieron lugar los días 19, 21, 26 y 29 de enero y 2, 4, 9, 10, 12, 15 y 16 de febrero de 2016. Finalizado el plazo legal de 30 días naturales, el día 18 de febrero las partes negociadoras acordaron prorrogar el periodo de consultas hasta las 23:59 horas del día 23 de febrero de 2016, celebrándose en este intervalo de tiempo otras cinco reuniones, los días 19, 21, 22 y dos el día 23 de febrero. El contenido de las actas se da por reproducido. Durante los días 15 y 16 de febrero de 2016 se celebraron sendas sesiones de mediación con la intervención del Gobierno de Navarra sin que se lograra ningún acuerdo. En la reunión del 2 de febrero de 2016 el Comité de Empresa hizo una propuesta a la Empresa en la que se incluía un acuerdo de prejubilaciones y otras medidas de flexibilidad, como excedencias voluntarias o reducciones de jornada, y en la de 19 de febrero otra referida a la reducción voluntaria de la jornada en un 25%, con turnos de trabajo de 6 horas en lugar de 8 horas. El periodo de consultas finalizó sin acuerdo si bien no se levantó acta formal al efecto.

DUODÉCIMO.- En la última reunión del periodo de consultas la empresa presentó un documento que denominó "Oferta Final" con el siguiente contenido:

*Tras el final de la producción de PQ26 en el año 2016, la Compañía reemplazará esta pérdida de negocio mediante la transferencia de la nueva plataforma MQBA0. Por lo tanto no se llevará a cabo el despido de los 67 empleados que serían despedidos en 2017. Una línea de montaje de direcciones mecánicas para el MQBA0 será instalada en Pamplona y sus cremalleras correspondientes serán producidas en las líneas existentes en Pamplona, dependiendo de la aprobación del Consejo de la Compañía.*

*Todas las garantías que acompañan al presente acuerdo, se condicionan y no se pueden mantener si como consecuencia de una huelga o de un conflicto colectivo, se perdieran los contratos con los clientes o se impusieran penalizaciones económicas.*

*Vigencia: 3 años. La compañía se compromete a no llevar a cabo ningún despido colectivo por las causas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, hasta al menos, el 31 de Diciembre de 2019, siempre y cuando no se produzca una alteración significativa de las circunstancias de la planta de Landaben que no resulte previsible en este momento y que haga necesarios tales despidos.*

*Sustitución de las Horas a favor Acumuladas - La Compañía retrasará los despidos de 16 Directos, 2 Indirectos y 4 Técnicos y Administrativos hasta el final del año 2016 mediante el disfrute obligatorio durante el presente año, de las horas a favor acumuladas.*

*Congelación de Retribuciones /Salarios durante la duración del nuevo Convenio Colectivo. Con base en la previsión inicial anterior a la reestructuración, eliminando los ahorros identificados, este sería el concepto de beneficio ajustado a nivel factory. Y siempre que este concepto de beneficio ajustado a nivel factory se superara, se acuerda incluir variables de acuerdo con elementos verificables y objetivos del negocio.*

**Absentismo**

*o Contingencias profesionales: 100%*

*o Contingencias comunes:*

*- Las partes definen el 4,5% de absentismo en la planta como el objetivo a conseguir.*

*- La primera baja de contingencia común recibirá el pago del 100%.*

*- Para la segunda y siguientes bajas, se aplicará un porcentaje de reducción del complemento en función del absentismo individual mensual de la persona, incluyendo la primera baja:*

*- Si el absentismo mensual personal fuera más de 4.5% y menor o igual de 6%: 90%*

*- Si el absentismo mensual personal fuera más del 6% 80%*

*- Inclusión de casos excepcionales para ser acordados.*

*Horas anuales: 1735 horas. Con base en la previsión inicial anterior a la reestructuración, eliminando los ahorros identificados, este sería el concepto de beneficio ajustado a nivel factory. Y siempre que este concepto de beneficio ajustado a nivel factory se superara, se acuerda incluir variables de acuerdo con elementos verificables y objetivos del negocio.*

*Descansos por turno: Reducción del tiempo de descanso por turno de 60 a 50 minutos.*

**Quinquenios:**

*o Desde la fecha del acuerdo, eliminación de todos los días de permiso por quinquenio que superen 2.*





*o Desde la fecha del acuerdo, las retribuciones por los quinquenios existentes se mantienen, pero no se genera ninguno nuevo.*

*Ampliación hasta 12 meses, del Servicio de Recolocación para los despedidos.*

*Aprendizaje: Cambio del sistema, haciéndolo más flexible a las necesidades de la planta.*

*Bus: eliminación*

*Asignación por nupcialidad: eliminación*

*Ropa de trabajo: Suspensión durante 2016.*

*Aumento a 7 días de libre elección durante la vigencia del convenio, en iguales condiciones.*

*Flexibilidad:*

*o Creación de una bolsa de horas de trabajo forzosa de 40 horas de trabajo al alza o a la baja por año, afectando al trabajo en fines de semana y festivos con un preaviso de una semana.*

*o Técnicos y administrativos: Horario flexible a definir con cada manager, que será revisado individualmente con cada manager y con involucración del Comité de Empresa.*

*Criterios de Selección*

*a. Directos-Protección de los empleados que cumplan 50 ó más años a lo largo de este año, absentismo, antigüedad.*

*b. Indirectos/Técnicos y Administrativos-Iguals criterios que los Directos añadiendo conocimientos / experiencia.*

*Despido Colectivo*

*Directos 64*

*Indirectos 37*

*Técnicos y Administrativos 22*

*Total 123*

*La compañía acepta extender el período para identificar voluntarios hasta diciembre del 2016, fecha en la que se realizará la extinción de las últimas 22 personas del Despido Colectivo.*

*Indemnizaciones*

*o Bajas forzosas: 35 días de salario bruto (excluyendo los costos de Seguridad Social), por año de servicio hasta un mínimo de 24 meses y sin límite.*

*o Bajas voluntarias: 38 días de salario bruto (excluyendo los costos de Seguridad Social), por año de servicio hasta un mínimo de 24 meses y sin límite.*

*Uso obligatorio de las gafas de seguridad en el taller todo el tiempo.*

*Bajas Voluntarias (separadas del acuerdo principal)*

*2 opciones a elegir para los 17 empleados con 58 años y más a la fecha del acuerdo, (8 Directos, 1 Indirecto, 8 Técnicos y Administrativos)*

*a) Abandonarán la planta en el año 2016 con una indemnización de 80.000 ? y un pago adicional de hasta 20.000 ? para la Seguridad Social. Reducción de la indemnización proporcional a la edad desde los 58 en adelante.*

*b) Manifestarán su voluntad de abandonar y abandonarán la planta entre el 20 de enero y el 30 de enero de 2017, mediante una baja voluntaria incentivada con 100.000?, siempre que no se active la aportación al tesoro.*

*Un número de 8 personas de las afectadas por el despido colectivo, podrá ser contratado en las condiciones genéricas aplicables, siempre que devuelvan la indemnización a la Compañía, tras la baja definitiva de las 8 personas que cumplirán 59 años en el 2017.*

*En el caso de que las 9 personas que cumplirán 59 años en el 2018 y las 6 personas que cumplirán 59 años en el 2019, decidieran abandonar la planta de forma definitiva mediante una baja voluntaria incentivada recibiendo 100.000?, una cantidad equivalente de personal afectado por el despido colectivo, siempre que devuelvan la indemnización a la compañía, podrán ser contratados por la Compañía en las condiciones genéricas aplicables, siempre que la aportación al tesoro no se active.*



Recolocación en otra unidad TRW: El personal afectado por el despido colectivo, que tras finalizar su relación laboral con la planta, sea contratado por otras unidades de TRW en el mundo de forma permanente o temporal, recibirá las condiciones aplicables en la nueva compañía y adicionalmente la indemnización será de 25 días por año hasta un mínimo de 18 meses y sin límite.

DECIMOTERCERO.- En la Asamblea de Trabajadores del 23 de febrero de 2016 se aprobaron las condiciones del nuevo Convenio Colectivo, sin que en ningún caso se sometiese a votación la propuesta final de la empresa en relación con el expediente extintivo. El Convenio Colectivo Estatutario para los años 2016 a 2019, cuyo contenido damos por reproducido, consta como documento número 35 de los aportados por la parte actora a los folios 5390 a 5410.

Las nuevas condiciones pactadas en materia de incremento de horas anuales de trabajo, reducción de absentismo, reducción de permisos por quinquenios, reducción en 10 minutos el tiempo de descanso, eliminación del autobús, ropa de trabajo, reducción de mantenimiento subcontratado, reestructuración de almacén y eliminación de bonus supone un ahorro total para la Planta que la Empresa TRW Automotive España SLU tiene en Pamplona de 2.631.000 euros anuales, según se desglosa en la tabla anexa.

Ahorros Convenio Colectivo-Miles de EUROUC 224- Negocio CochesOUC 225- Negocio Vehículos ComercialesTotal Planta Pamplona

Impacto Impacto Impacto impactolImpactolImpacto

Concepto de ahorro 2016 anualizado 2016 Anualizado 2016 Anualizado

Incremento horas anuales de trabajo 185 246 111 148 296 394

Reducción de absentismo 222 296 111 148 333 444

Reducción de permisos por quinquenios/

Reducción en 10 minutos el tiempo de descanso 111 148 74 98 185 246

Eliminación del autobús 88 117 39 52 127 169

Ropa de trabajo 17 17 6 8 23 25

Reducción de Mantenimiento subcontrato 212 282 106 141 318 423

Reestructuración Almacén 403 537 201 268 604 805

Eliminación de bonus 75 100 19 25 94 125

Total 1,312 1,743 666 888 1,978 2,631

DECIMOCUARTO.- El 4 de marzo de 2016 la dirección de TRW Automotive SLU en Pamplona remitió comunicación a la CRT en la que exponía que, tras la finalización del periodo de consultas y ante la ausencia de acuerdo, había decidido llevar a efecto el despido colectivo de conformidad con los términos de la oferta final, estableciendo:

*"1. Trabajadores afectados*

*Estarán afectados por el despido colectivo un total de 123 trabajadores, distribuidos del siguiente modo:*

*- 64 directos*

*- 37 indirectos*

*- 22 Técnicos y Administrativos*

*La Empresa, como resultado del proceso de negociación, redujo el número inicial de 250 despidos a 123 contratos de trabajo, que resultarán afectados finalmente como consecuencia de los motivos que fueron expuestos y largamente deliberados a lo largo del periodo de consultas. A continuación el detalle:*

*- Un total 67 empleados no serán afectados por el despido colectivo (65 empleados directos y 2 empleados técnicos y administrativos) como consecuencia de la transferencia de las cargas de trabajo asociadas al producto MQBAO para el cliente VW en el año 2017, para reemplazar el actual producto PQ26.*

*- Adicionalmente, y acogiendo los planteamientos de la Comisión Representativa de los Trabajadores, se decidió (a) no externalizar los almacenes (lo que representaba 58 puestos de trabajo de los inicialmente previstos en el despido colectivo) y, al mismo tiempo, (b) promover la eficiencia en las tareas de almacén.*



- Lo anterior supone, así, que resultarán afectados 15 empleos indirectos en los almacenes. Esta medida conlleva, en consecuencia, que otros 43 empleados, que un inicio estaban afectados por el despido colectivo, se han desafectado y sus contratos no resultarán extinguidos.

- Los 17 empleados restantes que han resultado desafectados por el despido colectivo, hasta alcanzar la cifra final de 123 extinciones de contratos de trabajo, son fruto de la intensa negociación en el periodo de consultas y de las concesiones de TRW a las peticiones de la Comisión Representativa de los Trabajadores.

## 2. Indemnizaciones

El importe bruto de las indemnizaciones que percibirán los trabajadores afectados por el despido colectivo será el siguiente:

- Trabajadores que se acojan voluntariamente al despido colectivo: 38 días de salario bruto (excluyendo los costes de Seguridad Social) por año de servicio hasta un mínimo de 24 meses de salario y sin límite.

- Trabajadores afectados por el despido colectivo que no sean voluntarios: 35 días de salario bruto (excluyendo los costes de Seguridad Social) por año de servicio, hasta un mínimo de 24 meses de salario y sin límite.

- Los trabajadores que estén afectados por el despido colectivo y que acepten un empleo en otra unidad productiva perteneciente al Grupo TRW, en España o en el extranjero, bajo una nueva relación laboral en las condiciones aplicables en la nueva compañía (lo que constituye en sí misma una medida social de acompañamiento prevista en el artículo 8 del RD 1483/2012) extinguirán su relación laboral con la Empresa y percibirán una indemnización de 25 días de salario bruto (excluyendo los costes de Seguridad Social) por año de servicio hasta un mínimo de 18 meses y sin límite.

## 3. Criterios de selección

Resultarán excluidos del despido colectivo los trabajadores de cincuenta o más años de edad.

Podrán acogerse al despido colectivo los trabajadores menores de 50 años que voluntariamente lo decidan, manifestándolo por escrito a la Dirección de la Empresa en el plazo de los 15 días naturales a contar desde la fecha de entrega de la presente comunicación y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de 2016. La Empresa podrá denegar peticiones de afectación voluntaria cuando considere que el trabajador en cuestión reúne un perfil competencial cualificado que resulta idóneo para el concreto puesto de trabajo.

En relación con los trabajadores no voluntarios, los criterios de selección serán los que se expresan a continuación, que se aplicarán de forma separada para cada uno de los grupos de trabajadores afectados (Directos, Indirectos y Administrativos y Técnicos).

Durante el periodo de consultas la Empresa se ha reunido con la Comisión Representativa de los Trabajadores en once ocasiones y otras dos más celebradas con la mediación del Gobierno de Navarra. Durante estas reuniones y a la vista de parte de las manifestaciones de la representación de los trabajadores, que se acogen en este sentido, la Empresa debe matizar los elementos configuradores del criterio de selección "absentismo" para no diferenciar la planta de Landaben por áreas productivas (coches por un lado y turismos por otro) sino que la planta se debe considerar, a estos efectos, como un todo indivisible.

En consecuencia, la Empresa entiende que el criterio del absentismo se debe aplicar sobre cada colectivo de empleados considerado en su conjunto [(a) personal directo, (b) personal indirecto, y (c) técnicos y administrativos] y sin diferenciar la unidad productiva (coches por un lado y turismos por otro).

Los elementos, razonables y objetivos, que justifican la aplicación del criterio del absentismo por colectivo de trabajadores, independientemente de la unidad productiva en la que presten servicios, son, entre otros, los siguientes: (a) el nivel de absentismo es global para ambas unidades productivas (coches y turismos); (b) los índices de absentismo son muy parejos en ambas unidades productivas (coches y turismos) y se trabaja con los mismos estándares de calidad y protección de la seguridad laboral en ambas; (c) ambas unidades productivas comenzaron sus actividades en Pamplona al mismo tiempo (y desde luego, antes del 1 de enero de 2013, según se expone en el siguiente apartado) con lo que los parámetros de comparación utilizados resultan aplicables a ambas unidades; y finalmente (d) las unidades productivas son parte de la misma planta.

### (i) Índice de absentismo

Se tomarán en consideración los siguientes umbrales de absentismo:

- Índice personal medio de absentismo igual o superior al 10% en el periodo desde el 1-1-2013 al 31-12-2015.

- Índice personal de absentismo igual o superior al 10% en el año 2015, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.





- Índice personal de absentismo igual o superior al 10% en el año 2014, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. A estos efectos, el índice de absentismo vendrá determinado por el número de días naturales de baja durante el periodo correspondiente.

A efectos del cómputo del índice de absentismo, no se computan las bajas laborales asociadas a las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, las vinculadas a contingencias profesionales, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Estarán afectados por el despido colectivo los trabajadores cuyo índice personal de absentismo medio en el periodo desde el 1-1-2013 a 31-12-2015 sea igual o superior al 10%, por orden correlativo a su índice de absentismo, de mayor a menor hasta cubrir el correspondiente número de bajas.

En el caso de que el número de trabajadores que cumplan dicho criterio sea inferior al número de bajas a cubrir, estarán afectados los trabajadores cuyo índice personal de absentismo en el año 2015 sea igual o superior al 10%, por orden correlativo a su índice de absentismo, de mayor a menor.

En el caso de que el número de trabajadores que cumplan dicho criterio sea inferior al número de bajas a cubrir, estarán afectados los trabajadores cuyo índice personal de absentismo en el año 2014 sea igual o superior al 10%, por orden correlativo a su índice de absentismo, de mayor a menor.

#### (ji) Menor antigüedad

En el caso de que el número de trabajadores que cumplan el criterio de absentismo sea inferior al número de bajas a cubrir, estarán afectados los trabajadores de menor antigüedad, hasta cubrir el número de bajas restante.

#### (iii) Elementos correctores para personal Indirecto, Técnicos y Administrativos

Teniendo en cuenta que el despido colectivo dará lugar a una disminución del tamaño y estructura de la planta que ha de conllevar, necesariamente, un reajuste de las tareas y funciones con el fin de ganar mayor eficiencia, en relación con el personal indirecto, Técnicos y Administrativos, la Empresa se reserva la posibilidad de excluir del despido colectivo a trabajadores que, estando comprendidos en alguno de los criterios anteriormente expuestos, hayan acreditado una particular experiencia, flexibilidad o polivalencia funcional, conocimientos, idiomas, o cuando los requisitos técnicos del puesto hagan necesaria, de otro modo y en todo caso a la Vista de elementos de juicio objetivos, su continuidad. En otras palabras, el elemento corrector expuesto queda justificado en tanto que resulta prioritario para la Empresa retener los perfiles profesionales más cualificados que resulten más idóneos para el concreto puesto de trabajo.

#### 4 Calendario de salidas

La extinción de los contratos de trabajo de los 123 trabajadores de la Empresa afectados por el despido colectivo se producirá con sujeción a lo siguiente:

- La Empresa abrirá un plazo de 15 días naturales desde la entrega de la presente comunicación a Uds., los representantes de los trabajadores, de la decisión final de TRW, para que aquellos empleados que lo deseen se adhieran a las salidas voluntarias del despido colectivo.

- Cerrado el plazo de adscripción voluntaria, la Empresa extinguirá, de manera inmediata y a lo largo de los meses de marzo y abril de 2016, los contratos de trabajo de (a) aquellos empleados adscritos voluntariamente y (b) aquellos no voluntarios (que resultarán afectados por aplicación estricta de los criterios de selección expuestos en el apartado 3 de esta comunicación); hasta llegar a un total de 101 trabajadores en esta fase.

- Sin perjuicio de lo anterior y como consecuencia de la petición de la Comisión Representativa de los Trabajadores, el periodo para identificar voluntarios se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha en la que se realizará la extinción de las últimas 22 personas afectadas por el despido colectivo, que se corresponderá con 16 trabajadores Directos, 2 Indirectos y 4 Técnicos y Administrativos.

#### 5. Plan de recolocación externa

La duración del plan de recolocación externa se amplía a 12 meses. Se acompaña como documento nº 2 el plan de recolocación externa elaborado por la agencia de recolocación Lee Hecht Harrison.

#### 6. Validez de las presentes condiciones - paz social

Las condiciones expresadas en la presente decisión final, están condicionadas y no se pueden mantener si, como consecuencia de una huelga o de un conflicto colectivo, se perdieran contratos con clientes o se impusieran



*penalizaciones económicas a la Empresa. En consecuencia y mientras esté vigente la aplicación del despido colectivo, la Empresa se reserva expresamente la facultad de, en la situación indicada, aplicar el despido colectivo en las condiciones establecidas en la documentación de inicio del presente procedimiento de despido colectivo, con las indemnizaciones establecidas en el artículo 53.1 en relación con el artículo 51 .4 del Estatuto de los Trabajadores .*

#### 7. Decaimiento de condiciones

*En el caso de que el despido colectivo fuera impugnado, ya sea de forma colectiva o individual, y fuera calificado como no ajustado a Derecho, improcedente o nulo, según sea el caso, las condiciones recogidas en el presente documento decaerán y no serán aplicables en el ámbito de la impugnación y se aplicarán única y exclusivamente las consecuencias establecidas por la ley para la correspondiente calificación, reservándose expresamente la Empresa la posibilidad de reclamar la devolución de cualesquiera cantidades abonadas conforme al presente documento y que excedan las que legalmente sean preceptivas conforme a dicha calificación.*

#### 8. Otras previsiones

*En lo que no resulte expresamente modificado por el presente documento, se estará a lo establecido en la documentación de inicio del procedimiento de despido colectivo. "*

Idéntica comunicación se hizo, el 4 de marzo de 2016 a los Delegados Sindicales de ELA, LAB, CGT, CCOO y UGT, y el 7 de marzo, a la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra.

DECIMOQUINTO.- El 22 de marzo de 2016 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra emitió el preceptivo informe que consta en el DVD obrante al folio 194 bis, cuyo contenido se da por reproducido.

DECIMOSEXTO.- Obra a los folios 5370 a 5378 la carta que el Gerente de TRW Automotive España SLU remitió a los trabajadores afectados por el despido colectivo.

A fecha de celebración del Juicio se habían producido 77 despidos con efectos de 21 de marzo de 2016, de los cuales 24 eran de mano de obra directa, 35 de mano de obra indirecta y 18 de oficinas técnicos, y con efectos del 26 de abril, todos de mano de obra directas, quedando pendientes 22 extinciones.

DECIMOSÉPTIMO.- El 7 de enero de 2016 el Comité de Empresa de TRW Automotive de la planta de Pamplona-Landaben comunicó al Departamento de Industria, Comercio, Trabajo y Turismo del Gobierno de Navarra que durante los días 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de enero de 2016, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de febreros de 2016 se realizarían paros de 8 horas de duración en todos los turnos de trabajo "en defensa de las condiciones laborales".

Se realizaron paros de 24 horas los días 19, 20 y 26 de enero y 12 de febrero.

Paros de 4 horas los días 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 29 de enero y los días 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 15, 16 y 17 de febrero.

Paros de 4/8 horas por turno los días 9 y 10 de febrero.

Paros de 7 horas, en turnos de mañana y tarde, el 18 de febrero y de 8 horas en los turnos de mañana y tarde y de 2 horas en el turno de noche del día 23 de febrero.

DECIMOCTAVO.- Las contrataciones de trabajadores eventuales en la empresa a lo largo del 2015 (según el número de días contratados) han sido de 101 trabajadores en enero, 101 en febrero, 100 en marzo, 67 en abril, 116 en mayo 124 en junio, 147 en julio, 141 en agosto, 106 en septiembre, 89 en octubre, 116 en noviembre de 2015.

En relación con el mes de diciembre consta, como documento número 30 de los aportados por las partes demandantes, una relación de 72 contrataciones temporales.

DECIMONOVENO.- El volumen de producto terminado en la planta de TRW en Landaben a lo largo del año 2015 fue de:

4.569.838 euros en enero de 2015

4.982.645 euros en febrero de 2015

4.743.971 euros en marzo de 2015

3.580.584 euros en abril de 2015

3.495.747 euros en mayo de 2015



2.892.692 euros en junio de 2015

5.078.806 euros en julio de 2015

2.710.146 euros en agosto de 2015

3.200.978 euros en septiembre de 2015

2.732.751 euros en octubre de 2015

3.285.819 euros en noviembre de 2015, y

3.495.510 euros en diciembre de 2015.

VIGÉSIMO.- Varios clientes de TRW Automotive enviaron correos electrónicos a la Empresa exigiendo el suministro de piezas. Están aportados a las actuaciones los remitidos por VDL Bus Chassis el 5, 19 y 26 de enero de 2016, por D. Alexis el 27 de enero de 2016, de Scania el 22 de marzo y 19 de abril o de RCD de 1 y 29 de marzo de 2016 (folios 4490 a 4541).

VIGÉSIMOPRIMERO.- En una nota informativa de 8 de enero de 2016, el Comité expuso que había trasladado a la plantilla de manera reiterada que de cara al proceso de convenio no trabajara fuera de la jornada ya que ello iba en detrimento de la defensa de los intereses de la plantillas y que denunciaría públicamente a aquellos trabajadores que persistieran en su actitud.

El 11 de enero se colocó en el tablón de anuncios un comunicado del Comité en el que se exponía que "ante la insistencia de algunos compañeros por venir a trabajar los fines de semana incluso durante las negociaciones del Convenido, el Comité quiere transmitir la felicitación del Gerente, listando los nombres y las iniciales de nueve trabajadores de la empresa. En el mismo comunicado se agradecía al resto de la plantilla el seguimiento a sus planteamientos, a pesar de las presiones recibidas por parte de la Dirección.

Estos dio lugar a que la Dirección de TRW remitiera cartas de amonestación a todos los miembros del Comité por la comisión de una falta leve, consistente en el incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa orgánicamente o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporte perjuicios o riesgos para las personas o cosas, prevista en el párrafo j) del artículo 56 del Convenio Colectivo del sector de la Industria siderometalúrgica de Navarra. Las cartas obran incorporadas a las actuaciones (folios 3453 a 3487) y se dan por reproducidas.

Dos de los sancionados, concretamente D. Eutimio y D. Cornelio, impugnaron judicialmente la sanción y en acto de conciliación celebrado el 11 de abril de 2016 ante la Letrada de la Administración de Justicia en el Juzgado de lo Social Nº Uno de los de Navarra, la empresa, sin entrar a valorar el contenido de las demandas interpuestas, ofreció dejar sin efecto la sanción, lo que los demandantes aceptaron. Por Decretos de la misma fecha se declaró aprobada la avenencia en conciliación.

VIGÉSIMOSEGUNDO.- En un informe elaborado por la empresa TRW se concluye, teniendo en cuenta todos los despidos realizados por la empresa en los 3 años anteriores al 19 de enero de 2016 (inicio del periodo de consultas) y en año posterior, que como en dicho periodo salieron 61 trabajadores de 50 o más años de un total de 114, el número de extinciones que desencadenaría la aportación al Tesoro Público prevista en la D.A.16ª de la Ley 27/2011 sería 115 despidos, derivados del despido colectivo actual (ninguno de trabajadores de 50 o más años), y que un número superior a 115 despido (afectando ninguno de ellos a empleados de 50 o más años) no desencadenaría la aportación económica al Tesoro.

VIGÉSIMOTERCERO.- El 16 de febrero de 2016 la Dirección de ZF-TRW en Pamplona contrató en prensa escrita la publicación de una página en Diario de Navarra y Diario de Noticias, reproducida al folio 5460 de las actuaciones, donde se explicaba a empleados, clientes y a la opinión pública las razones para el despido colectivo.

El 17 de febrero de 2016 el Sr. Florian remitió una comunicación a los trabajadores, titulada "la votación crítica de hoy" en la que hacía referencia a la votación sobre la propuesta que había hecho la compañía y a la disyuntiva entre "aceptar desafortunadas pérdidas de empleo o cambios en las condiciones de trabajo o poner en una duda real y sería la seguridad futura de la totalidad de los 620 empleados". Su contenido lo damos íntegramente por reproducido.

Durante el periodo de consultas del expediente extintivo el Gerente de TRW en Pamplona mantuvo abierto un blog en el que daba su opinión sobre el desarrollo del proceso. La existencia del mismo aparecía en el anuncio banner de la página Web Diario de Noticias obrante al folio 5458 vuelto.

En el banner de publicidad en la portada del Diario de Noticias online, junto a los logos de ZF TRW, aparecía el texto siguiente. "sigue la actualidad del proceso de ZF-TRW a través del blog de Florian".



VIGÉSIMOCUARTO.- Eurofren Systems SLU, empresa filial de TRW Automotive España SLU, se dedica exclusivamente a la distribución y comercialización de la producción de sistemas de materiales de fricción (frenos) de TRW, fabricados en las plantas de Arganda del Rey, Mutilva, Egües, Corella, Ólvega y Alfaro.

VIGÉSIMOQUINTO.- La cuenta de pérdidas y ganancias de TRW Automotive España, SLU refleja los siguientes datos:

CUENTA DE PERDIDAS Y GANANCIAS TRW AUTOMOTIVE S.L.U.

**CIFRAS EN MILLONES DE?** 20112012201320142015TOTAL

Importe neto de la cifra de negocio 559,82 480,05 441,71 414,99 449,87 2.346,44

Otros ingresos de explotación 1,07 1,43 0,81 0,76 0,43 4,50

Valoración positiva de existencias de productos terminados 2,21 0,00 0,00 8,07 0,00 10,28

**INGRESOS TOTALES 563,10 481,48 442,52 423,82 450,30 2.361,22**

Aprovisionamientos -348,55 -289,88 -253,42 -237,54 -259,51 -1.388,90

Variación negativa de existencias de productos terminados 0,00 -2,34 -0,77 0,00 -3,81 -6,92

**Margen Bruto 214,55 189,26 188,33 186,28 183,98 965,40**

% Sobre ingresos 38,1% 39,3% 42,6% 44,0% 41,5% 40,9%

**Costes de explotación -167,02 -142,27 -137,53 -152,30 -146,84 -745,96**

Personal (sin indemnizaciones) -97,39 -88,22 -79,88 -87,52 -92,61 -445,62

Indemnizaciones -1,15 -1,49 -2,63 -1,36 0,00 -6,63

**Otros gastos de explotación -68,48 -52,56 -55,02 -63,42 -54,23 -293,71**

Servicios exteriores -68,15 -51,71 -54,64 -57,24 -57,31 -289,05

Tributos -0,25 -0,36 -0,53 -0,23 -0,28 -1,65

Pérdidas, deterioro y var,Prov, PorOp, Com, 0,16 -0,16 0,32 -5,74 3,59 -1,83

Otros resultados -0,24 -0,33 -0,17 -0,21 -0,23 -1,18

**EBITDA 47,53 46,99 50,80 33,98 40,14 219,44**

% Sobre Ingresos 8,4% 9,8% 11,5% 8,0% 8,9% 9,3%

Amortización del Inmobiliario -11,63 -11,03 -10,43 -10,27 -10,94 -54,30

Deterioro y resultado enajenaciones de Inmobiliario 0,54 -2,58 1,38 1,48 -4,39 -3,57

Imputación de subvenciones de Inmovilizado no financiero 0,29 0,25 0,18 2,34 0,31 3,37

**Resultado de explotación (EBIT) 36,73 33,63 41,93 27,53 25,12 164,94**

% Sobre Ingresos 6,5% 7,0% 9,5% 6,5% 5,6% 7,0%

Resultado financiero -0,45 -0,20 -0,30 -0,67 -0,72 -2,34

**Resultado antes de impuestos (EBT) 36,28 33,43 41,63 26,86 24,40 162,60**

% Sobre Ingresos 6,4% 6,9% 9,4% 6,3% 5,4% 6,9%

Impuestos -7,60 -8,90 -11,80 -7,90 -4,90 -41,10

**Resultado Neto 28,68 24,53 29,83 18,96 19,50 121,50**

% Sobre Ingresos 5,1% 5,1% 6,7% 4,5% 4,3% 5,1%

VIGÉSIMOSEXTO.- La evolución de las ventas de TRW Automotive España, SLU en los ejercicios 2014 y 2015 ha sido la siguiente:

**MODELO 353 Sin Adquisiciones intracomunitarias**

**20152014%**

**DICIEMBRE 29.389.446,64? 24.647.197,45? 19,24%**

**NOVIEMBRE 41.092.297,32? 38.873.642,85? 5,71%**



**OCTUBRE** 41.761.802,48? 40.839.178,50? 2,26%  
**TOTAL** 112.243.546,44? 104.360.018,80? 7,55%  
**SEPTIEMBRE** 41.061.370,64? 32.329.349,17? 27,01%  
**AGOSTO** 28.157.680,25? 29.839.098,72? -5,63%  
**JULIO** 38.530.624,85? 34.350.695,21? 12,17 %  
**TOTAL** 107.749.675,74? 96.519.143,10? 11,64%  
**JUNIO** 44.638.138,19? 38.248.791,82? 16,70%  
**MAYO** 46.691.087,58? 40.205.509,31? 16,13%  
**ABRIL** 40.697.943,14? 36.387.421,56? 11,85 %  
**TOTAL** 132.027.168,91? 114.841.722,69? 14,96%  
**MARZO** 41.988.018,28? 38.616.503,44? 8,73%  
**FEBRERO** 38.842.055,06? 37.995.766,70? 2,23%  
**ENERO** 41.323.448,15? 41.693.363,80? -0,89 %  
**TOTAL** 122.153.521,49? 118.305.906,94? 3,25%

VIGÉSIMOSEPTIMO.- La Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Planta Productiva de Pamplona, por línea de negocio, refleja los siguientes datos:

**Turismos Vehículos industriales**

**2011 2012 2013 2014 2015 2011 2012 2013 2014 2015**

(cifras en millones de euros) **Real Real Real Real Real Real Real Real Real Real Real**

Importe neto de la cifra de negocio **251,92 198,61 142,94 128,52 155,60 46,13 42,56 48,89 39,66 47,59**

Otros Ingresos de explotación **1,08 0,88 0,77 0,37 0,14 0,37 0,31 0,14 0,16 0,00**

Var, Positiva de existencias - - - **0,88 0,00 - - - - 0,00**

Ingresos totales **253,00 199,49 143,71 129,77 155,73 46,50 42,87 49,04 39,82 47,59**

Aprovisionamientos **-203,61 -157,42 -106,25 -99,09 -119,22 -26,17 -24,33 -27,28 -19,15 -23,81**

Var, negativa de existencias **-0,17 -1,29 -1,70 0,00 0,00 -0,71 -0,62 -1,23 -0,19 0,00**

Margen Bruto **49,22 40,78 35,77 30,68 36,53 19,62 17,91 20,52 20,48 23,78**

% sobre Ingresos **19,5% 20,4% 24,9% 23,6% 23,4% 42,2% 41,8% 41,8% 51,4% 50,0%**

Costes de explotación **-54,67 -41,88 -38,01 -45,33 -49,89 -17,39 -17,01 -17,98 -16,75 -19,64**

Personal (sin indemnizaciones) **-27,92 -26,29 -21,36 -24,77 -27,22 -10,56 -10,45 -11,26 -10,48 -12,35**

Personal no afecto a ninguna LN **0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00**

Otros gastos de explotación **-26,75 -15,59 -16,65 -20,56 -22,67 -6,82 -6,55 -6,72 -6,28 -7,29**

EBITDA **-5,45 -1,10 -2,24 -14,66 -13,37 2,23 0,91 2,54 3,73 4,15**

% sobre Ingresos **-2,2% -0,6% -1,6% -11,3% -8,6% 4,8% 2,1% 5,2% 9,4% 8,7%**

Amortización Inmovilizado **-3,73 -3,72 -3,54 -3,30 -4,61 -0,33 -0,35 -0,33 -0,34 -0,25**

Resultado de Explotación (EBIT) **-9,18 -4,82 -5,78 -17,95 -17,98 1,90 0,56 2,21 3,39 3,90**

% sobre Ingresos **-3,6% -2,4% -4,0% -13,8% -11,5% 4,1% 1,3% 4,5% 8,5% 8,2%**

Resultado Financiero **-0,43 -0,18 -0,54 -0,29 -0,20 -0,01 -0,04 -0,07 -0,10 -0,05**

Resultado antes de Impuestos **-9,61 -4,99 -6,32 -18,25 -18,18 1,90 0,51 2,13 3,29 3,85**

(EBT) **3,8% -2,5% -4,4% -14,1% -11,7% 4,1% 1,2% 4,3% 8,3% 8,1%**

% sobre Ingresos

Impuestos - - - - -





Resultado neto -9,61 -4,99 -6,32 -18,25 -18,18 1,90 0,51 2,13 3,29 3,85

% sobre Ingresos 3,8% -2,5% -4,4% -14,1% -11,7% 4,1% 1,2% 4,3% 8,3% 8,1%

TOTAL VARIACIÓN

2011 2012 2013 2014 2015 Turismos Industriales Total

**(cifras en millones de euros)RealRealRealRealReal2008 Real Vs 2014 Real2008 Real Vs 2014 Real2008 VsReal 2014 Real**

Importe neto de la cifra de negocio 298,05 241,17 191,83 168,18 203,19 -49,0% -14,0% -43,6%

Otros Ingresos de explotación 1,45 1,19 0,91 0,53 0,14 -65,7% -56,8% -63,5%

Var, Positiva de existencias 0,00 0,00 0,00 0,88 0,00 N/A N/A N/A

Ingresos totales 299,50 242,36 192,75 169,59 203,32 -48,7% -14,4% -43,4%

Aprovisionamientos -229,78 -181,75 -133,53 -118,25 -143,03 -5,1% -26,8% -48,5%

Var, negativa de existencias 0,88 -1,90 -2,93 -0,19 0,00 -100,0% -73,8% -78,8%

Margen Bruto 68,84 58,70 56,29 51,16 60,30 -37,7% 4,4% 25,7%

% sobre Ingresos 23,0% 24,2% 29,2% 30,2% 29,7%

Costes de explotación -74,26 -61,13 -57,90 -64,13 -71,32 -17,1% -3,7% -13,6%

Personal (sin indemnizaciones) -38,49 -36,74 -32,63 -35,25 -39,57 -11,3% -0,8% -8,4%

Personal no afecto a ninguna LN -1,84 -1,90 -1,66 -1,84 -1,80 n/a n/a -0,1%

Otros gastos de explotación -33,93 -22,49 -23,62 -27,03 -29,95 -23,1% -8,0% -20,3%

EBITDA -5,42 -2,43 -1,62 -12,96 -11,02 168,9% 67,2% 139,2%

% sobre Ingresos -1,8% -1,0% -0,8% -7,6% -5,4%

Amortización Inmovilizado -4,06 -4,07 -3,87 -3,63 -4,86 --11,6% 2,9% -10,49%

Resultado de Explotación (EBIT) -9,48 -6,50 -5,48 -16,60 -15,88 96,6 78,3% 75,2%

% sobre Ingresos -3,2% -2,7% -2,8% -9,8% -7,8%

Resultado Financiero -0,44 -0,22 -0,61 -0,39 -0,25 -32,4% 1722,1% -10,9%

Resultado antes de Impuestos -9,92 -6,72 -6,09 -16,99 -16,13 89,8% 73,6% 71,4%

(EBT) -3,3% -2,8% -3,2% -10,0% -7,9%

% sobre Ingresos

Impuestos - - - - -

Resultado neto -9,92 -6,72 -6,09 -16,99 -16,13 89,8% 73,6% 71,4%

% sobre Ingresos -3,3% -2,8% -3,2% -10,0% -7,9%

VIGÉSIMOCTAVO.- Se aportaron por la parte actora dos informes periciales, emitidos el primero por las Sras. Marisol , Reyes , Zaira y el Sr. Jose Miguel , obrante a los folios 5571 a 5602, y el segundo del Sr. Aurelio , que aparece incorporado a los folios 5603 a 5711, ambos ratificados en el acto del Juicio, que damos íntegramente por reproducidos.

VIGÉSIMONOVENO.- Ernest&Young elaboró, a petición de TRW Automotive España SLU, un Informe de Procedimientos Acordados, de fecha 18 de enero de 2016 que obra unido a las actuaciones (folios 471 a 475).

TRIGÉSIMO.- En enero de 2016, cuando se inició el procedimiento de despido colectivo, la empresa TRW Automotive España, SLU, en su Planta de Landaben, no había perdido ningún cliente.»

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpusieron varios recursos de casación por las respectivas representaciones de el COMITÉ DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU y de la empresa TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, siendo admitidos a trámite por esta Sala.



**SEXTO.-** Impugnados los respectivos recursos por todas las partes personadas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que "...los recursos formalizados por los demandantes y por la empresa demandada, debe ser desestimado...", e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 18 de octubre de 2017, la celebración de tales actos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1.- Por las respectivas representaciones de COMITÉ DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU y las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU se presentaron demandas de despido colectivo de las que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, procediendo a su acumulación y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: «la nulidad del despido colectivo recurrido y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando a las empresas demandadas a la inmediata readmisión de sus respectivos trabajadores despedidos de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de la LRJS , con abono de los salarios dejados de percibir, o subsidiariamente y en todo caso, se declare no ajustado a derecho y todo ello condena a las demandadas a estar y pasar por esta declaración.»

2.- Con fecha 16 de junio de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en la que consta el siguiente fallo: «Que estimando parcialmente las demandas acumuladas interpuestas por el COMITÉ DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, y por las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, contra TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO, y tras desestimar la petición de nulidad de la decisión adoptada por la Empresa el 4 de marzo de 2016 sobre extinción de 123 contratos de trabajo, debemos declarar y declaramos NO AJUSTADO A DERECHO EL DESPIDO COLECTIVO por no concurrir las causas económicas, organizativas y productivas invocadas, condenando a TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU. a estar y pasar por tal declaración, con las consecuencias legales que le son inherentes..»

La sentencia declara pues, no ajustado a derecho el despido de 123 trabajadores, y considera que no se han acreditado las causas económicas, organizativas y productivas alegadas por la empresa. La sentencia rechaza la pretensión de nulidad del despido interesada por los trabajadores. Desestima la denuncia de vulneración del derecho de libertad sindical de los trabajadores por iniciar la tramitación del despido colectivo cuando a la vez inicia la negociación de un nuevo convenio colectivo, y asimismo que se haya vulnerado el derecho de huelga por aumentar la empresa la producción en los meses previos al expediente extintivo como medio para paliar la repercusión y efectos de la huelga que pudiese tener en sus clientes. Se rechaza que haya habido discriminación por razón de edad al excluir del personal afectado expresamente a aquel que tenga cincuenta o más años de edad, así como que haya habido mala fe, fraude de ley o abuso de derecho por la empresa en la negociación del despido.

**SEGUNDO.-** Disconformes con la referida sentencia, interponen recurso de casación:

- 1.- El Comité de empresa de TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA SLU;
- 2.- Comisiones Obreras (CC.OO.) en TRW Automotive España SLU;
- 3.- Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) en TRW Automotive España SLU;
- 4.- Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) en TRW Automotive España SLU;
- 5.- Sección Sindical de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en TRW Automotive España SLU;
- 6.- Confederación General del Trabajo (CGT);
- 7.- TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA SLU.

Por razones de método y técnica procesal, teniendo en cuenta la reiteración en parte de los recursos tanto en los motivos de revisión fáctica, como de censura jurídica, se examina en primer lugar y conjuntamente los motivos de revisión fáctica de los siete recursos de casación formalizados.

**TERCERO.- A.- Motivos de revisión de los hechos probados:**



## 1.- Revisión de los hechos declarados probados en el *Recurso del Comité de empresa de TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA SLU* .-

Motivo primero.- Al amparo del artículo 207 d) de la LRJS se interesa la modificación del hecho probado segundo párrafo segundo de la sentencia, a fin de que quede con la siguiente redacción:

*" el mismo artículo 2 señala que la empresa cumplirá las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo durante la vigencia del mismo, renunciando al descuelgue de condiciones laborales pactadas en el convenio excepto que se produjera acuerdo con la representación legal de los trabajadores".*

Se apoya la modificación en el convenio colectivo vigente (doc. nº 3 del ramo de prueba del Comité de Empresa).

Motivo segundo.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado redactado en los siguientes términos:

*"La empresa demandada el 28 de septiembre de 2015 encargó a la empresa ITASU Consulting la elaboración del informe técnico relativo a las causas productivas, económicas y organizativas que justificó el despido colectivo".*

Se apoya la modificación en los documentos obrantes a los folios 4252 a 4264 para demostrar que la empresa en el momento en que denuncia el convenio tenía decidido realizar el despido y omitió informar a la representación legal de los trabajadores de la decisión de reestructurar la plantilla.

Motivo tercero.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado con la siguiente redacción:

*"La empresa y el comité de empresa tienen establecido reunirse trimestralmente para analizar la marcha de la empresa -las que denominan trimestrales- en las que se informa de las que denominas "Ops" que son las previsiones de la empresa en relación a la producción de cada producto que e fabrica en la plantilla y a partir de la cual se deciden a futuro. Las necesidades de plantilla, flexibilidad, contrataciones de eventuales etc."*

Se interesa la adición, según señala el recurrente, en relación con la denuncia de fraude y abuso de derecho del despido colectivo al omitir la empresa la información sobre la OP de 2016 y ocultando las intenciones del DC programado.

Motivo cuarto.- Con el mismo amparo procesal, se interesa la adición al hecho probado cuarto de la referencia a las cartas que la empresa remitió a los trabajadores de la plantilla sobre la grave situación que atravesaba la empresa.

Motivo quinto.- Con el mismo amparo procesal, se solicita la adición de un nuevo hecho probado en relación con la reunión de 13/01/2016, con copia literal del Acta de tal fecha que no se recoge en el relato de hechos probados.

Motivo sexto.- Al amparo del art. 207 d) en relación con el 210 c) de la LRJS , se solicita la adición de un nuevo hecho probado, que a entender del recurrente, demuestra que la negociación colectiva no tuvo un recorrido normalizado de ofertas y contraofertas de condiciones de trabajo, alegando que la adición es fiel reproducción de los pasajes de las actas, por lo que no estima cierta la afirmación de la Sala de que el Comité nunca se opuso frontalmente a la tramitación conjunta de ambos procesos de despido colectivo con la negociación de un convenio colectivo.

Motivo séptimo.- De nuevo al amparo del art. 207 d) LRJS se solicita la modificación del hecho probado decimotercero, a fin de demostrar que la negociación colectiva no tuvo un recorrido normalizado de ofertas y contraofertas.

Motivo octavo.- Al amparo del art. 207 d) en relación con el 210 c) de la LRJS se interesa la modificación del hecho probado decimonoveno con la redacción que señala, con base en el documento denominado 26ª) TRW Plan operativo 2015 recogido en el informe pericial referido en el hp vigesimooctavo, que incide directamente en la denuncia que para el recurrente demuestra el alza productiva del tercer cuatrimestre de 2015 cuando la empresa ya había decidido el despido después del encargo del informe técnico a la empresa ITASU.

Motivo noveno.- Con igual amparo procesal que el anterior, se interesa la adición de un nuevo hecho probado con el que se pretende probar la existencia de la vulneración del derecho a la huelga denunciada, con la descripción en parte de las actas de las reuniones celebradas los días 2, 4 y 19 de febrero de 2016.

Motivo décimo.- Con igual amparo procesal que el anterior, se interesa la adición de un nuevo hecho probado en los términos que propone, que incluye los extremos relativos al suministro de componentes a la empresa Volkswagen de Pamplona, cuya primera parte incluye cuanto se señala en el FD quinto (folio 43) con relación



a la prueba testifical practicada, y la segunda tiene su apoyo en la Memoria legal de 19 de enero de 2016 presentada en el DC en relación a las causas económicas, organizativas y productivas alegadas.

Motivo undécimo.- Asimismo con el mismo amparo procesal, se interesa la modificación del hp decimotercero para que se adicione al mismo un texto que tiene su apoyo en una entrevista que el gerente de la empresa concedió al Diario de Navarra (folios 5454, 5459, 5460 y 5463).

## **2.- Revisión de los hechos declarados probados, en Recurso formulado por Comisiones Obreras en la empresa TRW Automotive España SLU :**

Motivo primero.- Se formula al amparo de lo dispuesto en el art. 207 d) de la LRJS , interesando la modificación del hecho probado segundo, pfo. segundo en redactado coincidente con lo pretendido por el Comité de Empresa de TRW Automotive España SA en su primer motivo de recurso; con apoyo asimismo en el Convenio colectivo aplicable aportado en la instancia.

Motivo segundo.- Con amparo procesal en el art. 207 d) en relación con el 210 c) de la LRJS , se interesa la adición de un nuevo hecho probado con la siguiente redacción:

*"La empresa demandada, el 28 de septiembre de 2015, encargó a la empresa ITASU Consulting, la elaboración del informe técnico relativo a las causas productivas, económicas y organizativas que justificó el despido colectivo".*

Se apoya la pretensión en un correo electrónico remitido el 28 de septiembre de 2015 por el gerente de la empresa a la empresa ITASU, con propuesta de reestructuración de plantilla.

Motivo tercero.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado, con la redacción que propone que -entiende- evidencia el fraude de ley y abuso de derecho por parte de la empresa en el despido colectivo. Ello en los mismos términos que el recurso formalizado por el Comité de Empresa antes referido.

Motivo cuarto.- Con igual amparo procesal se interesa la modificación del hecho probado séptimo, en los mismos términos que el recurso formalizado por el Comité de Empresa referido.

Motivo quinto.- Con igual amparo procesal y en los mismos términos que el recurso formalizado por el Comité de Empresa se interesa la adición de un nuevo hecho probado para que se incorpore el contenido del Acta de la reunión de 13/01/2016.

Motivo sexto.- Con igual amparo procesal, se interesa la modificación del hp undécimo para que se incorpore parte de las actas por las que se demuestra -según su criterio- que el Comité nunca se opuso frontalmente a la tramitación conjunta de ambos procesos, discrepando de la conclusión de la Sala de instancia.

Motivo séptimo.- Con igual amparo procesal y en los mismos términos que el correlativo motivo de recurso formalizado por el Comité de Empresa, se interesa la modificación del hp decimonoveno de instancia.

Motivo octavo.- Con el mismo amparo procesal se interesa la modificación del hp decimonoveno, para el que propone un nuevo redactado, en base a documento aportado que incide directamente en la denuncia referida que -entiende- evidencia el alza productiva de la empresa en el tercer cuatrimestre de 2015 sobre las previsiones.

Apoya la pretensión en documento que según señala el recurrente acreditaría el alza productiva de la empresa en el tercer cuatrimestre de 2015, en los mismos términos interesados en el recurso del Comité de empresa.

Motivo noveno.- Al amparo del art. 207 d) en relación con el art. 207 e) de la LRJS se interesa la adición de un nuevo hecho probado con la redacción que propone, que pretende acreditar que la parte social solicitó información relevante relativa a fechas coincidentes con las jornadas de huelga (hp 17).

Apoya su pretensión en las actas que se han dado por reproducidas en la sentencia de instancia.

Motivo décimo.- Al amparo del art. 207 e) en relación con el art. 210 c) de la LRJS , se interesa la adición de un nuevo hecho probado con la redacción que propone en los mismos términos que en el recurso del Comité de Empresa, siendo el primer párrafo reproducción parcial del FD quinto y el segundo basado en la memoria legal de 19/01/2016 relativa a las causas económicas, organizativas y productivas del despido colectivo.

Motivo undécimo.- Con igual amparo procesal, se interesa la modificación del hecho probado vigesimotercero, en los mismos términos solicitados en el recurso del Comité de Empresa, en relación a la inclusión de la entrevista que el gerente de planta concedió al Diario de Navarra, basándose en los mismos documentos.

## **3.- Revisión de los hechos declarados probados, en Recurso formulado por Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) en TRW Automotive España SLU :**

Motivo primero.- Al amparo del art. 207 d) de la LRJS en motivo único de revisión fáctica, se interesa la revisión de los hechos declarados probados, en concreto del hecho decimonoveno relativo al volumen de producto





terminado en la planta de TRW en Landaben a lo largo del año 2015, con la redacción que ofrece que estima necesaria para acreditar la vulneración del derecho de huelga y libertad sindical. El recurrente no designa documento alguno en el que basa su pretensión ni justifica la razón de la modificación fáctica.

#### **4.- Revisión de los hechos declarados probados, en Recurso formulado por la Sección Sindical UGT en TRW Automotive España SLU:**

Motivo primero.- Al amparo del art. 207 d) de la LRJS se interesa la modificación del hecho probado segundo con el redactado que aporta, en los mismos términos interesados en los recursos formulados por CC.OO. en TRW y por el Comité de Empresa.

Motivo segundo.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado con la siguiente redacción:

*"TRW Automotive España encargó el 28 de septiembre de 2015, a la empresa ITASS Consulting, la elaboración del informe técnico relativo a las causas productivas, económicas y organizativas que utilizó para justificar el despido colectivo".*

La pretensión se efectúa en los mismos términos interesados por CC.OO. y por el Comité de Empresa en sus respectivos recursos.

Motivo tercero.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado con la siguiente redacción:

*"La empresa y el comité, tienen establecido reunirse trimestralmente para analizar la marcha de la empresa (las llamadas trimestrales) en dichas reuniones la dirección de la empresa..."*

Alega el recurrente que en la sentencia de instancia se ha incurrido en valoración errónea de las pruebas aportadas.

Motivo cuarto.- Con el mismo amparo procesal, se interesa la adición del hecho probado séptimo con la redacción que propone, para acreditar -según señala el recurrente- que la empresa ha tratado de esquivar y eludir el mecanismo de la negociación.

Motivo quinto.- Con igual amparo procesal y en los mismos términos que algunos de los recursos referidos, se interesa la adición de un nuevo hecho probado (como octavo bis) con la siguiente redacción:

*"El 13 de enero de 2016 las partes mantuvieron una reunión en cuya acta el comité denunció que <nos ponga en aplicación un ERE y quiera negociar despidos encima de la mesa intentando desequilibrar las fuerzas de una negociación>, denunciando también la actuación de la dirección por <la unión de dos procesos>, demandando la oportunidad de abrir una negociación en un marco normalizado".*

Al igual que en otros de los recursos referidos, apoya la pretensión en los documentos obrantes a los folios 5244 (vuelto) y 5245, en relación a cuanto se manifiesta en el FD cuarto (final folio 37 de la sentencia recurrida): " sea como fuere, lo cierto es que la parte social, pese a las reticencias que pudo tener, nunca se opuso frontalmente a la tramitación conjunta de ambos procesos..."

Motivo sexto.- Con igual amparo procesal, e interesa una nueva adición al hecho probado undécimo en relación a las fechas en que tuvieron lugar las reuniones del periodo de consultas, interesando la reproducción en gran parte de las actas, oponiéndose a la afirmación de la Sala de instancia de que la representación de los trabajadores nunca se opuso frontalmente a la tramitación conjunta e ambos procesos. Todo ello en los mismos términos interesados en otros de los recursos formulados.

Motivo séptimo.- Con igual amparo procesal, se interesa una nueva adición al hecho probado decimotercero con la redacción que se señala para el mismo. Entiende el recurrente que la empresa omite señalar cual fue el resultado de la negociación.

Motivo octavo.- Con igual amparo procesal, se interesa la modificación del hecho probado decimonoveno, con la redacción que para el mismo propone, con el fin de acreditar el alza productiva en la empresa en el tercer cuatrimestre de 2015, cuando la empresa había decidido ya el despido colectivo.

La pretensión es coincidente con la formulada en los recursos formulados por CC.OO. y por el Comité de Empresa de TRW.

Motivo noveno.- Con el mismo amparo procesal, se interesa la supresión del hecho probado vigésimo de la sentencia recurrida, por entender que es predeterminante del fallo.

Motivo décimo.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado (vigésimo en sustitución del que se ha pedido la supresión), con la redacción que aporta en los mismos términos del recurso





que ha formulado el Comité de Empresa en relación a la pregunta formulada al gerente de la empresa en las reuniones de 2016, en relación a los almacenes externos y su coste, sin añadir nada nuevo.

Motivo undécimo.- Asimismo con igual amparo procesal, se interesa el recurrente la adición de un nuevo hecho probado (vigésimo bis) con la redacción que señala para el mismo que es reproducción parcial del FD quinto, penúltimo párrafo de la sentencia recurrida y de la memoria legal de 19/01/2016 ., en relación a la prueba testifical practicada.

Motivo duodécimo.- Con el mismo amparo procesal, se interesa la modificación del hecho probado vigesimotercero para que se complete con la referencia a la entrevista que el gerente de la empresa concedió al Diario de Navarra, en similares términos a otros recursos ya referidos.

#### **5.- Revisión de los hechos declarados probados, en Recurso formulado por la Sección Sindical Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en TRW Automotive España SLU:**

Motivo primero.- Al amparo del artículo 207 d) de la LRJS , e interesa la adición de un nuevo hecho probado conectado al segundo de los declarados probados en la sentencia de instancia, coincidente con lo interesado por CC.OO., UGT y el Comité de Empresa de TRW, reiterando que la empresa tenía pleno conocimiento en el momento de la denuncia del convenio de su intención de llevar a cabo el despido, con referencia al encargo del informe técnico encargado a ITASU.

Todo ello sin razonar sobre el error en que hubiere podido incurrir la sentencia recurrida.

Motivo segundo.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado (tercero bis), con la redacción que aporta, con referencia a las reuniones trimestrales entre la empresa y el Comité de Empresa.

Motivo tercero.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado (octavo vis) con la redacción que aporta, con referencia a las reuniones mantenidas el 13/01/2016, 04/02/2016 y 09/02/2016, a fin de acreditar que la representación de los trabajadores se opuso frontalmente a la tramitación conjunta de ambos procesos. En iguales términos que se hace en recursos referidos.

Motivo cuarto.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición del hecho probado decimotercero en los términos que propone, por entender que el redactado de instancia obvia el resultado de la negociación. En iguales términos que otros de los recursos referidos.

Motivo quinto.- Con el mismo amparo procesal, se interesa la modificación del hecho probado decimonoveno de la sentencia, con el redactado que propone, con la intención de acreditar el incremento de producción en la empresa, y que durante el periodo de huelga no perdió ningún cliente. Ello en similares términos a lo interesado en otros de los recursos referidos.

Motivo sexto.- Con igual amparo procesal, se interesa la supresión del hecho probado vigésimo, por error en la valoración de la prueba, en los mismos términos interesados en el motivo noveno del recurso formulado por el Sindicato UGT.

Motivo séptimo.- Con igual amparo procesal, se interesa la adición de un nuevo hecho probado en sustitución del anterior , que sería el vigésimo bis, referido a que la planta de Pamplona, fábrica la línea izquierda de las direcciones del modelo PQ 26 para el modelo Polo, reproduciendo parte del folio 43 de la sentencia. Ello, en los mismos términos interesados en el recurso formalizado por el Comité de Empresa.

#### **6.- Revisión de los hechos declarados probados, en Recurso formulado por la Confederación General del Trabajo (CGT):**

Motivo primero.- Al amparo del artículo 207 d) de la LRJS , entiende el recurrente que se ha producido un error en la valoración de la prueba respecto a las actuaciones de la empresa tendentes a vulnerar el derecho de huelga, e interesa la adición del hecho probado decimooctavo, para que conste las fechas en las que la plantilla de TRW Automotive España SLU y Volkswagen Navarra SA estuvieron de vacaciones.

No se indica el documento del que resulta el extremo referido.

#### **B.- Resolución que se adopta acerca de la revisión de hechos probados.-**

1.- Como recuerda la doctrina de esta Sala IV/ TS, entre otras, en sentencia de 16 de septiembre de 2013 (Rc. 75/2012 ), el artículo 207.d) de la aplicable Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS ) establece que " el recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: ... d) 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 ", y en interpretación del apartado d) del artículo 205 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral , del mismo tenor literal, que su precedente de la LRJS, reiteradísima



jurisprudencia de esta Sala -y valga por todas la sentencia de 1 de julio de 2010 (recurso casación 91/2009)- ha venido exigiendo para que el motivo alcance éxito, la concurrencia de todos y cada uno de los siguientes requisitos : a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental (...) obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; 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, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia".

Igual criterio en relación a la alegación de errónea valoración de la prueba, ha seguido esta Sala IV/ TS, entre otras en sentencia de 7 de octubre de 2011 (rco 190/2010 ) recuerda los presupuestos para que proceda en casación ordinaria la revisión fáctica, con cita de la STS/IV 19-julio-2011 (rco 172/2010 ), y SSTs. de 12 de Marzo de 2002 (rec. 379/01 ), 6 de Julio de 2004 (rec. 169/03 ), 18 de abril de 2005 (rec. 3/04 ) y 12 de Diciembre de 2007 (rec. 25/07 ), respecto del error en la apreciación de la prueba tiene reiteradamente declarado esta Sala (Auto de 5 de marzo de 1992 y Sentencias de 2 de junio de 1992 , 31 de marzo de 1993 y 4 de noviembre de 1995 ).

2.- Partiendo de la referida doctrina han de desestimarse los motivos de revisión fáctica, por las razones que a continuación se exponen:

a.- En el recurso del Comité de Empresa de TRW Automotive España SLU se interesa la revisión de hechos probados en síntesis como sigue:

La revisión del hecho probado segundo se apoya en un convenio colectivo aportado a las actuaciones, sin razonarse si la sentencia de instancia incide en algún error de trascendencia para la modificación del fallo.

Se interesa la adición de un hecho nuevo, sin señalar asimismo si la sentencia ha incurrido en algún error al valorar los documentos en que se apoya el recurrente.

Se interesa la adición de un hecho probado en relación con denuncia de fraude y abuso de derecho del despido colectivo apoyándose en una supuesta omisión de aportación de documentos por la empresa, sin señalar el documento en el que se basa.

Se interesa la adición de otros hechos probados con contenido determinante del fallo y de valoración jurídica al dar por supuesta la conclusión de vulneración del derecho de huelga y de libertad sindical.

Se interesa se refleje en el relato fáctico que la empresa ha podido dilatar la negociación colectiva en relación a la tramitación conjunta de dos procesos, que contradice sin motivación lo afirmado por la sentencia recurrida con valor fáctico en la fundamentación jurídica.

Se interesa se incluya en el relato de hechos probados el contenido de unas actas en base a las cuales la parte discreta de la sentencia, que las ha tenido en consideración para llegar a la conclusión que plasma en el mismo.

Se pretende asimismo la modificación del hecho probado decimotercero con base en hechos ya tenidos en cuenta por la sentencia recurrida.

Asimismo, se pretende la revisión del hecho probado decimonoveno con base a prueba no documental, como es el informe pericial, que sin perjuicio de no ser admisible, ya fue valorado por la sentencia de instancia.

Se pretende la adición de un hecho que es fiel reflejo de parte del FD quinto de la sentencia y que además pretende acreditar un incremento en la cifra de negocio e incremento producido en la empresa en el último ejercicio, todo lo cual es valorado y considerado en el FD noveno.

Se pretende la adición de un hecho en relación con una entrevista del gerente de la empresa concedida al Diario de Navarra, que deviene intrascendente para la resolución del litigio.

En definitiva, han de desestimarse los motivos de revisión de hechos probados por no ser acordes con la doctrina expuesta, y en definitiva, ninguna trascendencia tienen a los efectos pretendidos de modificar el sentido del fallo.

b.- Los restantes motivos de revisión fáctica de los otros recursos que los interesaban, merecen igual suerte desestimatoria. Sustancialmente las pretensiones revisorias son las mismas, y tienen el mismo apoyo documental, lo que hace que haya de adoptarse igual solución.

Lo que se plantean los recurrentes es la propia valoración de la prueba, tratando de conseguir que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la misma (obteniendo, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida), como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación, y olvidando también que en el proceso laboral



la valoración de la prueba en toda su amplitud únicamente viene atribuida por el artículo 97.2 de la LRJS al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo"), por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica.

La sentencia de instancia efectúa una correcta valoración de la prueba documental aportada -justificada con gran detalle en el FD segundo de la sentencia recurrida- respecto a la que no se aprecia error alguno, sin que sea posible sustituir el criterio de instancia por el de parte.

#### **CUARTO.- Motivos de censura jurídica.-**

Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS por *"infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate"*:

##### **1.- Por el Comité de Empresa de TRW Automotive España SA:**

Motivos duodécimo, decimotercero y decimocuarto.- Se denuncia la vulneración del derecho de libertad sindical, en su vertiente de la negociación colectiva, art. 28 CE , art. 37.1 CE , art. 7 CE y art. 2.1 d) LOLS , art. 53.1 CE y jurisprudencia en relación con el art. 124.2 y 11 de la LRJS y art. 181.2 LRJS . Alega en definitiva que las actuaciones de la empresa vinculando la negociación del convenio, constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical del art. 28.1 CE .

Motivo decimoquinto.- Se denuncia la vulneración del derecho de huelga y actividad sindical de los arts. 28.1 CE , art. 7 CE , art. 2.1.d ) y 2.2 d) de la LOLS , en relación con el art. 38 CE sobre libertad de empresa y art. 53.1 CE y la jurisprudencia que los interpreta, en relación con el art. 124.2 d ) y 11 de la LRJS y 181.2 LRJS .

Motivo decimosexto.- Se denuncia la infracción del art. 1.2 ET , art. 6.4 , 1911 y 1.2 CC , art. 11.2 de la LOPJ en relación con la negociación de buena fe ( art. 51.2 ET y 89.1 ET , así como el art. 24 CE y art. 124.2.c ) y 11 de la LRJS . Se interesa la nulidad del despido, por su adopción en fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Motivo decimoséptimo.- Se denuncia la infracción del art. 14 CE , art. 17 , 17.1 y 4.1.b) ET , art. 1 de la Directiva 2000/78 en relación con el art. 52.2 ET , art. 124.2.d ) y 11 de la LRJS . Se interesa la nulidad del despido, por estimar que el despido de menores de 50 años es una medida que vulnera derechos fundamentales y libertades públicas.

##### **2.- Por Comisiones Obreras (CC.OO.) en la TRW Automotive España SLU:**

Motivo duodécimo.- Se denuncia la infracción de los arts. 124.2.d) de la LRJS , por cuanto la medida empresarial fue tomada con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, y derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva ( arts. 28.1 CE , art. 37.1 CE , art. 7 CE y art. 2.1.d) de la LOLS . Se plantea básicamente si es posible plantear en el seno de la negociación de un convenio colectivo, un expediente de regulación de empleo, cuando la empresa había tomado ya la decisión de presentar el expediente de regulación de empleo.

Motivo decimotercero.- Se denuncia la infracción de los mismos preceptos que en el motivo anterior, si bien por las actuaciones preparatorias de la empresa para minimizar el impacto de la huelga en la negociación del despido colectivo.

Motivo decimocuarto.- Se denuncia vulneración del art. 124.2 d) de la LRJS en relación con la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas por discriminación de trato en el "criterio general" de determinación de los trabajadores afectados por el DC ( arts. 14 CE , art. 17 y otros y 17.1 y 4.1.b) ET , art. 1 de la Directiva 2000/78 en relación con el art. 52.2 ET por tener una edad inferior a 50 años.

Motivo decimoquinto.- Se denuncia que el expediente de regulación de empleo no es nulo por la inexistencia de un periodo real de negociación invocando el art. 1.3 ET , arts. 6.4 , 1911 y 7.2 del Código Civil , art. 11.2 LOPJ , en relación con la negociación de buena fe ( art. 51.2 ET y art. 89.1 ET ) y con último fundamento en el derecho de negociación colectiva ( art. 28.1 y 37.1 CE ), del principio constitucional de tutela judicial efectiva ( art. 24.1 CE ) y el valor superior de la justicia ( art. 1 CE ).

##### **3.- Por Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) en TRW Automotive España SLU:**

Motivo segundo.- Se denuncia la inaplicación del art. 124.11 de la LRJS , en relación con los arts. 28.1 , 28.2 y 37.1 CE , en relación con el art. 2.1.d) de la LO 11/1985 de 2 de agosto de libertad sindical, y la aplicación indebida de los arts. 37.2 y 38 CE .

##### **4.- Por la Sección sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) en TRW Automotive España SLU:**

Motivo decimotercero.- Se denuncia vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva ( art. 28.1 CE , art. 37.1 CE y art. 7 CE , arts. 2.1.d ) y 8.2.b) de la LOLS y art. 53.1



CE en relación con el art. 124.2 d ) y 11 de la LRJS . Motivo idéntico al formulado en los recursos de CC.OO. y del Comité de empresa.

Motivo decimocuarto.- Se denuncia la vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva ( art. 28 CE , art. 37 CE y art. 2.1.d) LOLS , art. 53.1 CE , arts. 124.2 d ) , 11 y 181.2 de la LRJS . Motivo idéntico al formulado en los recursos de CC.OO. y del Comité de empresa.

Motivo decimoquinto.- Se denuncia la infracción de los arts. 28 y 37 CE , art. 2.1.d) de la LOLS , art. 53. CE , omitiendo la Sala indicar que efecto pudo tener este hecho en el derecho a la actividad sindical durante la negociación, alegando que en el hp vigésimo primero se señala que la empresa sancionó a todos los miembros del Comité por la comisión de una falta leve, lo cual es un indicio de lesión del derecho de libertad sindical. Motivo ya formulado por CC.OO y el Comité de empresa en sus respectivos recursos.

Motivo decimosexto.- Se denuncia infracción de los arts. 28.1 CE , art. 7 CE , art. 2.1.d ) y 2.2 d) de la LOLS , en relación con el art. 38 CE sobre libertad de empresa y art. 53.1 CE y la jurisprudencia que los interpreta, en relación con el art. 124.2 d ) y 11 de la LRJS y 181.2 LRJS . En los mismos términos que los recursos formalizados por CC.OO. y el Comité de empresa respectivamente.

Motivo decimoséptimo.- Se denuncia la infracción art. 1.3 ET , arts. 6.4 , 1911 y 7.2 del Código Civil , art. 11.2 LOPJ , en relación con la negociación de buena fe ( art. 51.2 ET y art. 89.1 ET ) y art. 24.1 CE en relación con los arts. 124.2.c ) y 11 de la LRJS , por entender que el DC se realizó en fraude de ley, dolo y abuso de derecho. El motivo se formula en iguales términos que lo hicieron CC.OO. y el Comité de empresa en sus respectivos recursos.

Motivo decimoctavo.- Infracción de los arts. 14 CE , 17.1 y 4.1.b) ET , art. 1 de la Directiva 2000/78 en relación con el art. 51.2 ET , arts. 124.2.d ) y 11 de la LRJS . Entiende el recurrente que el despido de los trabajadores menores de 50 años vulnera derechos fundamentales, en tanto que la Sala de instancia estima que la medida fue razonable en base a la DA 16 de la Ley 27/2011 de 1 de agosto y el RD 1484/2012.

#### **5.- Por la Sección sindical de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en TRW Automotive España SLU:**

Motivo octavo.- Se denuncia la infracción por inaplicación del art. 124.11 , 124.2.d ) y 181.2 de la LRJS , de los arts. 28.1 , 53 y 37.1 CE , y de los arts. 2.1.d ) y 8.2.b) de la LOLS . Se denuncia la actuación empresarial tendente a minimizar los efectos de la huelga.

Motivo noveno.- Se denuncia la vulneración del derecho de libertad sindical y de huelga ( arts. 28.1 y 7 CE , 2.1.d ) y 2.2 de la LOLS en relación con el art. 38 CE sobre libertad de empresa y art. 53 CE en relación con los arts. 124-2.d ) y 11 , y 181.2 de la LRJS ). Insiste de nuevo el recurrente en que la Sala de instancia no ha tenido en cuenta la actuación empresarial tendente a minimizar los efectos de la huelga. Se formula el motivo en total coincidencia con los formulados con el mismo objeto por UGT y el Comité de empresa respectivamente.

Motivo décimo.- Igualmente en este motivo se denuncia la infracción del art. 14 CE , art. 17 y otros , art. 17.1 y 4.1.b) de la Directiva 2000/78 en relación con el art. 51.2 ET , 124.2 y 11 LRJS . Se interesa la nulidad del DC porque la medida empresarial de afectación a trabajadores de menos de 50 años, es vulneradora de derechos fundamentales, denunciando mala fe en la negociación; y ello en los mismos términos expuestos en los recursos formulados por el Comité de empresa, UGT y CC.OO. respectivamente.

Motivo decimoprimer.- Se denuncia de nuevo la infracción del art. 14 CE , art. 17 y otros , art. 17.1 y 4.1.b) de la Directiva 2000/78 en relación con el art. 51.2 ET , 124.2 y 11 LRJS , Se insiste -instando la declaración de nulidad del despido- en este motivo de recurso en denunciar el criterio de selección de los trabajadores por parte de la empresa en cuanto a que el DC afectó a trabajadores de menos de 50 años y la empresa no aceptó ninguna de las ofertas de la parte social.

Motivo decimoséptimo.- Se formula después del decimoprimer omitiendo los intermedios. Se denuncia la infracción del art. 1.2 ET arts. 6.4 , 1911 y 7.2 del Código Civil , art. 11.2 LOPJ , en relación con la negociación de buena fe ( art. 51.2 ET y art. 89.1 ET ) y art. 24.1 CE en relación con los arts. 124.2.c ) y 11 de la LRJS , por entender que el DC se realizó en fraude de ley, dolo y abuso de derecho. El motivo se formula en iguales términos que lo hicieron CC.OO, UGT y el Comité de empresa en sus respectivos recursos.

Motivo decimoctavo.- Se denuncia de nuevo (como lo hace en los motivos décimo y decimoprimer), la infracción del art. 14 CE , art. 17 y otros , art. 17.1 y 4.1.b) de la Directiva 2000/78 en relación con el art. 51.2 ET , 124.2 y 11 LRJS , en relación a los trabajadores afectados menores de 50 años.

#### **6.- Por la Sección sindical de la Confederación General del Trabajo en TRW Automotive España SLU:**

Motivo segundo.- Se denuncia la infracción del art. 124.2 de la LRJS y art. 51.2 ET en relación con los arts. 7 , 28.1 y 2 , y 37.1 CE y art. 2.1.d) LOLS . El motivo se subdivide en tres apartados: en el primero se denuncia





la actuación empresarial tendente a entorpecer las funciones de los representantes de los trabajadores, el segundo a la imposición de la negociación conjunta y el tercero relativo a la vulneración del derecho de huelga.

Se denuncia asimismo la vulneración del art. 124.2.c) de la LRJS en relación con los arts. 1.2 y 51.2 ET arts. 6.4, 1911 y 7.2 del Código Civil, art. 11.2 LOPJ y art. 24.1 CE. Entiende el recurrente que en la decisión extintiva se adoptó con fraude de ley, coacción y abuso de derecho, con vulneración de derechos fundamentales e incumplimiento del deber de buena fe en la negociación. Se formula en los mismos términos que lo hicieron UGT, CC.OO y el Comité de empresa.

#### **7.- Por la empresa TRW Automotive España SLU:**

Motivo primero.- Se denuncia la infracción del art. 51.1 del ET en relación con los arts. 14 y 38 CE, por considerar la sentencia recurrida que no concurre causa económica que sustente el despido colectivo. Alega la existencia de una disminución progresiva de ingresos, y que no obstante ello, la sentencia recurrida entiende que la empresa no ha justificado la concurrencia de la causa económica.

Motivo segundo.- Se denuncia la infracción del art. 51.1 ET por no apreciar la sentencia recurrida la existencia de causas productivas, y que la sentencia se limita a valorar la causa productiva atendiendo a la pérdida de clientes, cuando en realidad, según señala el recurrente, existe un desajuste de la estructura de costes productivos que afecta a la planta de Navarra.

#### **QUINTO.- Examen de los motivos de censura jurídica de los recursos.-**

La reiteración y coincidencia en parte entre los recursos de la parte social, obliga a un análisis conjunto de los motivos de censura jurídica, para tras ello formular la oportuna resolución para cada uno de los recursos.

Rechazados los motivos de revisión fáctica, hay que partir de los que la sentencia de instancia declara probados, entre los que cabe resaltar los que serán determinantes para la resolución de la litis siguientes:

TRW Automotive España, SLU es una división de la matriz ZF Friedrichshafen GS, con domicilio en Livonia (Michigan), y desarrolla su actividad a través de 8 plantas de producción distribuidas en todo el territorio español (Pamplona, Palau de Plegamans en Barcelona, Arganda del Rey en Madrid, Mutilva, Egües, Corella, Olvega en Soria, Alfaro en La Rioja), con una plantilla de 2011 trabajadores de los que a 31/12/2015, 620 prestan sus servicios en la planta de Landaben en Pamplona.

La planta productiva de Pamplona, que produce componentes de dirección asistida para turismos (línea OUC224) y para vehículos industriales (línea OUC225).

La Empresa, en el periodo comprendido entre los años 2012 y 2015, regía sus relaciones laborales a través de un Convenio Colectivo Estatutario de ámbito empresarial suscrito entre la Empresa y el Comité de Empresa el 15 de mayo de 2013, publicado en el BON de 5 de julio de 2013. El artículo 2 del citado Convenio Colectivo establecía que tendría una vigencia de tres años y entrada en vigor el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogable por la tática de año en año, de no existir denuncia. Tras la finalización de la vigencia del convenio se mantendrán durante 2 años como máximo las condiciones hasta que se concluye la negociación del nuevo.

Por escrito de 26 de octubre de 2015 el Jefe de Recursos Humanos de la Planta de Pamplona de TRW Automotive España SLU comunicó a la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 del propio Convenio, la denuncia del mismo, añadiendo que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 89, números 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección procedía a Promover la Negociación de las condiciones de trabajo que regirán en la empresa a partir del siguiente 1 de enero de 2016, comprendiendo dicha negociación todas las materias que venían aplicándose, tanto por aplicación directa del Convenio Colectivo de Empresa ya denunciado, como por aplicación subsidiaria del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Navarra. Asimismo se emplazaba a la representación legal de los trabajadores para fijar una reunión con el objeto de constituir la correspondiente comisión negociadora y establecer un calendario o plan de negociación.

La Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo para los años 2013 a 2015 hacía referencia a un Plan Industrial, exponiendo que la línea PQ-26 se implantaría en marzo, que la firma del Convenio posibilitaba la viabilidad de la planta y la garantía del empleo fijo actual, incluyendo las bajas voluntarias temporales y excluyendo las bajas incluidas en el acuerdo de convenio. También se renunciaba, durante los tres años de vigencia del Convenio, al planteamiento de un ERE extintivo.

El 6 de noviembre de 2015 el Comité de Empresa elaboró una Propuesta para el Convenio que remitió a la Empresa con el contenido que refleja el hecho cuarto de la demanda, que damos por reproducido.

El 25 de noviembre de 2015 tuvo lugar una reunión entre la Empresa, y el Comité de Empresa.





En esta reunión el gerente de la empresa requirió a la representación de los trabajadores para que concretase una Comisión Representativa con 13 personas e indicó que las reuniones se harían fuera de la planta, que era necesario organizar un calendario de trabajo para las negociaciones, que la primera reunión tendría lugar el 12 de enero de 2016 y a partir de ahí se harían 2 reuniones semanales, concretamente los días 19, 21, 26 y 28 de enero, y que se irían concretando el resto. El 12 de enero 2016 comenzó el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo.

En esta primera reunión negociadora, la Dirección se refirió al Convenio Colectivo anterior, vigente entre los años 2013 y 2015, indicando que todas las condiciones del acuerdo alcanzado el 15 de marzo de 2013 se habían llevado a cabo por completo, se explicaron los detalles de ventas, plantilla, evolución del mercado durante los tres últimos años, la evolución del coste por productos, inversiones, el coste real de producción, el rendimiento financiero, los volúmenes a 5 años y las necesidades para asegurar el futuro de la planta.

Entre otras medidas y en la misma reunión la Dirección informó que, con una antelación de 7 días, les notificaba la intención de iniciar un procedimiento de Despido Colectivo y que el proceso formal comenzaría el día 19 de enero de 2016.

La Dirección también transmitió al Comité de Empresa que tenía a su disposición, para ser entregadas y firmadas las cartas disciplinarias de todos los miembros del Comité en relación con el escrito publicado en el tablón de anuncios donde constaban datos personales identificativos de trabajadores de la planta.

Al término de la reunión se entregó al Presidente del Comité de Empresa la documentación de comunicación de previsión de inicio del procedimiento de Despido Colectivo.(h.p. sexto)

El mismo día 12 de enero de 2016 el Gerente de ZF TRW en Pamplona, envió a todos los trabajadores de la plantilla las dos cartas que obran a los folios 3488 y 3489 de las actuaciones, en las que se refería a la grave situación que atravesaba la Planta, la clara y urgente necesidad de iniciar un periodo de negociación para mejorar las perspectivas futuras, se confirmaba que se iba a proceder a un despido colectivo que afectaría a 250 trabajadores.

El 19 de enero de 2016 TRW Automotive España SLU comunicó a la Comisión Representativa de los Trabajadores en el centro que la empresa tiene en Pamplona-Landaben, la iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas productivas, organizativas y económicas, que conforme a los *artículos 2 y siguientes del 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, también se iniciaba el periodo de consultas, haciéndose entrega de la documentación relacionada en la misma comunicación. Entre ella se encuentra una relación del número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, Informe Técnico relativo a las causas económicas, organizativas y productivas, Memoria legal explicativa de las causas, cuentas anuales e informe de auditoría de la empresa de los ejercicios económicos 2013 y 2014, cuentas anuales consolidadas e informe de auditoría de la empresa y su grupo consolidado de los ejercicios económicos 2013 y 2014, cuentas anuales provisionales de la empresa elaboradas a 31 de diciembre de 2015 que incluye balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de flujos de efectivos y estado de cambios en el patrimonio neto, cuentas anuales consolidadas provisionales de la empresa y su grupo consolidado elaboradas a 31 de diciembre de 2015, contabilidad analítica correspondiente a los costes de gestión de la plantilla TRW ubicada en el polígono de Landaben en Pamplona conforme a normativa US GAAO y su reconciliación a contabilidad española de los ejercicios 2011 a 2015, comunicación elaborada por los auditores sobre verificación de la contabilidad analítica que elabora la empresa, calendario de extinciones de los trabajadores afectados por el despido colectivo, criterios de designación de los afectados y plan de recolocación externa.(h.p. noveno)

Las reuniones del periodo de consultas tuvieron lugar los días 19, 21, 26 y 29 de enero y 2, 4, 9, 10, 12, 15 y 16 de febrero de 2016.(h.p. undécimo).

El día 18 de febrero las partes negociadoras acordaron prorrogar el periodo de consultas hasta las 23:59 horas del día 23 de febrero de 2016, celebrándose en este intervalo de tiempo otras cinco reuniones, los días 19, 21, 22 y dos el día 23 de febrero.

Durante los días 15 y 16 de febrero de 2016 se celebraron sendas sesiones de mediación con la intervención del Gobierno de Navarra sin que se lograra ningún acuerdo.

En la reunión del 2 de febrero de 2016 el Comité de Empresa hizo una propuesta a la Empresa en la que se incluía un acuerdo de prejubilaciones y otras medidas de flexibilidad, como excedencias voluntarias o reducciones de jornada, y en la de 19 de febrero otra referida a la reducción voluntaria de la jornada en un 25%, con turnos de trabajo de 6 horas en lugar de 8 horas.



El periodo de consultas finalizó sin acuerdo.

En la última reunión del periodo de consultas la empresa presentó un documento que denominó "Oferta Final" con el contenido que consta en el hecho probado duodécimo que se da aquí por reproducido.

Las nuevas condiciones pactadas, cuyo contenido se da por reproducido, supone un ahorro **total** para la Planta que la Empresa TRW Automotive España SLU tiene en Pamplona de 2.631.000 euros anuales.

El 4 de marzo de 2016 la dirección de TRW Automotive SLU en Pamplona remitió comunicación a la CRT en la que exponía que, tras la finalización del periodo de consultas y ante la ausencia de acuerdo, había decidido llevar a efecto el despido colectivo de conformidad con los términos de la oferta final cuyo contenido se da por reproducido y de la que es de destacar que el despido afectará a un total de 123 trabajadores (reduciendo el número inicial de 250), las indemnizaciones, los criterios de selección entre los que es de resaltar que resultarán excluidos del despido colectivo "los trabajadores de cincuenta o más años de edad", el calendario de salidas y plan de recolocación.

Idéntica comunicación se hizo, el 4 de marzo de 2016 a los Delegados Sindicales de ELA, LAB, CGT, CCOO y UGT, y el 7 de marzo, a la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra.

A fecha de celebración del Juicio se habían producido 77 despidos con efectos de 21 de marzo de 2016, de los cuales 24 eran de mano de obra directa, 35 de mano de obra indirecta y 18 de oficinas técnicos, y con efectos del 26 de abril, todos de mano de obra directas, quedando pendientes 22 extinciones.

El 7 de enero de 2016 el Comité de Empresa de TRW Automotive de la planta de Pamplona-Landaben comunicó al Departamento de Industria, Comercio, Trabajo y Turismo del Gobierno de Navarra que durante los días 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de enero de 2016, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de febrero de 2016 se realizarían paros de 8 horas de duración en todos los turnos de trabajo "en defensa de las condiciones laborales".

Se realizaron paros de 24 horas los días 19, 20 y 26 de enero y 12 de febrero; y paros de 4 horas los días 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 29 de enero y los días 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 15, 16 y 17 de febrero; paros de 4/8 horas por turno los días 9 y 10 de febrero; paros de 7 horas, en turnos de mañana y tarde, el 18 de febrero y de 8 horas en los turnos de mañana y tarde y de 2 horas en el turno de noche del día 23 de febrero.

Las contrataciones de trabajadores eventuales en la empresa a lo largo del 2015 (según el número de días contratados) han sido de 101 trabajadores en enero, 101 en febrero, 100 en marzo, 67 en abril, 116 en mayo, 124 en junio, 147 en julio, 141 en agosto, 106 en septiembre, 89 en octubre, 116 en noviembre de 2015. Consta que en el mes de diciembre se realizaron 72 contrataciones temporales.

Según el hecho probado decimonoveno: "El volumen de producto terminado en la planta de TRW en Landaben a lo largo del año 2015 fue de: 4.569.838 euros en enero de 2015; 4.982.645 euros en febrero de 2015; 4.743.971 euros en marzo de 2015; 3.580.584 euros en abril de 2015; 3.495.747 euros en mayo de 2015; 2.892.692 euros en junio de 2015; 5.078.806 euros en julio de 2015; 2.710.146 euros en agosto de 2015; 3.200.978 euros en septiembre de 2015; 2.732.751 euros en octubre de 2015; 3.285.819 euros en noviembre de 2015, y 3.495.510 euros en diciembre de 2015."

La Dirección de TRW remitió cartas de amonestación a todos los miembros del Comité por la comisión de una falta leve, consistente en el incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa orgánicamente o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporte perjuicios o riesgos para las personas o cosas. Dos de los sancionados, concretamente, impugnaron judicialmente la sanción y en acto de conciliación celebrado el 11 de abril de 2016 ante la Letrada de la Administración de Justicia en el Juzgado de lo Social Nº Uno de los de Navarra, la empresa, sin entrar a valorar el contenido de las demandas interpuestas, ofreció dejar sin efecto la sanción, lo que los demandantes aceptaron.

El 17 de febrero de 2016 el gerente de la empresa remitió una comunicación a los trabajadores, titulada "la votación crítica de hoy" en la que hacía referencia a la votación sobre la propuesta que había hecho la compañía y a la disyuntiva entre "aceptar desafortunadas pérdidas de empleo o cambios en las condiciones de trabajo o poner en una duda real y seria la seguridad futura de la totalidad de los 620 empleados".

La **cuenta de pérdidas y ganancias** de TRW Automotive España, SLU es la que se refleja en el h.p. vigesimoquinto.

La evolución de las ventas de TRW Automotive España, SLU en los ejercicios 2014 y **2015** es la que se refleja en el h.p. vigésimosexto.



La Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Planta Productiva de Pamplona, por línea de negocio, refleja datos que se señalan en el h.p.vigésimoseptimo.

En enero de 2016, cuando se inició el procedimiento de despido colectivo, la empresa TRW Automotive España, SLU, en su Planta de Landaben, no había perdido ningún cliente.

### **1.- Sobre la concurrencia de motivos de nulidad del despido colectivo.-**

#### **a.- Sobre la vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva ( arts. 28.1 y 37.1 CE y art. 2.1.d) de la LOLS ).-**

Se sostiene por la parte actora en las respectivas demandas, que la coincidencia en el tiempo de un proceso de negociación del nuevo convenio colectivo y el despido colectivo operado, de forma minuciosamente preparada, ha debilitado la posición negociadora de los representantes de los trabajadores , alegando que la interferencia de ambos procesos negociadores fue denunciada en varias ocasiones.

Contrariamente la empresa sostiene que la situación de la empresa hacía necesaria una actuación combinada del nuevo convenio colectivo y del despido colectivo, que en ambos procedimientos se siguieron los trámites legales, y que el nuevo convenio colectivo se firmó sin que la representación legal de los trabajadores hiciera objeción alguna.

En el relato de hechos probados de la sentencia recurrida, como en su fundamentación jurídica se incide, se constata que en la Asamblea de Trabajadores de 23 de febrero de 2016 "exclusivamente se aprobaron las condiciones del nuevo Convenio Colectivo, sin que en ningún caso se sometiese a votación la propuesta final de la empresa en relación al expediente extintivo".

No puede apreciarse que la negociación del nuevo convenio colectivo haya interferido negativamente en el proceso de negociación del despido colectivo. Esta coincidencia no es suficiente para apreciar mala fe empresarial en el proceso de negociación del despido colectivo que se enjuicia, pues no consta que la negociación simultánea haya producido oscuridad o falta de transparencia ni desequilibrio en los procesos, o maniobra de distracción en los mismos, que han seguido ambos por sus trámites legales. Por otro lado partiendo del relato de hechos probados y afirmaciones con valor fáctico de la sentencia de instancia, la empresa nunca ha ocultado a los trabajadores la necesidad de tramitación conjunta de ambos procesos y así lo manifiesta en la primera negociación de 12 de enero de 2016 , y la parte social, no obstante las manifestaciones contradictorias que se vierten en sus recursos, "nunca se opuso frontalmente a la tramitación conjunta de ambos procesos". Tampoco consta que a lo largo del proceso negociador se dieran razones impeditivas del seguimiento del proceso simultáneo.

Ello conduce a la desestimación de este motivo de nulidad.

#### **b.- Sobre la alegada vulneración del derecho de huelga, por las actuaciones preparatorias de la empresa para minimizar su impacto.-**

Igual suerte merece la pretensión de nulidad del despido asimismo por vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, con base en que la empresa realizó actuaciones preparatorias que minimizaron el impacto de las convocatorias de huelga y su capacidad de presión, con alegación de que se produjo un incremento de la producción para asegurar los menores problemas posibles en el suministro a los clientes, tras la previsión de huelga con el anuncio de despido de 250 trabajadores.

La sentencia recurrida da respuesta a la cuestión planteada partiendo de la existencia de dos derechos fundamentales en juego, el derecho fundamental de huelga ( art. 28. 2 CE ) y la libertad de empresa ( art. 38 CE ), y no considera acreditado el efecto que produjo la huelga sobre la producción de la planta, porque sólo afectó a una parte de la jornada sin que se viera interrumpida totalmente la producción y razona que la empresa consiguió demostrar que la huelga tuvo un impacto negativo en el suministro a otras empresas distintas a Volkswagen, como se desprende de los correos electrónicos aportados, en los que varios clientes se quejaban de los retrasos en el suministro de piezas y exigían su abastecimiento.

La sentencia se refiere a la doctrina constitucional contenida en la STC 123/1992 de 28 de septiembre que reproduce en gran parte y la STC 33/2011 de 28 de marzo, en relación al derecho de huelga, que esta Sala IV / TS comparte plenamente; así como al art. 6.5 del RD-Ley 17/1977 de 4 de marzo que dispone que "*En tanto dure la huelga el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo*", así como la doctrina de esta Sala IV/TS relativa a que durante la huelga el empresario no puede acudir a la contratación de trabajadores externos para sustituir a los huelguistas (prohibición de esquirolaje). Ahora bien, en el caso, no consta acreditado el incremento en las contrataciones eventuales durante los últimos meses de 2015 superiores a la media habitual que tuvieron incidencia en el



incremento de la producción, y en todo caso no fueron coetáneas al ejercicio del derecho de huelga, siendo el calendario de movilizaciones anterior al anuncio por parte de la empresa de su intención de iniciar el proceso de despido colectivo.

Tampoco los trabajadores pusieron de manifiesto en el periodo de consultas que se hubiera producido un estocaje en la planta de Pamplona, a pesar de tener toda la información documental facilitada por la empresa en las reuniones de los días 29 de enero y 2 de febrero de 2016, estocaje que no consta.

En consecuencia, ha de desestimarse este motivo de nulidad.

**c.- Sobre la nulidad del despido colectivo por discriminación en el criterio general de determinación de los trabajadores afectados ( arts. 14 y 17 CE y art. 1 Directiva 2000/1978 ).-**

En tanto que la parte social estimó que la utilización del criterio de edad, -que los afectados fueran menores de 50 años-, por estimar que tal criterio no era neutral, la demandada sostiene la licitud de la medida, por cuanto se pretende el mantenimiento en la empresa de los trabajadores más experimentados.

La doctrina del Tribunal Constitucional relativa al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación ( art. 14 CE ) fue resumida en la STC 200/2001, de 4 de octubre , donde se afirmaba que « el art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas ».

La edad, como factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, sólo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad. Y en el presente caso, como resulta del relato fáctico de instancia, en la comunicación que la empresa hizo a la Comisión Representativa de los Trabajadores (CRT) el 4 de marzo de 2016, tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, se indicaba en relación con los criterios de selección que "resultarán excluidos del despido colectivo los trabajadores de cincuenta o más años de edad", que podían acogerse al mismo trabajadores de forma voluntaria y, en relación con los trabajadores "no voluntarios", que los criterios de selección serían el índice de absentismo, igual o superior al 10% en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, que se aplicaría sobre cada colectivo de empleados considerado en su conjunto (personal directo, indirecto y técnicos y administrativos) y, para el caso de que el número de trabajadores que cumplieran dicho índice de absentismo fuese inferior al número de bajas a cubrir se verían afectados los trabajadores de menor antigüedad hasta cubrir el número de bajas restantes.

La sentencia recurrida, con acierto, no acepta la alegación empresarial de que la permanencia en la empresa de los mayores de 50 años garantizaba la permanencia en la misma de los más experimentados. La Directiva 2000/78 impuso la abolición de la discriminación por razones de edad en las condiciones de empleo y la ocupación, incluidas las de despido y remuneración en su art. 3. De manera paralela los arts. 4.2 y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores recogen la edad como una de las causas de discriminación prohibida, entendiéndose nulos y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos... que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad. Pero sí razona que la medida es conforme con las previsiones de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, al resultar más vulnerable el colectivo mayor de 50 años.

Ahora bien, tampoco puede obviarse que las alegaciones de la parte social en sus respectivos recursos son todas ellas tendentes a interesar con base en la discriminación alegada y no apreciada, la nulidad del despido colectivo. El motivo de nulidad ha de rechazarse, no solo por cuanto queda dicho, sino también, con remisión a la doctrina de esta Sala IV/TS, contenida entre otras, en la STS/IV de 26-marzo-2014 (rco. 158/2013): (...) *Ello evidencia la inexistencia de la causa de nulidad con base a la irregularidad de insuficiencia de criterios en la designación de los trabajadores afectados ( arts. 51.2 ET, 124.9 LRJS y 3.1.e del RD. 1483/12), pues lo que exige la norma es la aportación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, y solo la ausencia de tal aportación de criterios daría lugar a la nulidad del despido, lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios con independencia de la valoración que pueda hacerse de los mismos.*

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

Se impone la desestimación de este motivo de nulidad.





### **Sobre la alegación de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.-**

Con el alegato del denunciado, la nulidad se sustenta en la mala fe empresarial, tanto con carácter previo como durante el proceso negociador.

Esta Sala IV/TS, en sentencia de fecha 17 de febrero de 2014 (rco. 142/2013), recordada en la de 26 de marzo de 2014 (rco. 158/2013) respecto a la oportunidad de examinar prioritariamente el fraude de ley señala que:

*"1.- Las denuncias sobre el fondo que el recurso hace van referidos a tres aspectos distintos que tienen diversa secuencia temporal y que ofrecen consecuencias también diferentes: a) la toma de decisión de iniciar el expediente de despido colectivo; b) el desarrollo del periodo de consultas; y c) la justificación -existencia- de las causas para proceder a la extinción de los contratos. Al primero de ellos -y a su materialización en la decisión extintiva final- le imputa el recurrente la existencia de fraude de ley y le anuda la consecuencia de nulidad; al segundo, le achaca pluralidad de incumplimientos legales que comportarían la misma declaración radical, conforme a las previsiones del art. 124.11 LRJS, en la redacción dada por la Ley 3/2012 [6/Julio]; y al tercero, le atribuye la inexistencia de causas que amparen las extinciones acordadas, lo que lleva -de acuerdo con la citada disposición procesal- a la simple declaración de que la decisión extintiva no es ajustada a Derecho.*

*2.- La siempre deseable economía procesal aconseja que el examen de las causas de nulidad preceda a la de simple desajuste a la norma, en tanto que la concurrencia de las primeras, con efecto más drástico que las segundas, hacen del todo superfluo el examen de las últimas, las que en un orden jurídico de valores ocupan un lugar subsidiario frente a aquéllas. Y de otra parte, en un plano ontológico, parece razonable decidir antes la corrección del acto en sí mismo atendiendo a su finalidad, que atender a su validez formal.*

*Tales afirmaciones nos llevan -en principio- a tratar prioritariamente el fraude de Ley que el recurso recrimina al expediente de despido colectivo, pero tal censura también nos impone argumentar con carácter previo que la consecuencia del afirmado fraude de ley sea precisamente -como se pretende- la nulidad de la decisión extintiva. Decimos esto porque si bien el vigente art. 124.2 LRJS [redacción dada por la Ley 6/2012, de 6/Julio] indica que la demanda impugnatoria del despido colectivo podrá impugnarse -entre otros motivos- cuando «la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso del derecho», lo cierto es que la redacción del apartado 11 del mismo precepto -en que se tratan los posibles pronunciamientos de la sentencia- únicamente predica de forma expresa la declaración de nulidad respecto de los defectos procedimentales o de aportación documental que expresamente señala [falta del periodo de consultas; ausencia de la documentación obligada; inobservancia del procedimiento; inexistencia de autorización judicial en caso de concurso], «así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas», sin mencionar el cuestionado «fraude».*

*Pues bien, esta ausencia no resulta decisiva por las siguientes razones: a) tampoco el fraude está referido como determinante de que la decisión de la empresa resulte «no ajustada a Derecho» [pronunciamiento que se limita a la inexistencia de causa legal] y dado que tal defecto -fraude- es legal causa de impugnación de la decisión empresarial, por fuerza su acreditada existencia ha de determinar -ya en el propio esquema normativo de la LRJS- una sentencia favorable a la impugnación y necesariamente en uno de los dos sentido que el precepto contempla, o bien de decisión «no ajustada a Derecho» o bien de decisión «nula»; b) esta ausencia en el elenco de causas de una y otra declaración no es más que un simple vacío legal, que lógicamente habrá de suplirse con la previsión contenida en el art. 6.4 del Código Civil, a cuyo tenor los actos realizados al amparo del texto de una norma que persiga un resultado contrario al ordenamiento jurídico «se considerarán en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir»; c) tal consecuencia incluso tiene apoyo en sus antecedentes históricos - art. 3.1 CC -, pues la redacción del art. 124.9 LRJS que había sido dada por el precedente RD-ley 3/2012 [10/Febrero], sí contemplaba expresamente el fraude como causa de nulidad, lo que refuerza la conclusión de que su falta de contemplación en el precepto entre tales causas tras la Ley 6/2012 [6/Julio], obedece -efectivamente- a simple omisión y no a voluntad deliberada alguna; d) tampoco es obstáculo nuestra usual doctrina en torno a que tras la entrada en vigor del TR LPL/1990, la figura -creación jurisprudencial- de nulidad del despido por fraude de ley es inexistente [SSTS 02/11/93 -rcud 3689/92-; 15/12/94 -rcud 985/94-; 30/01/95 -rcud 1592/94-; 02/06/95 -rcud 3083/94-; y 23/05/96 -rcud 2369/95-], habida cuenta de que en el presente caso no estamos en presencia de un fraudulento despido individual, sino que enjuiciamos la validez de una decisión extintiva adoptada en expediente de despido colectivo, con la que se ha pretendido eludir toda la normativa autonómica que prescribía la obligada asunción del personal por parte del SAE, y que esta decisión de proyección colectiva tiene su propia regulación y consecuencias -particularmente las ligadas a un posible fraude- trascienden a un plano superior de intereses generales, revistiendo mucha mayor gravedad que las propias de un cese individual; e) en todo caso no resultaría en manera alguna razonable que ciertas deficiencias de procedimiento determinen la nulidad de la decisión adoptada por la empresa, y que este efecto sin embargo no se produjese cuando la extinción colectiva burla -pretende burlar, más bien- la estabilidad en el empleo que por expresa y variada disposición normativa se atribuye a los trabajadores [como veremos: por*



*Ley, Decreto y Resolución de una Secretaría General]; y f) finalmente, tampoco ofrece elemental lógica que en el supuesto de impugnación individual del despido colectivo éste pueda ser declarado nulo por la concurrencia de fraude de Ley [ art. 122.2.b, por remisión del art. 124.13.a.3ª LRJS ] y que tal pronunciamiento se niegue cuando la impugnación de la decisión extintiva se lleva a cabo por los representantes de los trabajadores.*

*Sentando ello, cumple reproducir en el siguiente fundamento la normativa que se dice eludida y cuya provocada inaplicación se pretende causante del alegado fraude de ley.*

*(...) Ante todo ha de recordarse que el fraude de Ley no se presume y ha de ser acreditado por el que lo invoca ( SSTS 16/02/93 -rec. 2655/91 -; ... 21/06/04 -rec. 3143/03 -; y 14/03/05 -rco 6/04 -), lo que puede hacerse - como en el abuso del derecho- mediante pruebas directas o indirectas, admitiendo las presunciones entre estas últimas el art. 1253 CC [actualmente, arts. 385 y 386 LECiv ] ( SSTS 04/02/99 -rec. 896/98 -; ... 14/05/08 -rcud 884/07 -; y 06/11/08 -rcud 4255/07 -); y aunque el fraude es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma ( SSTS 04/07/94 -rcud 2513/93 -; ... 16/01/96 -rec. 693/95 -; y 31/05/07 -rcud 401/06 -), de todas formas es suficiente con que los datos objetivos revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley ( SSTS 19/06/95 -rco 2371/94 -; y 31/05/07 -rcud 401/06 -)."*

No se aporta en el presente caso ningún dato determinante de la existencia de fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho.

Ahora bien, dado que el enunciado denunciado, en realidad se asocia a la pretensión de que se estime que en el proceso negociador ha existido mala fe o ausencia de buena fe por parte de la empresa, cabe referirnos a tal extremo.

Como recuerda la STS/IV de 23-noviembre-2016 (rco. 256/2015 ), en relación con el deber de negociar de buena fe: "(...) En relación al deber de las partes de negociar de buena fe, hemos reconocido que, ciertamente, la expresión legal - idéntica en el caso del despido colectivo- " 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 nos hemos inclinado por sostener que la configuración del mismo teniendo en cuenta " 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 del Código Civil) y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1ET ("ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe") ; añadiendo que la ley instrumenta la buena fe al objetivo de la consecución de un acuerdo ( STS/4ª/Pleno de 27 mayo 2013 -rec. 78/2012 -).

En esa línea, la STS/4ª/Pleno de 16 noviembre 2012 (rec. 236/2011 ) ponía en evidencia que el Legislador configura el periodo de consultas, " 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 ".

Tanto en la citada STS/4ª/Pleno de 27 mayo 2013 (rec. 78/2012 ) como en las STS/4ª/Pleno de 20 marzo 2013 (rec. 81/2012 ), 18 febrero 2014 (rec. 74/2013 ) y 21 mayo 2014 (rec. 249/2013 ), hemos concluido que, para examinar el cumplimiento de ese deber de negociar de buena fe, "habrá de analizarse en cada caso el alcance de la posición empresarial y la manera en la que han discurrido esas negociaciones ".

Esta necesaria acomodación del examen del periodo de consultas al caso concreto nos ha de llevar aquí a corroborar la solución alcanzada por la Sala de instancia, puesto que, se constata que la empresa entregó al inicio del periodo de consultas toda la documentación exigida en el art. 51 ET , sucediéndose a lo largo de las reuniones del periodo de consultas una serie de ofertas y contraofertas, que la Sala de instancia considera probado por las actas levantadas en las referidas reuniones. En este sentido, y como resultado de los hechos declarados probados, la Sala de instancia señala que:

"A lo largo del periodo de consultas, entre el 19 de enero y el 23 de febrero de 2016, se sucedieron una serie de ofertas y contraofertas, según se deduce de la lectura de las actas levantadas al efecto.

Así resulta que la propuesta empresarial inicial era la de despedir a 250 trabajadores y una garantía de empleo de 3 años.

En la reunión de 2 de febrero la CRT propuso un plan de prejubilaciones vinculado a un acuerdo de 5 años, lo que fue rechazado por la empresa alegando que suponía un coste de 8 millones de euros y de casi 11 millones



por aportaciones al Tesoro Público, generando, en definitiva, unas pérdidas de 23 millones de euros más de las previstas.

La CTR realizó una nueva propuesta el 12 de febrero, planteando una reducción de la jornada de todos los trabajadores de la planta, de 8 horas diarias a 6 horas, lo que tampoco aceptó la dirección esgrimiendo que suponía un aumento de costes de casi un 34%.

En las reuniones de los días 15 y 16 de febrero, dentro del proceso de mediación en el que intervino el Gobierno de Navarra, se rebajo el número de trabajadores afectados por el despido, de 250 a 123 y se ofertó una indemnización de 30 días de salario por año de servicio con un máximo de 18 mensualidades.

Al finalizar la reunión del día 19 de febrero, la primera de la prórroga del periodo de consultas, la CRT presentó un plan, al que denominó "Plan Pamplona", donde se proponía reducir en dos horas diarias la jornada de cada trabajador.

Las posturas aún se aproximaron más en la reunión del día 22 de febrero dado que la empresa ofertaba una indemnización de 35 días de salario por año de servicio para los trabajadores que de forma no voluntaria resultasen afectados, con un máximo de 2 anualidades, 38 días por año para los voluntarios y 20 días para los recolocados en otras plantas. Frente a ello la Comisión quería que las indemnizaciones alcanzasen 35 días para los forzosos, con un mínimo de dos años sin límite máximo, 40 días para los voluntarios, también con un mínimo de dos años de indemnización sin límite, y respecto a los recolocados la indemnización de 25 días por año con un mínimo de 18 meses de indemnización.

La última propuesta de la CRT tuvo lugar el día 23 de febrero y con ella se pretendía evitar los despidos y que fueran los trabajadores, de forma voluntaria, quienes decidiesen aceptar una reducción del 25% de su jornada, sueldo y de todas las condiciones económicas y laborales.

La "oferta final" hecha por la dirección de TRW, una vez concluido el periodo de consultas, cuantificaba en 123 el número de trabajadores afectados, y fijaba las indemnizaciones en 35 días por año, con un mínimo de 24 mensualidades, para los trabajadores afectados "forzosos", 38 días para los "voluntarios" y 25 días por año para los recolocados, con un mínimo de 18 mensualidades sin límite máximo. Las condiciones plasmadas en la misma son las que finalmente aplicó la empresa al acordar la medida extintiva.

Estos datos, extraídos de las actas levantadas al efecto, ponen de manifiesto que la empresa no tuvo una posición invariable durante el periodo de consultas por lo que de ello no cabe deducir la existencia de mala fe en su desarrollo al no haber existido inamovilidad en la postura empresarial durante las negociaciones."

La ausencia de buena fe tampoco se evidencia, por la decisión empresarial de instar al Comité de Empresa para que designara una Comisión de 13 miembros en cuanto el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores impone su composición.

La empresa nunca ha ocultado que la desafectación de 67 empleados fuera consecuencia de la asignación a la planta de Landaben de la referencia MQBAO. Además el descenso en el número de afectados también deriva, al menos por lo que afecta a 43 trabajadores de la planta, de la decisión de TRW de mantener la gestión interna del almacén, que en un primer momento había decidido externalizar completamente.

En consecuencia, tampoco puede estimarse esta causa de nulidad.

## **SEXTO.- Sobre la concurrencia de las causas alegadas.-**

### **1.- La causa económica.-**

A las causas alegadas por la empresa justificativas del despido colectivo se refieren los siete recursos, los seis formalizados por la parte social para evidenciar su inexistencia y que se declare la nulidad del despido colectivo; y el formalizado por la empresa para evidenciar la concurrencia de las causas alegadas y consecuentemente la declaración del despido como ajustado a derecho.

Como señala esta Sala IV/TS, entre otras en la referida STS/IV de 26-marzo-2016 (rco. 158/2013), la situación económica negativa no puede operar de forma abstracta.

"La justificación del despido económico tiene que realizarse a través de tres pasos: 1º) Acreditar la existencia de una situación económica negativa; 2º) Establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo y 3º) Mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad".

Alega la empresa recurrente que en el hp vigésimoquinto se recogen las cuentas de pérdidas y ganancias de TRW correspondientes a los ejercicios 2011 a 2015 de donde se deduce que los ingresos totales experimentan



una disminución progresiva en cada uno de los años siguientes, con la consecuente disminución progresiva de ganancias.

Conforme al artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 3/2012, 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, precisando 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. El mismo precepto señala que concurrirán causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La situación económica negativa está referida a la empresa en su conjunto, de tal manera que, cuando se esgrima causa económica, deberá probarse su concurrencia en la empresa en su totalidad, sin que quepa reducir dicho ámbito a alguno de sus centros, departamentos, divisiones, secciones o unidades productivas autónomas.

La Empresa, con base en el informe técnico de Itasu, mantiene la existencia de una tendencia negativa en la que el importe neto de la cifra de negocio habría caído en los últimos 5 años un 19,6%, principalmente, por la situación económica negativa que atraviesa la Planta de Landaben.

Ahora bien, como señala la sentencia de instancia, "siendo cierto que esa cifra ha ido descendiendo paulatinamente desde 2011, cuando existían unos ingresos totales de 563,10 M €, hasta el 2014 año en el que la cifra descendió hasta los 423,82 M €, sin embargo en el último ejercicio se produce un remonte de los ingresos que se sitúan en más de 450 M €, lo que, tal y como apuntan los demandantes, supone un incrementado de un 8,41 % de las ventas respecto del año anterior. Y lo mismo acontece con los dos otros indicadores, beneficios y EBITDA, que descendieron hasta 2014 y se incrementaron en 2015".

Y de ello, ni se desprende la existencia de pérdidas económicas actuales o previstas, ni tampoco una disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas, pues no se constata acreditado que durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre era inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior y, sin embargo, "la evolución de las ventas por trimestres, extraídas de las bases imponibles declaradas por la empresa demandada en el Modelo 353 a la Hacienda Foral de Navarra (IVA), lejos de evidenciar la situación económica negativa, demuestra un incremento en los tres últimos trimestres de 2015 en relación con el mismo periodo de 2014".

A mayor abundamiento, como señala la sentencia de instancia, del examen de las Cuentas de Pérdidas y Ganancias de TRW Automotive España SLU correspondientes a los cinco últimos años ( 2011 a 2014 y provisionales de 2015) derivadas de las cuentas auditadas, "revelan que en las cinco anualidades obtuvo beneficios: 28, 68 M € en 2011; 24, 53 M € en 2012; 29, 83 M € en 2013; 18, 96 M € en 2014 y 19, 50 M € en 2015".

Ha de rechazarse en consecuencia que concorra causa económica que justifique el despido colectivo, porque no basta para acreditar la causa extintiva con acreditar una reducción de ingresos que es insuficiente y en modo alguno justifica la idoneidad de la medida extintiva, pues no es ni plausible, ni razonable, ni proporcional, y a la vez no es real atendiendo a los datos que revelan beneficios en las cinco anualidades referidas.

La sentencia de instancia aplica la doctrina de esta Sala, en relación al juicio de proporcionalidad de la medida ( STS/IV de 20-octubre-2015, rco 171/2014 ), que como tal se suscribe.

## **2.- Las causas organizativas y productivas.-**

Las causas organizativas y productivas deben analizarse en el contexto en que se producen, esto es, en la concreta rama de actividad afectada y no de forma global en la empresa ( STS de 31 de enero de 2013 entre otras ), por lo que en el caso, el análisis se sitúa en la Planta que TRW Automotive España, SLU tiene en el Polígono de Landaben, en Pamplona, que se divide en dos grandes líneas de negocio, turismos y vehículos industriales.

Señala la empresa recurrente que la Sala de instancia en la valoración de la prueba de la causa productiva se ha limitado a la pérdida de clientes, cuando la razón organizativa que fundamenta el despido colectivo se refiere al desajuste de la estructura de costes productivos que afecta a la planta de Pamplona.

El motivo ha de desestimarse, pues la prueba practicada por la demandada valorada por la Sala de instancia, "no justifica que en Landaben se hayan producido cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo



del personal, en el modo de organizar la producción o en demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

Tampoco se ha aportado ninguna justificación razonable de la existencia de causa organizativa para los 123 despidos previstos. No es de recibo la alegación empresarial relativa a que "no será capaz de recuperar su competitividad y obtener nuevos productos si no se produce un ajuste en la plantilla adecuado al volumen de actividad que se espera en un futuro", pues ello solo evidencia la inexistencia de la causa.

### **3.- Conclusión sobre las causas.-**

En consecuencia, de acuerdo con lo resuelto en la sentencia recurrida, ha de estimarse que no se ha acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva, y en consecuencia ello conduce a la declaración como no ajustada a derecho de la decisión extintiva.

La falta de justificación de las causas económicas, organizativas y de producción alegadas, determinan que el despido colectivo haya de ser calificado como no ajustado a derecho.

**SÉPTIMO.-** En consecuencia, por todo lo que se ha razonado en los anteriores fundamentos procede la desestimación del recurso, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, lo que determina la necesidad de confirmar íntegramente la sentencia recurrida.

No procede la imposición de costas, de conformidad con lo previsto en el artículo 235.1 LRJS .

## **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

1º) Desestimar el recurso de casación interpuestos por las respectivas representaciones del Comité de empresa de TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA SLU, Comisiones Obreras (CC.OO.) en TRW Automotive España SLU, Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) en TRW Automotive España SLU, Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) en TRW Automotive España SLU, Sección Sindical de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en TRW Automotive España SLU, Confederación General del Trabajo (CGT) y TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA SLU, contra la sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 16 de junio de 2016 , dictada en el procedimiento de Despido Colectivo seguido con el núm. 178/2016, a instancia del Comité de empresa de TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA SLU, Comisiones Obreras (CC.OO.) en TRW Automotive España SLU, Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) en TRW Automotive España SLU, Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) en TRW Automotive España SLU, Sección Sindical de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en TRW Automotive España SLU, Confederación General del Trabajo (CGT) contra TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA SLU.

2º) Confirmar íntegramente la sentencia recurrida.

3º) Sin imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

**D. Jesus Gullon Rodriguez D<sup>a</sup> Maria Milagros Calvo Ibarlucea**

**D. Luis Fernando de Castro Fernandez D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga**

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol

D<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.