



Roj: **STSJ NA 161/2014 - ECLI: ES:TSJNA:2014:161**

Id Cendoj: **31201340012014100091**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **24/03/2014**

Nº de Recurso: **220/2013**

Nº de Resolución: **75/2014**

Procedimiento: **Despidos / Ceses en general**

Ponente: **VICTORIANO CUBERO ROMEO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ NA 161/2014,**
STS 5763/2014

ILMO. SR. D. VICTOR CUBERO ROMEO

PRESIDENTE

ILMA. SRA. D^a. CARMEN ARNEDO DIEZ

ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI

En la Ciudad de Pamplona/Iruña , a VEINTICUATRO DE MARZO de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 75/2014

VISTOS los presentes autos núm. 220/2013 sobre DESPIDO COLECTIVO iniciados en virtud de Demanda interpuesta por los Letrados José María Pastor Sanz y José Ignacio Uruñuela Nájera, en nombre y representación de Doña Leocadia , Doña Tania , Doña Candida , Doña Isabel , Don Javier , Doña Sonsoles , Don Roman , Don Luis Carlos y Don Arsenio , actuando todos ellos en su condición de representantes legales de los trabajadores de la empresa "Gestión Ambiental de Navarra, S.A." (GANASA), en los que ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. VICTOR CUBERO ROMEO, Presidente, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Doña Leocadia , Doña Tania , Doña Candida , Doña Isabel , Don Javier , Doña Sonsoles , Don Roman , Don Luis Carlos y Don Arsenio , actuando todos ellos en su condición de representantes legales de los trabajadores de la empresa "Gestión Ambiental de Navarra, S.A." (GANASA) presentaron, en fecha 5 de agosto de 2.013, demanda de impugnación de despido colectivo frente a dicha mercantil, así como frente a la entidad "Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U." (CPEN) ante esta Sala de lo Social del T.S.J. de Navarra en los términos que figura en la misma, la cual fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio oral para el día 18 de octubre de 2.013 a las 11.00 h., al que previa citación en legal forma comparecieron la parte demandante asistida por el letrado D. José María Pastor Sanz, el letrado D. Juan Tomás Rodríguez Arano y la letrada Doña Clara Martínez de Murguía Cadena en nombre y representación de las codemandadas GANASA y CPEN, respectivamente, quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose la prueba que, una vez admitida por S.S^a., se practicó con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme refleja el Acta a tal efecto levantada por la Secretaria del Juzgado.



SEGUNDO.- Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales de procedimiento.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa Gestión Ambiental de Navarra, S.A. se dedica a la realización de actividades de planeamiento, gestión y mejora medioambiental, así como a la promoción de actividades e iniciativas orientadas a la mejora del comportamiento medioambiental. De conformidad con sus Estatutos, la actividad abarca la redacción, gestión y ejecución de proyectos, planes y programas y la contratación de obras y servicios relacionados con la protección, preservación y mejora medioambientales y de tratamiento de residuos, así como la conservación, mantenimiento, señalización y mejora de espacios naturales y zonas protegidas, incluyendo tareas y funciones de planificación, gestión y mantenimiento de todo tipo de espacios, infraestructuras, instalaciones de la Administración de la Comunidad Foral, parques fluviales y entornos similares.

Su domicilio social se sitúa en la calle Padre Adoain, nº 219 bajo de Pamplona (Navarra).

SEGUNDO.- Gestión Ambiental de Navarra, S.A. se constituyó mediante la fusión por absorción de las entidades NAMAINSA y ECHAURI FORESTAL por GESTIÓN AMBIENTAL VIVEROS Y REPOBLACIONES DE NAVARRA, S.A., operación realizada en julio del año 2.011.

GANASA se encuentra íntegramente participada por la codemandada Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U., que ostenta el 100% de su capital social. GANASA es una sociedad mercantil de capital público adscrita al Gobierno de Navarra.

El actual Comité de Empresa de GANASA está compuesto por 9 miembros, elegidos en las elecciones sindicales celebradas en 2.011, y siendo su composición la siguiente:

5 miembros de UGT

4 miembros de CCOO

TERCERO.- El 7 de junio de 2.013, GANASA inició el periodo de consultas -cuya duración se estableció hasta el día 5 de julio siguiente, disponiéndose la celebración de 11 reuniones- con el Comité de Empresa para la extinción de 65 contratos de trabajo sobre los 118 totales integrantes de la plantilla, basado en causas productivas y organizativas derivadas de un descenso en el número de encomiendas (encargos de servicio) producido a lo largo del corriente año 2.013, junto con la previsión de descenso continuado y correlativa disminución de los ingresos para el año 2.014. La Memoria señala la correlación entre las causas productivas y las organizativas, en la medida en que la argumentada pérdida o disminución de la actividad acarrea el desequilibrio en la carga de trabajo de la plantilla que se manifiesta en la causa organizativa, concluyéndose que el excedente de trabajadores resultante de las circunstancias expuestas alcanza a 65 personas, que representan el 55,10% del total de la plantilla (establecida, como se ha indicado, en 118 trabajadores).

Las encomiendas a cuya disminución se apela proceden de los encargos de servicio contratados por la Administración Foral de Navarra, muy principalmente del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Navarra que, de conformidad con la prueba practicada en el procedimiento, alcanza al 80% de los ingresos totales de la empresa demandada. Junto a estas encomiendas, existen otras fuentes de ingreso menores como las adjudicaciones de Proyectos Europeos cofinanciados por la Unión Europea o subvenciones.

La empresa hizo entrega al Comité de Empresa de la siguiente documentación:

Memoria explicativa:

La Memoria aportada incluye cuadro evolutivo de ingresos inherentes a la actividad registrados entre 2.008 (hasta el ejercicio de 2.010, momento de la fusión antes expuesta, dichos ingresos se tratan separadamente para las sociedades NAMAINSA y GAVRN) y 2.012, del que se desprende la efectiva y progresiva reducción de los mismos en magnitudes apreciables (de 12.432.046 de euros en 2.011 se pasa, como suma total, a 9.914.004 de euros en 2.012), dicho cuadro es ampliado para los ejercicios de 2.013 y corriente de 2.014 según las previsiones presupuestarias del Gobierno de Navarra, que evidencian una progresiva disminución (8.351.799 de euros en 2.013 y 5.091.459 en 2.014).

La Memoria contiene igualmente expresión documentada del conjunto de la plantilla, su evolución desde el ejercicio de 2.008 (atendiendo nuevamente a la circunstancia ya justificada de la fusión realizada en 2.011) y su distribución por áreas de servicio en el seno de la empresa.



Se justifica asimismo la relación entre la actividad empresarial y los Presupuestos Generales de Navarra como fuente primordial de los ingresos de la entidad, la reducción progresiva de los mismos y particularmente de las partidas afectantes o relacionadas con la actividad a consecuencia del endeudamiento progresivo de la Administración Foral y la selección de actividades estratégicas.

La Memoria incluye Cuenta de Pérdidas y ganancias, diagnóstico extenso de los costes empresariales y exposición de la necesidad valorada de proceder a su ajuste, particularmente en los afectantes a personal (cuyo cálculo y proyección se incorporan igualmente).

Expresión de criterios selectivos de los trabajadores afectados por el expediente, enunciados en función de conocimiento y profesionalidad, prevalencia funcional, no discriminación y vinculación a las causas productivas y organizativas alegadas. Igualmente, se indica la previsión de extinciones procediéndose a practicar 20 de ellas en el año 2.013 y las 45 restantes en 2.014.

No se acompaña Plan de recolocación externa, enunciándose su pendencia en el momento de entregarse la Memoria, al encontrarse el Plan en periodo de licitación al que concurren dos ofertas.

Informe relacionado con el II Plan de Reestructuración del Sector Público Empresarial.

Anexos inclusivos de Estatutos Sociales, Legislación aplicable (particularmente, el Decreto Foral 27/2007, de 26 de marzo, regulador de las encomiendas a entes instrumentales de la Administración Foral y Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de contratos públicos), Informe de auditoría sobre cuentas anuales e informe de gestión correspondientes al ejercicio de 2.012, Informe de auditoría de cuentas anuales consolidadas e informe de gestión consolidado de Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U. y sociedades dependientes.

Informe técnico sobre la existencia de causas organizativas y productivas que justifican el procedimiento de despido colectivo.

Particularmente sobre este último, y sin perjuicio de cuanto se razonará a propósito de su contenido en la parte dispositiva, cabe señalar que el mismo aborda un análisis de mercado, análisis histórico de cuenta de pérdidas y ganancias, análisis de cuentas esperadas para 2.013 y 2.014 y justificación de los efectos derivados de la eventual no reducción de costes a que atiende el procedimiento extintivo aquí controvertido.

Dicho informe refiere datos relevantes como los siguientes:

Pérdidas acumuladas de 157 millones de euros en los últimos 3 años por CPEN, 62 de los cuales se registran en el ejercicio de 2.012, según cuentas anuales consolidadas y auditadas.

Pérdidas operativas acumuladas de 0,8 millones de euros en GANASA según cuentas anuales auditadas a 31 de diciembre de 2.012, y pérdidas netas de 0,68 millones correspondientes a los últimos 3 años.

Disminución de ingresos en GANASA de un 36,3% entre 2.010 y 2.012 (5,6 millones de euros) como resultado del impacto sobre la entidad del ajuste presupuestario acordado por el Gobierno de Navarra, cifrado en 132 millones.

Deterioro significativo del margen bruto de GANASA.

EBIT negativo de la sociedad durante los 3 últimos años (pérdidas acumuladas de 0,8 millones)

Gastos de personal en GANASA representativos, aproximadamente, del 90% de los costes estructurales.

Caída de ingresos en los últimos trimestres de un 18,3% y un 37%, deterioro comparativo respecto del primer trimestre de 2.012 en un 26,6%.

Previsión de pérdidas, al cierre de ejercicio de 2.013, de 0,7 millones de euros.

Previsión de ingresos para 2.013 y 2.014 en 8,3 y 5 millones, respectivamente, que se revelan insuficientes para sostener los gastos y podrían provocar unas pérdidas acumuladas en dichos ejercicios de hasta 3 millones de euros.

Previsiones de ahorro necesarias para viabilizar la sociedad, efecto sobre la plantilla de trabajadores cifrada en la necesidad de amortización de entre 65 y 90 puestos de trabajo. La amortización de 65 puestos se significa como mínimo necesario.

Dicha documentación se da por reproducida.

CUARTO.- El día 7 de junio de 2.013 la empresa comunicó a la Autoridad Laboral la instrucción del referido Expediente extintivo, indicando que el número de trabajadores en plantilla era de 118, que los afectados serían 65 y que los criterios tenidos en cuenta para su designación eran, como se expresa en la Memoria, la



adscripción a la actividad que desaparece o se ve muy reducida, conocimiento y profesionalidad, polivalencia funcional y no discriminación por razones de género u otra condición.

QUINTO.- El periodo de consultas finalizó, sin acuerdo, el 5 de julio pasado.

En fecha 17 de julio de 2.013, GANASA comunicó a la Autoridad Laboral que el periodo de consultas había concluido sin acuerdo y que, no obstante, haría efectivos los despidos de 65 trabajadores.

Paralelamente, el Comité de la empresa recibió, emitido por la Directora de Recursos Humanos de CPEN, comunicación por vía electrónica en la que se daba cuenta de la anterior comunicación, acompañándose copia de la instancia presentada ante la Autoridad Laboral en la misma fecha. Ulteriormente el Comité recibió nueva comunicación fechada en 19 de julio de 2.013, en la que se daba traslado de subsanación referida al listado de trabajadores anteriormente presentado, habiéndose omitido en aquel a tres de los afectados.

SEXTO.- El 1 de agosto de 2013 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra emitió el preceptivo informe del siguiente tenor: "

1.- Antecedentes.

El art. 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el despido colectivo, redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de Julio, siendo desarrollado por el R.D. 1483/2012 de 29 de octubre.

El punto 2 del mismo Art. establece: "recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento"-

El art. 51 define las causas estableciendo:

"Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren 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"

El art. 11 del RD 1483/2012 regula el informe a emitir por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los supuestos de suspensión o reducción de jornada estableciendo: "... *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes:*

2.- Actuaciones .

A resultas del traslado de la solicitud para la emisión de informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación efectuada a la Autoridad Laboral y sobre el desarrollo del período de consultas se procede a iniciar actuaciones mediante comparecencia del día 30 de Julio de 2013 en las oficinas de esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social de representantes de la empresa y de los trabajadores.

En representación de los trabajadores asisten los siguientes miembros del Comité de Empresa D^a Leocadia , D^a Isabel , D^a Candida y D. Javier . La representación legal de los trabajadores comparece asistida por el abogado D. José Maria Pastor como asesor.

3.- Alegaciones de la Empresa .

Sin perjuicio de la memoria presentada, informe técnico y demás documentación que consta en el expediente, y a la cual nos remitimos, la empresa aduce efectúa una comunicación de inicio de ERE extintivo de 65 contratos de trabajo basado en causas organizativas y productivas. A estos efectos se manifiesta, de forma resumida en la reunión mantenida que la empresa GANASA es una empresa instrumental del Gobierno de Navarra cuyos ingresos fundamentales, sobre un 90 %, proceden de las encomiendas o pedidos del gobierno de Navarra. Que como consecuencia de la pérdida de ingresos de dicho Gobierno este ha de priorizar sus gastos lo cual ha conllevado a una reducción de la cuantía económica de los ingresos de GANASA pasando en 2010 de unos



15,5 millones de euros de ingresos, a 12,4 en el año 2011, a 9,9 millones en ingresos en 2012 (págs. 14 y 15 de la memoria) y a unas previsiones de ingresos para 2013 de 8,3 millones y para 2014 de 5,09 millones (pág. 17).

Que la continuada reducción de ingresos requiere una reorganización de la actividad de la Empresa.

Que dentro de la actividad global de la empresa GANASA, los viveros eran deficitarios y determina el cese de esta parte de la actividad.

4.- Alegaciones de la representación legal de los trabajadores .

En el curso de la comparecencia de pregunta a la representación de los trabajadores por las causas de oposición al ERE extintivo presentado por la Empresa, aduciéndose:

Se oponen a las causas alegadas por la empresa, disminución de los ingresos en los años 2013 y 2014. Así, se deduce que los presupuestos de la comunidad para el año 2013 estaban confeccionados en el año 2012 y que por tanto la dirección de GANASA tenía conocimiento de las partidas o gasto atribuido a la empresa ya a finales de dicho año sin que hubiese realizado actuación alguna hasta mediados de 2013.

Que más de la mitad de los despidos (33 trabajadores) están previstos para el año 2014 por que se prevé otra bajada de actividad, pero sin embargo, los presupuestos para 2014 se confeccionan y, en su caso se aprueban en el año 2013, sin que hasta la fecha se hayan confeccionado, por lo que se desconoce la realidad del gasto que se vaya a aprobar para ese año, por lo que piensan que la empresa está preparando un ERE "ad cautelam" para luego adecuar los despidos a la realidad presupuestaria para 2014.

Por último se señala que en el supuesto de considerarse que existen causas reales, el número de afectados resulta desproporcionado. En este sentido se señala que el informe técnico (págs. 54 y ss.) se recogen una serie de cuadros de ingresos y también de costes de personal por años, pero que los ingresos que se tienen en cuenta en cada cuadro son diferentes partidas y que por tanto no son comparables, siendo de ahí de donde se ha determinado el número de trabajadores excedentes. Se considera que los datos están "maquillados".

Respecto a estas alegaciones la empresa manifiesta:

No actuación hasta mediados 2013 p3ese a conocerse presupuesto de asignaciones de encomiendas a finales 2012. que efectivamente se conocían en esas fechas pero que las actuaciones llevan unos trámites y que en concreto la reorganización de las empresas públicas del Gobierno de Navarra se encauzan dentro del II Plan de reorganización Empresarial cuya tramitación y aprobación lleva unos cauces.

Respecto a los presupuestos para 2014 se reconoce que todavía no se conocen pero que el Departamento del Gobierno del que depende GANASA ya ha certificado (se acompaña a una de las actas de reunión) las partidas que se prevén aplicar y por tanto se conoce el presupuesto de ingresos vía Gobierno de Navarra.

Respecto a la tercera alegación se pone de manifiesto que el informe técnico lo ha confeccionado una consultora externa y que el informe hay que verlo completo, no en partes sueltas. Niega que los datos estén "maquillados".

5.- Comprobaciones efectuadas sobre los extremos de la comunicación y período de consultas en base a lo establecido en el art. 11 del RD 1483/12 .

El citado art. 11 establece el contenido que debe recoger el informe de esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así se puede hablar de la existencia de comprobaciones en cuatro apartados distintos extremos que contiene la comunicación empresarial, desarrollo del período de consultas, medidas de acompañamiento social y plan de recolocación externa, con diversas puntos de comprobación en cada uno de los apartados.

1. Extremos del contenido de la comunicación.

a. Especificación de las causas alegadas.

b. Memoria e informe técnico.

c. Criterios de selección de los trabajadores afectados.

d. Número de trabajadores afectados y categorías profesionales.

e. Trabajadores empleados el último año y sus categorías.

f. Período previsto para la extinción de los contratos.

g. Solicitud a la representación de los trabajadores para la emisión del informe a que hace referencia el art. 64.5.a) y b) del estatuto de los Trabajadores .

2.- Desarrollo del período de consultas.



- a. Confección de calendario de negociación.
- b. Realización efectiva de las reuniones.
- c. Confección de actas en cada reunión.
- d. Negociación de buena fe.
- e. Legitimación de la representación de los trabajadores.

3.- Medidas de acompañamiento social.

4.- Plan de Recolocación Externa.

1. *Extremos del contenido de la comunicación.*

1. a. Especificación de las causas alegadas. Las causas alegadas, productivas y organizativas se recogen expresamente en la memoria con su posible fundamentación.

1. b. Memoria e informa técnico. Existen constando en la documentación inicialmente presentada ante la Autoridad Laboral y la representación legal de los trabajadores.

1. c Criterios de selección de los trabajadores afectados. Se recogen expresamente en la memoria. En este punto se alega por la representación de los trabajadores que los criterios establecidos eran abstractos y que se solicitó a la empresa la explicación de los mismos, así como que se desconoce cómo se han valorado los mismos. Manifiesta la representación de la empresa que se han explicado y que el criterio básico que se ha utilizado es la afectación al personal de viveros por que hace ya tiempo que carecían de actividad propia de su trabajo, actividades que tienen fecha cierta de finalización (proyectos temporales) y en el resto de los casos, en igualdad de condiciones, la polivalencia o capacidad de un trabajador para asumir más trabajos o encomiendas diferentes.

Examinados los criterios no se consideran discriminados.

1. d Número de trabajadores afectados y categorías profesionales. Consta en la memoria y resto de la documentación inicial el número de afectados, sin embargo no consta en la memoria ni en la documentación inicial las categorías profesionales que se verían afectadas por el expediente extintivo. Se alega por la representación de los trabajadores que la carencia de este dato dificultó la negociación. El art. 51.2.b del estatuto de los trabajadores especifica que: "La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido."

Por su parte el art. 3.1 del RD 1483/2012 reitera:

"Cualesquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivo, la comunicación de inicio del período de consultas contendrá los siguientes extremos:

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido"

Se considera que se incumple la determinación de la clasificación profesional de los trabajadores afectados.

Alega la empresa que en la memoria ya consta la clasificación profesional de todos los trabajadores de la plantilla.

Este inspector considera que lo que se ha de indicar es el número de trabajadores afectados y de ese número de afectados la clasificación profesional de esos afectados.

1. e. Trabajadores empleados el último año y sus categorías. Se recogen en la memoria la relación de toda la plantilla de la empresa con sus categorías.

1. f. Período previsto para la extinción de los contratos. Se señala simplemente años 2013 y 2014 por lo que se entiende que quedaría abierta durante todo el año la aplicación de las extinciones, quedando por tanto a la libre disposición empresarial.

1. g. Solicitud a la representación de los trabajadores para la emisión del informe a que hace referencia el art. 64.5.a) del Estatuto de los Trabajadores . Existe un documento específico de fecha 7/6/2013 dirigido a la representación de los trabajadores solicitando la emisión de dicho informe.

2 *Desarrollo del período de consultas.*



2. a. Confección de calendario de negociación. Se acompaña a la documentación entregada inicialmente dicho calendario.
2. b. Realización efectiva de las reuniones. Las partes corroboran la realización efectiva de las reuniones previstas.
2. c. Confección de actas en cada reunión. Se aporta en la documentación final, que acompaña a la comunicación de la Autoridad Laboral del fin del período de consultas sin acuerdo, copia de 11 actas de reuniones celebradas entre las partes. Consta en cada acta firma de al menos un representante de cada una de las partes.
2. d. Negociación de buena fe. Se aduce por la representación de los trabajadores la existencia de mala fe en la negociación.

Esta manifestación se basa en una comunicación efectuada por la empresa en la que cita a todos los trabajadores de la plantilla para la información y entrega a los trabajadores de una propuesta final de acuerdo presentada por la empresa, en dicha comunicación se recoge textualmente: "Así mismo, y como suele ser habitual en estos procesos, la Empresa considera necesario someter a votación secreta, para garantizar la participación libre de cada uno de los trabajadores, la aceptación o denegación de la propuesta presentada."

Sin entrar en apreciaciones sobre el contenido de la nota pasada por la empresa, no se puede considerar la misma como un hecho contrario a una negociación de buena fe.

De la reunión mantenida con las partes y del examen de las actas aportadas no se deduce incumplimiento a la obligación de negociación de buena fe.

2. e. Legitimación de la representación de los trabajadores. Las partes se reconocen, implícitamente, en la reunión mantenida como legitimadas para la negociación. Se recogen en la documentación copia del registro de elecciones sindicales exp. 17.031 de noviembre de 2012 con el acta electoral.

3. Medidas de acompañamiento social.

La negociación de medidas de acompañamiento social forma parte del proceso de consultas con la finalidad de evitar, reducir o atenuar las consecuencias del despido colectivo. En el curso de la reunión se preguntó a los comparecientes si se plantearon este tipo de medidas respondiendo que por ambas partes se realizaron propuestas. Examinadas las actas de reunión se observan propuestas por la representación de los trabajadores de bajas incentivadas, suspensiones de contratos, prejubilaciones voluntarias, etc. Por la empresa se observa una propuesta de acuerdo en la que se reduce en 13 el número de afectados, se aumenta la cuantía de la indemnización por encima del valor legal, suspensión temporal de contratos, creación de bolsa de empleo, etc.

4. Plan de Recolocación Externa

En la documentación inicial presentada por la empresa no consta el plan de recolocación externa, si consta que se encontraba en fase de licitación. Finalmente el plan se entregó el 20 de junio a la representación de los trabajadores. La Autoridad Laboral recibió copia con la comunicación de la finalización del período de consultas.

El punto 10 del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores establece:

"La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un período mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores."

Por su parte del art. 9.1 del RD 1483/12 recoge:

*"De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores **deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa** para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas."*

Al entregarse el plan de recolocación con posterioridad se incumple la obligación legal de entregar en la documentación inicial, *en todo caso*, el plan.

Respecto al contenido se examina el mismo a los efectos de comprobar el cumplimiento del contenido mínimo a que se hace referencia en el art. 9 del RD ya referido. Así, se comprueba que en el plan presentado,



confeccionado por la empresa Élogos, se prevén acciones de intermediación laboral, opciones de orientación profesional para identificar el perfil profesional de los trabajadores, acciones de formación profesional para identificar el perfil profesional de los trabajadores, acciones de formación profesional y acciones de atención personalizada para asesoramiento de los trabajadores.

La acción del plan es mixto con acciones personales con los trabajadores afectados y acciones vía, on line, sin que en esta parte se prevea la posible situación de trabajadores con conocimientos informáticos insuficientes, o bien carentes de un ordenador propio o acceso a internet.

Todo lo cual se firma a los efectos oportunos."

SEPTIMO.- Con fecha 8 de octubre de 2013, el Director del Servicio de Trabajo del Departamento de Economía y Hacienda, Industria y Empleo, Certifica: "Que examinado el expediente de regulación de empleo nº 477/2013, procedimiento de despido colectivo comunicado por la empresa GESTION AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A., conforme a lo establecido en el artículo 6 punto 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, la Autoridad Laboral consideró que la comunicación de iniciación de despido colectivo instado por la empresa reunía los requisitos exigidos legalmente, no habiendo efectuado durante la duración del período de consultas comunicación alguna de advertencia a dicha empresa, por causa de incumplimiento de los requisitos exigidos. Asi mismo que de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto anteriormente citado, tuvo la documentación en tiempo y forma."

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- CADUCIDAD DEL EXPEDIENTE

Sobre la caducidad del expediente regulador, la parte actora estima que la misma concurre y debe ser declarada en tanto que la empresa no comunicó debidamente a la parte social la decisión final de despido afectante a los trabajadores ni sus condiciones. El periodo de consultas -se argumenta- finalizó en fecha 5 de junio de 2.013 sin que la entrega de documentación se verificara hasta el día 17 del mismo mes (esto es, 12 días más tarde), fecha en la que la empresa remitió a la Autoridad Laboral comunicación y documentación definitivas en relación con el procedimiento de despido colectivo aquí considerado, comunicación subsanada dos días más tarde (en fecha 19 de junio) en aportación de determinados extremos relacionados con el listado definitivo de trabajadores afectados, en el que se había omitido a tres de los afectados.

Ahora bien, tal y como se puso de manifiesto en el acto del juicio, ni la Autoridad Laboral ni la Inspección de Trabajo estimaron en ningún momento que se hubiera incurrido, por la empresa demandada, en ninguna suerte de incumplimiento formal a este respecto. Y no es menos cierto que la propia representación de los trabajadores no formuló por su parte objeción ninguna ante esta circunstancia, no habiendo tampoco manifestado censura por estas causas ante la Autoridad Laboral ni la Inspección, pese a haber tenido la oportunidad de hacerlo.

De conformidad con el artículo 12 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. Transcurrido el plazo referido sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder a la notificación de los despidos sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

La demandante objeta que a esta comunicación a la Autoridad Laboral no antecedió ninguna otra comunicación formal dirigida a los representantes de los trabajadores en la que se diera traslado de la formal finalización del periodo de consultas, la falta de acuerdo en el curso del mismo y el resto de los extremos normativamente exigidos. Sí consta que la representación laboral recibió comunicación electrónica (la referida en el Hecho Probado Sexto) en la que se daba noticia de la presentación de instancia general ante la Autoridad Laboral y a la que se acompañaba determinada documentación, pero estima la parte que este traslado fue puramente informativo, dando noticia de la comunicación formalmente dirigida a la Autoridad y en cualquier caso no satisfactoria del deber legalmente enunciado de comunicar formalmente, en plazo, la finalización de las negociaciones, la definitiva falta de acuerdo y la decisión última de proceder a los despidos en las condiciones determinadas. Es por ello que, no mediando esta formal comunicación, la parte actora considera incumplido el requisito legal y expirado el plazo quincenal prevenido cuyo transcurso da origen a la apreciación de caducidad que invoca.



La Sala no comparte esta argumentación. No solamente por cuanto ya se indicó acerca de la falta de atención por parte de la Autoridad laboral o la Inspección de Trabajo a esta circunstancia, no encontrando en la misma ninguna evidencia de un defecto formal que debiera conducir a apreciar la nulidad del procedimiento, sino porque la representación laboral sí tuvo conocimiento efectivo de la práctica finalización del periodo de consultas, de la falta de acuerdo con que el mismo podía darse por terminado y de la propia comunicación dirigida a la Autoridad laboral en los términos expuestos. Si la finalidad que persigue la norma enunciada es la de garantizar el pleno conocimiento de la decisión extintiva en orden a proscribir cualquier comportamiento unilateral de la empresa, esta puede tenerse por satisfecha en el caso presente, en que la formalidad de una comunicación acerca de la finalización del procedimiento negociado debe decaer ante la evidencia de la plena información y puesta en conocimiento de las circunstancias que la norma tutela y trata de garantizar. Este conocimiento debe, además, quedar referido al hecho acreditado de que el periodo de consultas había finalizado conforme estaba previsto y tras la celebración de numerosas reuniones entre las partes, así como que lo había hecho sin acuerdo y que la propia empresa había trasladado a la plantilla (sin perjuicio de lo que podrá argumentarse particularmente sobre este extremo en su momento, al abordar el análisis de las negociaciones habidas entre las partes) una propuesta de carácter final que era igualmente conocida por el Comité. En concurrencia de todas estas circunstancias, no puede compartirse que el Comité no tuviera conocimiento o tuviera un conocimiento meramente parcial o deficiente de la incuestionable terminación de las consultas, de la evidente falta de acuerdo y del propósito sostenido por la empresa de proceder a unas extinciones que no se habían visto modificadas ni en sus causas ni en su número ante la falta de entendimiento manifestada a lo largo de la negociación hasta su conclusión, por lo que esta contrastada realidad debe prevalecer sobre la pretendida exigencia de una formal comunicación de extremos que ya eran conocidos, y que por otra parte fueron objeto de material puesta en conocimiento de la parte hoy demandante.

No ha lugar, pues, a apreciar la caducidad del procedimiento que se invoca.

II.- OMISION CATEGORÍA PROFESIONAL

Sobre la omisión, en la comunicación inicial dirigida por la empresa, de la relación de categoría profesional de los trabajadores afectados que ahora se pone de manifiesto como cuestión formal determinante de posible nulidad en el procedimiento de despido colectivo por la parte actora, cabe señalar que, como se estableció también *supra* a la hora de tratar la cuestión relativa a la caducidad del expediente, esta circunstancia no fue advertida ni por la Autoridad Laboral ni por la Inspección de Trabajo.

A ello debe añadirse la consideración sobre extremos que constan acreditados y resultan relevantes a este respecto: la parte actora no ha discutido en ningún momento que la memoria presentada por la empresa contenga la adecuada identificación de los trabajadores afectados (nombre, apellidos y categoría individual de cada uno de ellos), partiéndose de la premisa de tratarse de 65 trabajadores afectados, y sin que a lo largo del periodo de consultas o negociación entre las partes la hoy actora, al requerir documentación adicional a la empresa, incluyera en sus demandas de tal aportación documental la exigencia de identificación de categorías profesionales en ningún momento. La propia determinación final de los concretamente afectados constituyó objeto de debate a lo largo del periodo de consultas, con lo que esta expresión relacionada de categorías profesionales deviene un extremo de carácter secundario al no haber supuesto ni un desconocimiento de las mismas ni un impedimento para afrontar con las garantías debidas las negociaciones o consultas habidas con la empresa hoy demandada. La categoría profesional de los afectados, en conclusión, fue debidamente conocida por la parte hoy demandante, y su trascendencia por relación al resto de extremos relevantes en el curso del periodo de consultas (por relación, por ejemplo, a los criterios de valoración o selección de los afectados) pudo ser perfectamente apreciada e incluso discutida frente a la empresa, de manera que no puede admitirse la concurrencia de un incumplimiento formal que haya desencadenado ninguna indefensión negocial o ninguna merma de garantías para la parte social del expediente que aquí se considera.

Tampoco procede, en consecuencia, la apreciación de esta concreta causa de nulidad que se invoca.

III.- LEGISLACION APLICABLE / LEGITIMACIÓN DE CPEN

Denuncia la parte demandante la indebida inaplicación del procedimiento de los despidos colectivos para el Personal al servicio de los Entes, Organismos y Entidades que forman parte del Sector Público. Si bien es cierto que ni la Autoridad Laboral ni la Inspección de Trabajo advirtieron tal defecto, y siéndolo también que esta es otra cuestión novedosa en el presente procedimiento (no habiendo sido previo objeto de discusión entre las partes y no habiendo sido debidamente planteada con anterioridad por la parte hoy actora hasta la formulación de su demanda), debe señalarse que en cualquier caso la invocación normativa que efectúa la parte demandante carece del fundamento que se pretende.

De acuerdo con el artículo 1.4 de la Ley Foral 8/2009 , de creación de la sociedad Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L.U., aquí codemandada, esta << *no tendrá atribuidas ni ejercerá facultades que*



impliquen ejercicio de autoridad pública, rigiéndose por la presente Ley Foral, por sus estatutos sociales, por las normas de derecho privado de carácter civil, mercantil y laboral que resulten de aplicación, así como por las demás especialidades establecidas en la normativa administrativa aplicable en materia patrimonial, presupuestaria, contable, de control financiero y contratación >>. La demandada GANASA se encuentra participada en un 100% por la anterior tal y como se enuncia en el Antecedente Fático Segundo, pero es precisamente por ello por lo que no participa de ningún aspecto público que, en cuanto a la sujeción al Derecho aplicable, la anterior no tiene. Quiere con esto decirse que la Ley Foral determina con claridad la plena sujeción de CPEN al Derecho privado y, particularmente, a las normas mercantiles, civiles y laborales que le resultan de aplicación, sujeción que en su calidad de participada comparte plenamente la aquí demandada.

La repetida Ley 8/2009 fue objeto de modificación parcial a través de la Ley Foral 28/2013, de 7 de agosto, modificación particularmente referida al artículo 12 de la anterior, y específicamente introductora de la exigencia de autorización previa por el Parlamento de Navarra para los expedientes de regulación de empleo y los planes de reestructuración de plantillas que afecten a más del diez por ciento de los empleados de una sociedad pública (apartado c). Esta autorización debería ser solicitada por los órganos de la Corporación Pública Empresarial de Navarra a través de la Presidencia del Gobierno de Navarra. En su escrito de demanda (Hecho Octavo y Fundamento Quinto), la parte actora argumenta la aplicabilidad de la reforma señalada, constando que la representación social solicitó en su momento -durante la tramitación del periodo de consultas- la retirada del expediente en atención a la aprobación de la repetida norma e insistiéndose en que el régimen transitorio incorporado a la misma debe determinar su aplicación al caso presente.

Ciertamente, el expediente aquí considerado se inició con anterioridad a la entrada en vigor de esta última norma. Sin embargo, esta mera iniciación anterior no excluiría por sí la consideración de la repetida Ley Foral 28/2013, cuyo régimen de aplicación temporal (centrándonos por lo tanto en el régimen transitorio a que hizo referencia la actora) se extiende a aquellas operaciones -entre las que ha de contarse un expediente regulador de empleo- que se hubieran adoptado o iniciado su procedimiento de adopción desde el 1 de enero de 2013, siempre que no hubieran sido llevadas a cabo completamente, pues así lo impone la Disposición Transitoria Única de la Ley. Por lo tanto, no es el inicio del expediente regulador lo que excluye la aplicación de la norma invocada, sino su práctica terminación -junio de 2013- la que, incluso si se prescindiera del argumento excluyente antes expuesto, habría de conducir a la exclusión de esta norma y de la autorización parlamentaria que no se obtuvo, por ser innecesaria y por resultar inexigible. En estas condiciones, las normas invocadas por la parte actora devienen puramente inaplicables, en la medida en que ni GANASA ni CPEN se encuentran insertas en el ámbito aplicativo de la norma cuya aplicación invoca en mérito a su naturaleza privada y a la específica sujeción al ordenamiento laboral de los procedimientos de despido como el que nos ocupa.

La tesis articulada por la demandante se funda en la afirmación de una naturaleza meramente instrumental de la demandada GANASA, participada al 100% por CPEN y, en consecuencia, no autónoma ni soberana en cuanto a la adopción de la decisión extintiva que aquí se discute. Conforme a este planteamiento, la apertura y tramitación del procedimiento de despido colectivo aquí considerado sería una decisión propia de CPEN que GANASA habría ejecutado en razón de su entera subordinación a aquella, lo que habría de conducir a la afirmación de una legitimación pasiva de CPEN en el presente procedimiento, como pretende la actora. En este sentido destaca la parte demandante el contenido de un Manual de Directrices aprobado por CPEN, incluso de previsiones específicamente referidas a reestructuraciones de plantilla en sus sociedades participadas y en cuyo contexto cobraría pleno sentido el expediente tramitado por GANASA.

A la hora de centrar esta cuestión, se hace necesario ponderar el interrogatorio a que fue sometida Doña Angelica , responsable de Recursos Humanos de CPEN y parte presencial en el proceso negociador habido entre las partes. Comenzando por despejar el sentido y alcance del invocado Manual de Directrices, de su declaración se colige que dicho Manual tiene un valor programático y orientativo, como expresión de una política de racionalización de los elementos corporativos directamente derivada del mandato contenido en el artículo 2.2 de la ya citada Ley Foral 8/2009 , y conforme al que CPEN, respecto de aquellas sociedades como GANASA en que participe de forma mayoritaria, ya sea de forma directa o indirecta, asumirá el diseño, aprobación y seguimiento de instrucciones, directrices y procedimientos en materias relacionadas con presupuestación, planes de inversiones, planes estratégicos, estructuras de financiación y de recursos propios, política de socios, control interno, calidad, homogeneización, régimen de administración, organización interna, gestión de inmuebles y resto de patrimonio, políticas de personal, imagen corporativa, tecnologías de la información, responsabilidad social corporativa y cualesquiera otras funciones de las sociedades participadas, todo ello sin perjuicio de las normas y directrices que, en el marco de la Ley Foral 13/2007, de 4 de abril, de la Hacienda Pública de Navarra, pueda dictar también el Departamento de Economía y Hacienda en materia de presupuestación, financiación, control e información económico-contable. La implantación y desarrollo de las anteriores instrucciones, directrices y procedimientos -añade la norma- se llevará a cabo en cada sociedad participada por sus respectivos órganos sociales.



En estas condiciones, resulta claro que la elaboración y proposición de tales directrices no solamente es una competencia legalmente atribuida a CPEN, sino que, particularmente, su materialización e implantación efectiva en cualquier caso habrá de pasar por un acuerdo social autónomo de cada entidad participada. Las concretas directrices aquí discutidas tampoco resultan de concreta aplicación, según manifestó la Sra. Angelica , en tanto no sean aprobadas por los órganos sociales de todas las entidades participadas, siendo así que al momento presente tal aprobación uniforme no se ha producido. A mayor abundamiento, y en cuanto a la aplicación de tales directrices, se significa igualmente que si bien los criterios orientativos admitidos por CPEN en procedimientos extintivos de carácter colectivo como el presente contemplan cómputos indemnizatorios preferentes de 25 días, esta no es ni mucho menos una regla que se imponga o que derive en una proposición inamovible; prueba de ello es que el expediente regulador de GANASA contenía la proposición indemnizatoria notablemente superior de 33 días, y ello con independencia de que esta mejora de 8 días sobre el máximo inicial de 25 quedara condicionada en su aplicación concreta a los afectados al cumplimiento o concurrencia de otras circunstancias (las posibilidades de recolocación, particularmente) en la medida en que, de todos modos, se dispuso particularmente y supone una efectiva mejora.

La conclusión que cabe extraer de lo expuesto es clara: no existe una relación de jerarquía decisoria entre CPEN y GANASA en el sentido de poder asumir la iniciación y ejecución del expediente regulador de empleo que dio origen a los despidos controvertidos como una decisión materialmente atribuible a CPEN que GANASA hubiera ejecutado meramente en seguimiento de una instrucción de carácter obligatorio. Por fin, se constata que la presencia de la propia Sra. Angelica en el periodo de consultas tuvo por origen un apoderamiento especial otorgado por CPEN en tal sentido por iniciativa de GANASA, y no obedeció a una exigencia funcional o jerárquica sino a una designación expresa que tampoco resulta novedosa ni excepcional, pues se ha actuado en forma similar en el contexto de otros procedimientos extintivos como los planteados en entidades como CEIN o INTIA.

La conclusión final a que debe conducirnos lo anteriormente expuesto es a declarar la ausencia de legitimación pasiva de la codemandada CPEN.

Es también por ello que debe despejarse con carácter accesorio -pero lógicamente vinculado- otra de las cuestiones contempladas por la demandante, como es la denunciada omisión de documentación por parte de la demandada, en el periodo de consultas, que se estima exigible al amparo de la normativa antes invocada. Establecido lo anterior y asentada la inaplicabilidad de la norma controvertida, es claro que los requisitos formales o documentales contenidos en aquella no resultan exigibles en el presente procedimiento, siendo así que la Inspección de Trabajo no contempló -tampoco en este caso- ninguna irregularidad en este aspecto, además de señalar que la parte demandante tampoco especifica debidamente qué documentación precisa fue omitida. Los requerimientos de aportación documental que a lo largo del proceso negociador fueron formulados por la representación de los trabajadores se dirigieron puntualmente a la empresa, y fueron atendidos mediante la puesta a disposición de la documentación requerida. No se ha constatado, en fin, que ninguna aportación documental o ninguna información solicitada fuera ocultada u omitida, independientemente de la normativa a cuyo amparo la misma pudiera ser exigida. En definitiva, no consta acreditado que a la parte social en el proceso negociador se le hurtara la posibilidad de acceder a determinada información o documentación que comprometiera o interfiriera en sus posibilidades negociadoras, lo que sin duda, y al margen de lo ya razonado, deberá ser puesto igualmente de manifiesto en el momento en que se trate (y se hará seguidamente) la cuestión relativa a la voluntad negociadora de la empresa o a la denuncia de su mala disposición negociadora.

IV.- PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Denuncia la parte actora igualmente como causa de posible nulidad del expediente la falta de aportación por parte de la empresa demandada, junto con la comunicación inicial del procedimiento, del plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el ERE aquí controvertido.

Ciertamente, este extremo sí fue objeto de consideración por la Inspección de Trabajo, que señaló la posibilidad de que el mismo pudiera considerarse un defecto en la tramitación del expediente. Sin embargo, la Sala debe pronunciarse sobre la regularidad del plan de recolocación finalmente presentado y su propia elaboración en el caso presente.

En primer lugar, consta acreditado que al momento de iniciarse el expediente y formularse la comunicación inicial, el plan no se había comenzado a elaborar. Esta circunstancia, no obstante, deriva del hecho acreditado de que su elaboración no había sido encomendada aún por la demandada a ninguna empresa especializada, al encontrarse la adjudicación de dicho encargo pendiente de un proceso de licitación ya convocado pero aún no concluido. Una vez finalizado el mismo, y finalmente adjudicado a la empresa ELOGOS, el plan fue



efectivamente elaborado y presentado, pudiendo entenderse concluido y cerrado al término del periodo de consultas.

En este sentido, invoca la parte demandada la sentencia de esta misma Sala de fecha 8 de abril de 2.013 (AS 2013/1496), que a propósito de una cuestión análoga a la aquí suscitada declaraba que *<< en cuanto a la falta de entrega de los informes técnicos o el plan de acompañamiento social, debe advertirse además que la parte no denuncia su ausencia sino, en todo caso, su entrega tardía. La empresa, se dice en el escrito de recurso, hizo entrega de unos y otro cuando ya se había iniciado y había avanzado el periodo de consultas, lo que no equivale a afirmar que dicha documentación se omitió y no puede, por lo tanto, merecer la misma consideración que una verdadera desatención de dicho requisito. A este respecto, debe considerarse cuál es el contenido normativo del invocado artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, y cómo el mismo enuncia una serie de deberes formales asumidos por el empleador que no pueden considerarse efectivamente quebrantados en el supuesto aquí presente, debiendo concluirse que no se ha hurtado a la representación de los trabajadores ni información sustancial ni elementos imprescindibles cuya omisión pudiere determinar una real vulneración normativa como la denunciada.*

Otro tanto puede decirse del controvertido plan de recolocación, que también consta ofrecido y que fue efectivamente conocido por los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, y atendiendo al apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, debe recordarse que el incumplimiento de la obligación establecida en dicho apartado, o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario podrá dar lugar en su caso a la reclamación de cumplimiento de aquellas por parte de los trabajadores, pero no a la nulidad de los despidos >>.

La doctrina reflejada en esta sentencia puede ser trasladada al caso presente. En primer lugar, porque nos encontramos ante una denuncia de aportación tardía del plan de recolocación y no ante una ausencia del mismo. Esto habilita a la parte social del proceso de consultas para requerir la efectiva satisfacción del mandato legal y exigir su aportación, pero no permitiría concluir la eventual nulidad de los despidos acordados en tales circunstancias. En segundo lugar, porque el plan, siquiera tardíamente, fue elaborado, presentado y trasladado a los representantes de los trabajadores, que pudieron conocer su contenido y sus parámetros, con lo que no puede entenderse incurrido el incumplimiento denunciado por la actora.

El plan, no obstante, es también objeto de particular discusión en cuanto a su propio contenido por parte de la demandante. De acuerdo con el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, y partiendo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, y con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de acciones de intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas, orientación profesional destinada a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en posibles empresas destinatarias de la recolocación, formación profesional para la capacitación de los trabajadores y atención personalizada para asesoramiento de los afectados.

En su planteamiento, y según la demandante, el plan elaborado finalmente por la empresa adjudicataria ELOGOS no satisface los requisitos exigibles, tratándose de un plan *standard* que no contempla de forma concreta las condiciones específicas del personal de GANASA ni, por lo tanto, atiende debidamente a sus necesidades o al propósito deseable de recolocación que el plan debe facilitar. Sin embargo en este aspecto, la deposición testifical de Doña Regina, representante de la citada empresa ELOGOS, presenta por el contrario un perfil que esta Sala estima aceptable para el plan de recolocación diseñado por relación a los requisitos normativos antes expuestos, en la medida en que el mismo comprende una serie de actuaciones orientadas de forma específica a los trabajadores afectados por el expediente, disponiendo medios para su atención personalizada y directa de forma constante, ofreciendo el asesoramiento de consultores y la celebración de reuniones presenciales con los trabajadores sin requerirse particulares conocimientos técnicos de aquellos, ni quedando por lo tanto condicionado en su eficacia práctica a la posible dificultad de acceso a tecnologías de dichos trabajadores: el sustento informático de algunas de las actuaciones previstas en el plan y su desarrollo tiene un carácter puramente instrumental y no puede considerarse que se erija en una complicación que lo haga difícilmente accesible o practicable para los trabajadores afectados. Por lo tanto, esta Sala no considera que el plan elaborado por la empresa ELOGOS, presentado por la demandada y finalmente aplicado, incumpla las determinaciones o contenidos exigibles para poder entender satisfechas las exigencias normativas a propósito del mismo.

V.- AUSENCIA DE VOLUNTAD NEGOCIADORA O MALA FE NEGOCIAL.



Articula la parte demandante una serie de objeciones de fondo que refiere al transcurso e incidencias del proceso negociador habido entre las partes, y que esta Sala agrupará -a efectos de mejor tratamiento lógico de las cuestiones suscitadas- bajo el concepto de discusión de la actitud negociadora de la empresa demandada, pues tal es el argumento material que se colige de las distintas objeciones aquí referidas.

Así, formula de manera directa la imputación de una ausencia de efectiva voluntad negociadora por parte de la empresa. Dicha denuncia se articula sobre distintos extremos que se destacan, tanto en cuanto a un reproche genérico centrado en la reticencia o resistencia a contemplar propuestas emitidas por la parte social como a una supuesta actitud de presión o cierta coacción para la aceptación de las propuestas empresariales por parte de los trabajadores.

Del conjunto de la prueba practicada, y a criterio de esta Sala, cabe deducir que no existen evidencias de una falta de voluntad negociadora por parte de la empresa. En el curso del periodo de consultas y negociaciones habidas entre las partes se cruzaron efectivamente propuestas y contrapropuestas, siendo así que algunas de ellas (particularmente, y a título de ejemplo, la consideración respecto de los trabajadores cuya edad superara los 55 años) fueron materialmente aceptadas por la empresa. Junto a ello, no cabe olvidar que los cálculos indemnizatorios propuestos por la empresa contemplaron la elevación de las indemnizaciones de 25 días a 33 -para supuestos de falta de recolocación en un periodo de 6 meses, como se anticipó-, o que se articuló propuesta en el sentido de admitir la posibilidad de reducir el número de afectados a 52 trabajadores, por debajo de los inicialmente previstos. Sin perjuicio de cuanto luego podrá añadirse, puede en este momento afirmarse que el número final de afectados (65 trabajadores) procede de un cálculo que halla su apoyo en el informe económico que podremos considerar ulteriormente, y que este informe contemplaba una posibilidad de proceder a despidos en número mucho mayor (hasta 90), amplitud dentro de la que la decisión extintiva de la empresa no puede considerarse ni exorbitante ni unilateral en el sentido de llegarse a adoptar con apartamiento de cualquier consideración negociada. También puede recordarse que las propuestas emitidas por la empresa contemplaron otros extremos como el de asumir encomiendas o tareas que habitualmente se subcontrataban a terceros a fin de dotar de mayor carga de trabajo a los empleados y justificar operativamente la continuidad de los posibles (si bien esta consideración debe diferirse a cuanto luego podrá exponerse en relación al ejercicio o cumplimiento de las encomiendas frente a su subcontratación con terceros).

Por fin, y en cuanto a la particular denuncia de una actitud vulneradora de la buena fe negociadora que la demandante denuncia respecto de la convocatoria de una sesión informativa para la plantilla por parte de la empresa de forma directa, esta Sala no puede compartir que la misma y su materialización constituyan prueba de una actitud coactiva o de menosprecio a la representación de los trabajadores. En primer lugar, porque debe considerarse la coetánea concurrencia de una situación de tensión social en el seno de la propia empresa (una convocatoria de huelga), y en segundo lugar porque este proceder no puede, sencillamente, reputarse como una contravención de las obligaciones negociales exigibles en un procedimiento de esta naturaleza.

Este planteamiento, como se ha anticipado, no puede ser compartido por la Sala en el sentido que la demandante le atribuye. La actuación de la Dirección de la empresa demandada en este concreto aspecto puede resultar acaso objetable desde un punto de vista meramente formal, pero no supone ni la evidencia de un ánimo fraudatorio respecto del periodo de consultas y su finalidad ni un efectivo intento de impedir que la parte social pudiera explicar por su parte la controvertida propuesta a la plantilla o que se encontrara condicionada al hacerlo en su caso.

En primer lugar, porque la convocatoria de esta asamblea por la Dirección no impide la propia tarea de la parte social de la negociación en cuanto al examen, análisis y traslado a la plantilla del contenido de la propuesta empresarial ni, particularmente, de la valoración que de la misma pueda hacer el Comité en orden a fundar su postura contraria al acuerdo con la empresa demandada. Sin perjuicio de que la plantilla quedara convocada a la reunión asamblearia decidida por la Dirección en tan breve lapso de tiempo, el Comité podía igualmente formular sus propias conclusiones acerca de la misma y exponerlas ulteriormente a los trabajadores, con entera independencia de que dichos trabajadores hubieran tenido ya o no una previa información sobre el contenido de esa propuesta, pues tal hecho no invalida ni impide que el Comité, con carácter antecedente o posterior, pueda hacerles llegar sus propias conclusiones al respecto de la misma, del mismo modo en que tampoco impide que dichas conclusiones puedan ser alcanzadas, razonadas, expuestas y posteriormente transmitidas a la Dirección. La bilateralidad del proceso negociador no se ve ni negada ni impedida por el hecho de que la Dirección acuda a una exposición directa de su propuesta ante los trabajadores, en la medida en que el propio Comité puede valorarla, tratarla y expresar su postura al respecto, tanto ante los trabajadores como ante la propia empresa.

Puede deducirse, de la exposición formulada por la demandante, que lo que el Comité vino a interpretar como efecto de la conducta observada por la Dirección fue un ánimo de prescindir de su intervención -o, cuando menos, de menospreciar la misma- al dirigirse de forma inmediata a la plantilla de trabajadores. Acaso pueda



inferirse también (aunque la demandante no lo plantea de forma expresa) un propósito de dar por terminado el periodo de consultas considerando unilateralmente que no puede haber acuerdo alguno. Sin embargo, lo cierto es que este proceder no tiene tal significado en opinión de la Sala: con independencia de que la Dirección convocara unilateralmente la repetida asamblea y se dirigiera a los trabajadores para exponer su última propuesta, lo cierto es que esta actuación ni merma ni menoscaba las facultades negociadoras del Comité, ni frustra su actuación en cuanto a la valoración y respuesta frente a dicha propuesta, ni compromete o invalida las plenas posibilidades que el Comité mantiene intactas para convocar a los trabajadores a su iniciativa y darles traslado de su propia valoración, sobre la que basa la respuesta a la propuesta o la justificación de su decisión de no convenir acuerdo con aquella.

De acuerdo con la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 28 de mayo de 2.012 (AS 2012, 1050), "*el período de consultas se constituye, de este modo, en una clara manifestación de la negociación colectiva, garantizada por los arts. 28.1 y 37.1 CE, que tiene unas finalidades concretas, tales como examinar la concurrencia de las causas alegadas por la empresa y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias y efectos, habiéndose entendido por la jurisprudencia, por todas STS 30-06-2011 (RJ 2011, 6097) y 18-01-2012 (RJ 2012, 3623), que es requisito constitutivo para que la negociación en el período de consultas pueda alcanzar sus fines, que los representantes de los trabajadores dispongan de la información pertinente, entendiéndose como tal la que les permita analizar razonablemente la concurrencia de las causas, así como evitar o limitar la medida, atenuando, en su caso, sus consecuencias y efectos, siendo exigible, del mismo modo, que la negociación sea efectiva, garantizándose como tal aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas, con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, independientemente de que las negociaciones alcancen un buen fin*".

Por su parte, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en la sentencia de fecha 30 de junio de 2.011, citada en la anteriormente transcrita (RJ 2011, 6097) estableció que "*aún cuando en el precepto legal no se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas, habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. Un proceso realmente negociador exige una dinámica de propuestas y contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a un acuerdo*".

Si puede tomarse esta exposición como correcta delimitación del sentido, contenido y finalidad del periodo de consultas, la conclusión no puede ser sino la de que la convocatoria de la asamblea de trabajadores por la Dirección, en el contexto ya expuesto, no supuso vulneración ni lesión alguna de estos aspectos sustanciales. El periodo de consultas se articula como un proceso de negociación al que las partes deben poder concurrir con adecuado conocimiento de las cuestiones objeto de debate, disponiendo de suficiente oportunidad de exponer sus respectivos puntos de vista y conocer los de la parte contraria, a efecto de formular y sostener sus respectivas posturas planteando propuestas y contrapropuestas, todo ello en el contexto de un real propósito negociador que debe contemplar la posibilidad de alcanzar un acuerdo como resultado más deseable, si bien no exigible. Ello, por supuesto, no impide que la falta de acuerdo, si bien puede ser valorada como una frustración del proceso, suponga una vulneración de las exigencias legales o deba imputarse en todo caso a una falta de buena fe (entendida como la unilateral exclusión de toda posibilidad de alcanzar tal acuerdo y el mantenimiento puramente formal de las consultas como satisfacción superficial de los mandatos legales), sino que deberá analizarse en cada caso el transcurso de las negociaciones para apreciar si efectivamente se ha incurrido en comportamientos o actuaciones contrarias a la buena fe, con independencia del buen fin o no de dichas consultas.

En este sentido, la denuncia formulada por la parte demandante se apoya por igual en el planteamiento ya analizado de que la empresa, a lo largo del periodo de consultas, adoptó una actitud obstativa o cuando menos muy poco receptiva, que la parte expone en un sentido del que cabe inferir la imputación de una conducta renuente a la negociación o, más exactamente, una actitud dirigida a la frustración de la expectativa negociadora por parte del Comité de empresa.

Así, se significaron distintos ejemplos de incidencias acontecidas durante la sustanciación y desarrollo de las consultas, de los que la Sala tampoco puede inferir la efectiva vulneración que se denuncia. En el curso del periodo de consultas las partes pueden disponer y disponen una estrategia negociadora lógicamente encaminada a hacer prosperar sus particulares posiciones. Esta estrategia es natural y no excluye el planteamiento de los argumentos particulares en términos favorables a su asunción o consideración por la parte contraria, términos que únicamente de revelarse consistentes en una pura frustración de la actividad negociadora o en la práctica exclusión de toda viabilidad de la misma pueden dar origen a la apreciación de una quiebra del principio de buena fe aquí controvertido.



Lo anterior implica que las situaciones en las que la actitud observada por una de las partes pueda interpretarse como rígida e inamovible, impeditiva de una efectiva negociación durante el período de consultas, podrán ser consideradas como lesivas de esa exigible buena fe, ya que no cabe entender existente una verdadera negociación si no se aprecia el juego de propuestas y contrapropuestas, teniendo en cuenta que no puede alegar la inamovilidad del contrario quien no ofrezca alternativas razonables y viables. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 30 de mayo de 2.012 (AS 2012, 1672) expresa que *" la empresa se limitó a exponer su posición, inamovible, de proceder a la tramitación del ere con fijación de la indemnización mínima legal y aun cuando en el curso de las conversaciones pudieran realizarse comentarios sobre la constitución de una cooperativa, nunca se planteó como una posibilidad formal y seria, sujeta a estudio o debate de cara a continuar la vida del proyecto empresarial. El "acuerdo" solo era posible si los trabajadores aceptaban los términos ofrecidos por la empresa, admitiendo su posición. Obviamente, tal postura no constituye una negociación proceso caracterizado por su dinámica de concesiones recíprocas o de construcción de soluciones y opciones consensuadas. Quien se acerca a la mesa de consultas de un expediente de regulación de empleo con una única posibilidad sobre la mesa, la suya, no negocia porque no intercambia valor alguno, ni efectúa concesiones, ni ofrece opciones. Sencillamente se limita a tratar de cumplir formalmente un trámite, el del período de consultas o de negociación, y tal comportamiento no constituye una negociación de buena fe (...) "*, aportando un elemento valioso a la consideración de la cuestión aquí controvertida como es el intercambio de valor, que solamente cuando es meramente aparente o nulo puede dar origen a apreciar la ausencia de buena fe, sin perjuicio de que en su manifestación o articulación práctica vaya revestido de una expresión más o menos accesible para la contraparte, esto es, más o menos fácilmente aceptable desde su particular posición.

Por lo tanto, esta articulación o planteamiento de los propios argumentos en la negociación no puede hacerse equivaler a una intención de neutralizar o impedir la real negociación, especialmente cuando, como en el caso presente, las reuniones negociadoras han sido varias y en su curso se han propuesto por las partes abundancia de argumentos. La empresa, en definitiva, no se ha limitado a exponer una posición inamovible, sino que ha existido un intercambio de propuestas entre las partes y se ha llegado a asumir por la empresa alguna de las formuladas de contrario, independientemente de que no se haya alcanzado finalmente un acuerdo. Entre las partes, en definitiva, hubo un verdadero proceso negociador en el que se produjo un intercambio de posturas recíprocas y no un mero cumplimiento formal del trámite establecido legalmente.

En conclusión, esta Sala no comparte la argumentación de la demandante ni aprecia la existencia de ninguna vulneración por la demandada del principio de buena fe en la negociación propia del periodo de consultas, no procediendo en lógica consecuencia la pretendida nulidad del procedimiento seguido por la causa invocada, de acuerdo con el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores .

VI.- PROCEDENCIA DEL EXPEDIENTE REGULADOR.

Como es lógico, el centro del debate suscitado debe tener por objeto el análisis y valoración de las circunstancias económicas y financieras que la empresa demandada invoca en justificación de la adopción de la decisión de instar un expediente regulador de empleo, procediéndose finalmente, como es sabido, a la extinción de los contratos de 65 trabajadores.

La presentación de la situación económica y productiva de la empresa propuesta como premisa para el expediente aquí contemplado debe ser ponderada, fundamentalmente, por relación al informe técnico aportado y ratificado, en el acto del juicio, por el perito D. Fausto . Este informe, basado en las cuentas anuales de la empresa demandada, apunta diversos elementos sustanciales que trataremos de condensar.

En primer lugar, la constatada evolución de la empresa arroja un resultado de reducción progresiva y sostenida de los ingresos. Tomando un lapso temporal definido entre 2.010 y 2.013, la conclusión que se alcanza es que los ingresos se han reducido hasta un 50%, siendo así que estos ingresos proceden de forma absolutamente primordial de las encomiendas (encargos de servicio) otorgadas a la empresa por el Gobierno de Navarra. Estas encomiendas suponen cerca del 90% de los ingresos de GANASA (el perito contempla una oscilación entre el 80% y el 90% en cuanto al volumen total), de modo que solo residualmente los ingresos tienen otros orígenes, como puedan serlo proyectos de la Comunidad Europea o subvenciones.

En segundo lugar, la pericial considerada asienta que el 80% de los costes totales de la empresa demandada tienen su origen, sencillamente, en el personal. Los de personal representan el 80% de los costes totales de GANASA.

La confrontación de las dos magnitudes antes expuestas ya proporciona una idea del profundo desequilibrio a que se encuentra abocada la demandada. Unos costes laborales rígidos y proporcionalmente muy altos no pueden sostenerse en una situación de decrecimiento progresivo y sostenido de los ingresos, particularmente cuando estos ingresos tienen una casi única fuente cuya evolución está siendo sostenidamente negativa. El



resultado de esta confrontación se ve igualmente reflejado en la pericial que analizamos: GANASA acumula en los tres últimos ejercicios unas pérdidas cercanas al millón de euros.

Cotejando esta información con la deposición testifical de Don Marcial , Director General de Medio Ambiente del Gobierno de Navarra y, en tal calidad, representante a los efectos de la fuente de ingresos principal de GANASA como solicitante de las encomiendas y pagador de las mismas, la materialización del desequilibrio perfilado por la pericial adquiere una forma perfectamente reconocible: se verifica un descenso paulatino y pronunciado de estas encomiendas desde el ejercicio 2.010, teniendo particularmente en cuenta que hay parte de esas encomiendas que, concedidas a GANASA, se ejecutan por aquella mediante la subcontratación (remunerada, claro está) de terceros. Se aportan datos concretos acerca de encomiendas (se señalan así determinados trabajos forestales en Bértiz o Urbasa, con cuantías presupuestadas de 45.000 y 33.650 euros) que han debido contratarse directamente con terceros ante la imposibilidad de GANASA de asumir de forma directa o parcial en un porcentaje superior al 50% los trabajos requeridos, y se enuncia que las previsiones del Gobierno de Navarra para 2.014 implican una reducción aún mayor del volumen de contratación, reducción que se señala en torno a un 20%. En este mismo aspecto, recordaremos cómo GANASA ofreció a lo largo del periodo de consultas la asunción íntegra de trabajos antes subcontratados para mantener la ocupación de los trabajadores que resultara posible aplicar a estas tareas.

Llegados a este punto, la parte demandante objeta que las previsiones del Gobierno de Navarra no son concluyentes. Se discuten cantidades previstas que oscilan entre los tres millones de euros, los 2.700.000 -aproximadamente- o los 2.300.000, y que a criterio de la demandante inducen una poca fiabilidad de las previsiones negativas enunciadas. Sin embargo, de la deposición testifical aquí considerada se deduce que existen previsiones que aúnan los ingresos recurrentes por encomiendas y los no recurrentes (subvenciones por proyectos, transferencias) y que deben diferenciarse de las previsiones que atienden al volumen de encomiendas por relación a las capacidades presupuestarias previstas, que sí dependen absolutamente del Gobierno de Navarra, que han sido consideradas todas ellas y que el resultado más objetivo que puede desprenderse de las mismas es la acreditación de un volumen efectivamente decreciente de contrataciones por encomiendas, lo que no puede sino suponer una continuidad en el descenso sostenido de los ingresos de los que, según se ha acreditado, GANASA depende muy principalmente.

Regresando a la pericial económica aquí valorada, son estas magnitudes y el desequilibrio ya referido las que propiciaron que la inicial propuesta técnica a GANASA fuera la de contemplar una regulación de plantilla que alcanzara los 90 despidos. En los escenarios más pesimistas en cuanto a la evolución de ingresos, el cálculo de costes que resultaban no atendibles y de los que se haría preciso prescindir para garantizar la viabilidad futura de la empresa, en función de resultados pero -se insiste- particularmente de ingresos, arrojaba como resultado esta cantidad de afectados. Por el contrario, en escenarios de deterioro leve o no tan pronunciado de los ingresos, el número de afectados podría verse reducido a 60 trabajadores. Estos son los parámetros técnicos y los márgenes que se presentaron a la empresa.

Los elementos de cálculo que conducen a esta previsión tienen en cuenta -y así lo explicó el perito en su declaración- fundamentalmente los ingresos recurrentes. Estos ingresos recurrentes son esencialmente las encomiendas del Gobierno de Navarra, y su prevalencia como base de cálculo se encuentra doblemente justificada: por un lado su carácter recurrente equivale a un carácter estable y sólido, como fuente de ingreso no sometida a especiales variaciones (no en sentido cuantitativo, sino en cuanto a su permanencia como fuente constante de ingresos, en atención a la naturaleza de GANASA y de su actividad, pero específicamente en atención al carácter de su actividad y la natural vinculación respecto del Gobierno de Navarra como fuente de tales ingresos), y por otro lado, como ya se ha repetido, el volumen que esos ingresos recurrentes alcanzan respecto del total de los percibidos por la empresa es, al menos, del 80%. Los ingresos no recurrentes no son contemplados de la misma manera ni se consideran del mismo modo como sustento de la previsión, porque dichos ingresos están sometidos a unas condiciones de variabilidad mucho mayores, dependen de circunstancias y condiciones en muchos casos aleatorias o cuando menos mucho más volátiles y representan, por fin, un porcentaje muy inferior sobre el total. La solidez de la previsión no podría ser la misma si se apoyara en fuentes de ingresos oscilantes o no adecuadamente previsibles, razón por la que el perfil financiero de futuro que se extrae del informe solo puede tener fuente fiable ponderando con carácter prevalente esos ingresos recurrentes, que ofrecen la imagen y la perspectiva más fiel sobre la atendible evolución de la empresa.

Estas conclusiones, a juicio de esta Sala, deben prevalecer sobre las objeciones derivadas de la pericial aportada por la parte demandante, pericial ratificada por el perito Sr. Jose Pedro , que en su informe se centró precisamente en la cuestión relativa a la minusvaloración de los ingresos no recurrentes o a la preferencia -en su criterio no justificada- que, para componer el cuadro resultante, se había atribuido a las encomiendas del Gobierno de Navarra. La valoración que dicho perito hace de los datos y magnitudes considerados lleva, en su



proposición, a un resultado muy dispar en cuanto al número de puestos de trabajo de que GANASA debería prescindir, y que no supera los 22 trabajadores.

La Sala no comparte estas conclusiones porque, fundamentalmente, atienden a una reordenación de los factores económicos apoyada en buena medida sobre la ponderación conjunta de todos los ingresos, no teniendo debidamente en cuenta su muy diferente naturaleza. Tampoco puede compartirse esta consideración por un criterio cuantitativo ya expuesto, como es la importancia relativa de los ingresos por subvenciones o transferencias sobre el total de los previstos u obtenidos, que difícilmente podría fundar, aun integrándose sobre el total considerado, unas diferencias tan pronunciadas como las que median entre los 90 puestos de trabajo máximos del informe anterior y los 22 (es decir, casi 70 trabajadores, más aún de los que han sido finalmente despedidos como diferencia). Y todo ello, debe señalarse ahora, en relación con la cifra final de despedidos, que apenas superó los 60 trabajadores, siendo este el límite mínimo previsto.

Particularmente, es de destacar que el informe defendido por el Sr. Jose Pedro (y con él la argumentación general desplegada por la parte actora) no niega determinados extremos que la Sala reputa del todo relevantes: no se discute la existencia de pérdidas, no se cuestiona eficazmente el montante de las mismas ni se objeta de una manera reconocible su evolución, en el sentido de su continuidad en el tiempo o su agravamiento progresivo. Tampoco se discute la absoluta preponderancia como fuente de ingresos de las encomiendas del Gobierno de Navarra, ni se cuestiona debidamente que los costes laborales de GANASA tengan la relevancia porcentual que se ha puesto de manifiesto. En estas condiciones, las objeciones ya tratadas sobre la mayor conveniencia de practicar un cálculo con atención a los ingresos no recurrentes (cuyo carácter aleatorio en algunos aspectos y en cualquier caso más difícilmente previsible en un sentido antecedente tampoco ha sido propiamente negado) o de considerar el proceso de fusión que dio origen a la actual configuración empresarial de GANASA en el año 2.011 (cuestión que esta Sala considera accesorio, pues no perturba la apreciación general de la tendencia de reducción de los ingresos que se contempla desde el ejercicio 2.010) no suponen una contradicción objetiva que conduzca a dudar o desvalorar las más sólidas conclusiones aportadas de contrario por la demandada, y que deben ser mantenidas.

Asentadas estas conclusiones y valoradas las mismas como premisas descriptivas de la real situación económica y financiera de la empresa demandada, la Sala no puede llegar a otra conclusión que la de admitir la conveniencia de la reducción de plantilla y, con ella, la del expediente regulador aquí contemplado.

En este sentido, recuperaremos una aseveración ya observada anteriormente, cual es la consideración del número de despidos acordado finalmente. Este se centra en 65 trabajadores, programando un calendario de salidas. No es menos cierto, y así se ha dicho ya, que en el curso del periodo de consultas este número de afectados pudo llegar a reducirse en 13 personas, pues se ofreció un total de 52 despidos que no resultaron aceptados. Esto no solo recupera el criterio ya expuesto de rechazo de la imputación de ausencia de voluntad negociadora por parte de la empresa, sino que funda una conclusión conducente a la adecuación del número de afectados.

La empresa, valorando las previsiones ya expuestas y contemplando un escenario posible de deterioro de los ingresos que podía conducir hasta la extinción de 90 contratos, asumiendo unas pérdidas acumuladas tan sustanciales, y viendo cómo su vital fuente de ingresos se iba reduciendo de forma progresiva, afrontando incluso unas previsiones de reducción inmediatas para 2.014 que se aproximan a un volumen negativo del 20% (y, añádase, sin que en ningún momento se haya acreditado por la parte actora ningún indicio de mejora o evolución siquiera satisfactoria de los ingresos no recurrentes que pudiera compensar, amortiguar o relativizar este descenso), opta por extinguir 65 contratos. Esto equivale a una actitud consciente de restringir las extinciones, asumiendo los mínimos previstos en una situación económica que, por el contrario, no se correspondería exactamente con la mejor -o menos negativa, al menos- de las evoluciones de ingresos previstas. No puede concluirse, en fin, que esa determinación cuantitativa haya sido exorbitada, o que se encuentre injustificada por excesiva. Por el contrario, la Sala la considera aceptable y proporcionada.

Por fin, y en cuanto a otras cuestiones que se suscitan en relación con los despidos, debe señalarse que la Sala no estima que los criterios de selección de los trabajadores afectados puedan ser considerados discriminatorios o arbitrarios, así como tampoco vagos o genéricos en unas condiciones que permitan concluir que los mismos no fueron suficientemente definidos. Ciertamente se señala la ponderación por la empresa de criterios expresados en términos de profesionalidad, conocimientos o polivalencia de los trabajadores, pero lo cierto es que no es esta mera invocación de parámetros de valoración de los puestos de trabajo el único factor que condujo a la selección de las personas que habían de verse afectadas por el expediente regulador. Por el contrario, estos criterios se materializaron en propuestas concretas que resultaron objeto de debate entre las partes a lo largo del periodo de consultas, determinándose los trabajadores que habían de verse alcanzados por las medidas extintivas previstas y determinándose con mayor precisión, en el curso de las negociaciones, las condiciones con arreglo a las que podían ser seleccionados (recuérdese cómo se señaló *supra* que algunas



propuestas específicas en relación con esta cuestión fueron contempladas y aún aceptadas, como la limitación por edad fijada en 55 años que propuso la parte social y que la empresa se avino a incorporar). Ello da idea de una selección objetiva pero, principalmente, de una selección negociada en la que la identificación de los afectados procedió finalmente de una contraposición de posturas que alejan la pura invocación de aquellos parámetros como muestra de una selección caprichosa, arbitraria, insuficiente o, menos aún, discriminatoria.

Se suscita también a lo largo del acto del juicio la cuestión referida a tres trabajadores que se encuentran en situación de excedencia. Se señala por la parte actora que dichos trabajadores no han sido contemplados a lo largo del desarrollo del expediente y han quedado prácticamente excluidos del mismo, si bien tal objeción debe ser despejada en la medida en que los mismos se encuentran -efectivamente- en situación de excedencia y continúan en ella hasta el corriente año 2.014. Habrá de ser por lo tanto al término de dicha situación de excedencia cuando habrá de considerarse su futuro laboral: se desconoce si los repetidos trabajadores solicitarán su reingreso o si por el contrario (pues tal cosa es posible) no lo harán por encontrarse trabajando actualmente en otra empresa o simplemente no desearlo y, aún de plantearse esta solicitud de reingreso, será al momento de formularse cuando la empresa habrá de considerar si existe posibilidad de reincorporarlos conforme a las reglas legalmente prevenidas ya que, como dispone el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, los excedentes conservan únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, derecho preferente que no supone su mecánica reincorporación si esta no es posible, procediendo como procede de una situación de suspensión de la relación laboral.

Por último, se objeta la aplicación ejecutiva del calendario de salidas de los trabajadores afectados. Tampoco la objeción así formulada puede tener favorable acogida: el escalonamiento de las salidas de los distintos trabajadores afectados y su calendarización prevista para 2.014 tiene fundamento reconocible en la evolución y particularmente en la materialización de las condiciones económicas para el año entrante, lo que es tanto como significar el efectivo volumen de contratación por encomiendas y su marcha, la naturaleza y contenido de estas encomiendas y, en fin, el volumen de trabajo efectivo y real que determinará el ritmo de extinción efectiva de los contratos, conforme a lo ya previsto en cuanto a número de despidos.

Por lo tanto, y a modo de conclusión, puede decirse que la empresa demandada ha acreditado la concurrencia de una situación económica notablemente adversa, consistente en una caída sostenida y constante de los ingresos de que depende esencialmente, que son los que proceden de los servicios encomendados por el Gobierno de Navarra a través de su Departamento de Medio Ambiente, y sin que otras fuentes de ingresos concurrentes puedan revelar indicio ninguno de mejoría o conducir a la apreciación de una situación distinta ni menos grave. Esta situación caracterizada tiene un carácter crónico, iniciado en ejercicios precedentes y consistente en una disminución paulatina y sostenida de los ingresos que ha arrojado ya unas pérdidas acumuladas de un millón de euros. Su evolución es constante y las previsiones inmediatas no hacen sino confirmar la continuidad del descenso de ingresos. La proyección de dicha coyuntura sobre la viabilidad de la empresa es patente y grave, tratándose de una empresa cuyos costes laborales representan un 80% del total, y habiéndose cifrado en un 50% el descenso de los ingresos. Los estudios económicos aportados y los informes presentados evidencian una circunstancia económicamente no sostenible en la que la reducción de plantilla se pronuncia como único remedio aceptable para la búsqueda de un mínimo equilibrio que permita la continuidad de la explotación, habiéndose contemplado en este capítulo unas variables de posibilidades que abarcan un número muy superior de despidos sobre los que finalmente se han acordado en el curso del expediente tramitado. Así, de 90 puestos de trabajo materialmente prescindibles en situaciones previsibles de caída de ingresos graves se pasa a un mínimo de 60 en situaciones menos gravosas, no pudiendo concluirse que la que materialmente atraviesa sea precisamente de las más benévolas dentro de este escenario acreditado de caída de ingresos. Pese a lo anterior, la empresa ha optado por un número de despidos realmente bajo (65), habiendo incluso ofrecido en el periodo de consultas, sin éxito, su reducción por debajo del mínimo aconsejado (52).

El procedimiento negociador se considera regular y suficiente. Se han celebrado diversas reuniones entre las partes, se han hecho ofertas y se han acogido, siquiera parcialmente, propuestas formuladas por la parte social. Se ha observado una conducta negociadora satisfactoria de las exigencias de buena fe negocial, no pudiendo aceptarse que la empresa haya observado una actitud obstativa o deliberadamente resistente a la posibilidad de acordar posturas o decisiones dentro del planteamiento extintivo que la propia parte actora, en su informe económico, reconoce de forma implícita que resultaría procedente (si bien en magnitudes muy inferiores, como pudo observarse), y no pudiendo tampoco compartir que se hayan producido acontecimientos reveladores de un propósito de prescindir de la voluntad de la representación laboral o de concluir de forma unilateral el proceso de consulta.

Por fin, y en cuanto a los sujetos jurídicamente implicados en el procedimiento, procede descartar la legitimación pasiva de la entidad CPEN en cuanto que la misma no ostenta la condición de Autoridad pública



ni predetermina o impone la actuación de la empresa GANASA, de conformidad con la normativa analizada y que no conduce sino a la afirmación de la plena sujeción de lo actuado por esta última al Derecho laboral, no siendo exigible la autorización parlamentaria ni obedeciendo, en fin, su decisión, a un mandato jerárquico o a una predeterminación de aquella.

En mérito a todo lo anterior, esta Sala no puede sino desestimar la demanda formulada, declarando la ausencia de causas que determinen la nulidad del procedimiento aquí examinado, así como la material regularidad del mismo tanto en su tramitación como en la proporcionalidad y adecuación en Derecho de sus determinaciones, estimando ajustados los despidos acordados en la cantidad de 65 trabajadores afectados.

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por Doña Leocadia , Doña Tania , Doña Candida , Doña Isabel , Don Javier , Doña Sonsoles , Don Roman , Don Luis Carlos y Don Arsenio , representantes de los trabajadores de la empresa GESTION AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A., absolviendo a las demandadas GESTION AMBIENTAL DE NAVARRA, S.A. (GANASA) y CORPORACION PUBLICA EMPRESARIAL DE NAVARRA, S.L.U. (CPEN) las pretensiones deducidas en su contra, sin costas.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que la Sentencia no es firme y que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo dentro de los CINCO DIAS hábiles siguientes a su notificación, mediante manifestación de las partes o de sus abogados, graduado social colegiado o representante de su proposito de entablarlo, o mediante comparecencia ante esta Sala o por escrito de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante dentro del mismo plazo.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.