



Roj: **STSJ NA 168/2016** - ECLI: **ES:TSJNA:2016:168**

Id Cendoj: **31201340012016100159**

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

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **16/06/2016**

Nº de Recurso: **178/2016**

Nº de Resolución: **319/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ARNEDO DIEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA.

SALA DE LO SOCIAL

c/ San Roque, 4 - 6ª Planta

Pamplona/Iruña

TX008

Procedimiento: **DESPIDOS / CESES EN GENERAL**

Nº Procedimiento: 0000178/2016

NIG: 3120134420160000026

Resolución: Sentencia 000319/2016

ILMA. SRA. Dª CARMEN ARNEDO DIEZ

PRESIDENTA EN FUNCIONES

ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPÍ

ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a DIECISÉIS DE JUNIO de dos mil dieciséis.

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

SENTENCIA Nº 319/2016

Vistos los presentes autos núm. **178/2016** sobre DESPIDO COLECTIVO iniciados en virtud de Demandas interpuestas por COMITE DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, y las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, contra TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, siendo parte el Ministerio Fiscal y designada Ponente la Ilma. Sra. Magistrada DOÑA CARMEN ARNEDO DIEZ, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Que los días 22 de marzo de 2016 y 1 de abril de 2016, respectivamente, interpusieron demandas, de una parte, el COMITE DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, y por otra las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, frente a la empresa TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO en los términos que figura en la misma, las cuales fueron admitidas a trámite, acordándose la acumulación mediante Auto de fecha 4 de abril 2016, señalándose el acto de juicio oral para el día 19 de mayo de 2016 a las 9:00 horas.

SEGUNDO: Por Auto de fecha 4 de abril de 2016, se admitió la práctica de toda la prueba propuesta por las partes demandantes y se convocó a los intervinientes en el proceso para que comparecieran ante esta Sala de lo Social el día 12 de abril de 2016, a fin de que, si lo consideraban oportuno, solicitaran conjuntamente la apertura de un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, en los términos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, de 23 de noviembre de 2013.

TERCERO: Practicada la comparecencia las partes no aceptaron la mediación propuesta por lo que se dio el acto por finalizado.

CUARTO: Previa citación en legal forma comparecieron en el Acto del Juicio, la parte demandante COMITE DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, asistida por el Letrado D. Jesús Aguinaga Tellería, la SECCION SINDICAL DE CCOO en TRW, asistida por el Letrado Sr. Colio Salas, por la SECCIÓN SINDICAL DE UGT en TRW, D. Rosendo , asistido por el Letrado Sr. Collados Larumbe, por la SECCION SINDICAL DE LAB en TRW, D. Luis Miguel , asistido por el Letrado Sr. Lizarraga Sanz, por la SECCIÓN SINDICAL DE ELA en TRW, D. Baltasar , asistido por el Letrado Sr. Bilbao Martínez, y por la SECCIÓN SINDICAL DE CGT en TRW D. Eulogio , asistido por la Letrada Sra. Martín Chamorro; y por la parte demandada TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, comparece el representante legal de la Empresa D. Mariano , asistido por el Letrado Sr. Barros García; y, de otra parte, el Ministerio Fiscal, quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose las pruebas que, una vez admitida por S.S^a, se practicaron con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme refleja el Acta a tal efecto levantada por la Sra. Letrada de la Administración de Justicia de la Sala.

QUINTO: Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales de procedimiento, excepto el plazo para dictar sentencia, debido a la complejidad del asunto.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- TRW Automotive España, SL inició su actividad en el año 1986.

En el año 2003 la Sociedad, anteriormente denominada Eurofren Europea de Frenos SL, fusionó por absorción a las sociedades dependientes Roda House SL, Revestimientos Especiales Moldeados SL, Automotive Acquisition SL y TRW Automotive España SLU, trasladando su domicilio social a Pamplona (Navarra), Polígono de Landaben.

El 30 de junio de 2008 se acordó la fusión por absorción de TRW Automotive España SL, como sociedad absorbente con Eurofren Brakes SLU, como sociedad absorbida. Como consecuencia de esta fusión Eurofren Brakes SLU quedó disuelta traspasándose su patrimonio a TRW Automotive España SL.

En el ejercicio 2015 ZF Friedrichshafen AG adquirió el grupo de empresas cuya sociedad dominante era TRW Automotive Holdings Corporation, domiciliada en Estados Unidos.

En la actualidad TRW Automotive España SLU es una división de la matriz ZF Friedrichshafen GS, con domicilio en Livonia (Michigan).

TRW Automotive España SLU desarrolla su actividad a través de 8 plantas productivas distribuidas por el territorio español:

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

- La planta productiva de Barcelona (Palau de Plegamans), produce interruptores eléctricos.

La planta productiva de Arganda del Rey (Madrid) que produce pastillas de frenos.

- La planta productiva de Mutilva, produce pastillas de frenos.



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

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

SEGUNDO.- La Empresa, en el periodo comprendido entre los años 2012 y 2015, regía sus relaciones laborales a través de un Convenio Colectivo Estatutario de ámbito empresarial suscrito entre la Empresa y el Comité de Empresa el 15 de mayo de 2013, publicado en el BON de 5 de julio de 2013.

El artículo 2 del citado Convenio Colectivo establecía que tendría una vigencia de tres años y entrada en vigor el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogable por la tática de año en año, de no existir denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a su caducidad, proponiendo la revisión o rescisión. Tras la finalización de la vigencia del convenio se mantendrán durante 2 años como máximo las condiciones hasta que se concluya la negociación del nuevo.

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

La empresa remitió copia de dicha comunicación a la autoridad laboral competente

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

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

QUINTO.- El 25 de noviembre de 2015 tuvo lugar una reunión entre la Empresa, representada por su gerente, Sr. Juan Ramón, y el Comité de Empresa. El acta levantada al efecto se da por reproducida.

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

A preguntas del Comité, disconforme con la propuesta, explicó que era más sencillo hacer reuniones con 13 personas que con un número mayor, que el coste económico era menor y mucho más productivo sacar al grupo negociador del centro de trabajo.

SEXTO.- El 12 de enero 2016 comenzó el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo.

En esta primera reunión negociadora, cuya acta damos por reproducida, la Dirección se refirió al Convenio Colectivo anterior, vigente entre los años 2013 y 2015, indicando que todas las condiciones del acuerdo alcanzado el 15 de marzo de 2013 se habían llevado a cabo por completo, se explicaron los detalles de ventas,



plantilla, evolución del mercado durante los tres últimos años, la evolución del coste por productos, inversiones, el coste real de producción, el rendimiento financiero, los volúmenes a 5 años y las necesidades para asegurar el futuro de la planta.

En relación con esto último la Dirección señaló que era necesario, entre otras cosas, la congelación de las retribuciones durante la duración del nuevo convenio (tres años), incremento de las horas de trabajo anuales (de 1712 a 1735 horas), reducción del tiempo de descanso por turno, desde 60 minutos a 45 minutos, eliminación de todos los días de quinquenio, reducir el índice de absentismo que situó en el 8%, eliminación de la renuncia a la gestión a través de la Mutua de las contingencias comunes en situación de Incapacidad Temporal, una mayor flexibilidad, etc. Con las medidas propuestas se indicaba que se bajaría el coste por hora en 2,4 euros (de 37,21 a 34,79) y la planta sería más competitiva.

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

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

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

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

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

- D. Felix (CCOO)
- D. Leonardo (CCOO)
- D. Salvador (CCOO)
- D. Jesús Luis (CCOO)
- D. Bartolomé (CCOO)
- D. Evelio (UGT)
- D. Julio (UGT)
- D. Romeo (LAB)
- D. Luis Miguel (LAB)
- D. Jesús María (ELA-STV)
- D. Benito (ELA-STV)
- D. Florian (CGT)

NOVENO.- El 19 de enero de 2016 TRW Automotive España SLU comunicó a la Comisión Representativa de los Trabajadores en el centro que la empresa tiene en Pamplona-Landaben, la iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas productivas, organizativas y económicas, que conforme a los artículos 2 y siguientes del RD 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, también se iniciaba el periodo de consultas, haciéndose entrega de la documentación relacionada en la misma comunicación, que damos por reproducida y que obra a los folios 220 a 486. Entre ella se encuentra una relación del número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, Informe Técnico relativo a las causas económicas, organizativas y productivas, Memoria legal explicativa de las causas, cuentas anuales e informe de auditoría de la empresa de los ejercicios económicos 2013 y 2014, cuentas anuales consolidadas e informe de auditoría de la empresa y su grupo consolidado de los ejercicios económicos 2013 y 2014, cuentas anuales provisionales de la empresa elaboradas a 31 de diciembre de 2015 que incluye balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de flujos



de efectivos y estado de cambios en el patrimonio neto, cuentas anuales consolidadas provisionales de la empresa y su grupo consolidado elaboradas a 31 de diciembre de 2015, contabilidad analítica correspondiente a los costes de gestión de la plantilla TRW ubicada en el polígono de Landaben en Pamplona conforme a normativa US GAAO y su reconciliación a contabilidad española de los ejercicios 2011 a 2015, comunicación elaborada por los auditores sobre verificación de la contabilidad analítica que elabora la empresa, calendario de extinciones de los trabajadores afectados por el despido colectivo, criterios de designación de los afectados y plan de recolocación externa.

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

UNDÉCIMO.- Las reuniones del periodo de consultas tuvieron lugar los días 19, 21, 26 y 29 de enero y 2, 4, 9, 10, 12, 15 y 16 de febrero de 2016.

Finalizado el plazo legal de 30 días naturales, el día 18 de febrero las partes negociadoras acordaron prorrogar el periodo de consultas hasta las 23:59 horas del día 23 de febrero de 2016, celebrándose en este intervalo de tiempo otras cinco reuniones, los días 19, 21, 22 y dos el día 23 de febrero.

El contenido de las actas se da por reproducido.

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

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

El periodo de consultas finalizó sin acuerdo si bien no se levantó acta formal al efecto.

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

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

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

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

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

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

Absentismo

o *Contingencias profesionales: 100%*

o *Contingencias comunes:*

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

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

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



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

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

Inclusión de casos excepcionales para ser acordados.

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

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

Quinquenios:

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

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

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

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

Bus: eliminación

Asignación por nupcialidad: eliminación

Ropa de trabajo: Suspensión durante 2016.

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

Flexibilidad:

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

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

Criterios de Selección

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

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

Despido Colectivo

Directos 64

Indirectos 37

Técnicos y Administrativos 22

Total 123

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

Indemnizaciones

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

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

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

Bajas Voluntarias (separadas del acuerdo principal)

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



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

b) Manifestarán su voluntad de abandonar y abandonarán la planta entre el 20 de enero y el 30 de enero de 2017, mediante una baja voluntaria incentivada con 100.000?, siempre que no se active la aportación al tesoro. Un número de 8 personas de las afectadas por el despido colectivo, podrá ser contratado en las condiciones genéricas aplicables, siempre que devuelvan la indemnización a la Compañía, tras la baja definitiva de las 8 personas que cumplirán 59 años en el 2017.

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

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

DECIMOTERCERO.- En la Asamblea de Trabajadores del 23 de febrero de 2016 se aprobaron las condiciones del nuevo Convenio Colectivo, sin que en ningún caso se sometiese a votación la propuesta final de la empresa en relación con el expediente extintivo.

El Convenio Colectivo Estatutario para los años 2016 a 2019, cuyo contenido damos por reproducido, consta como documento número 35 de los aportados por la parte actora a los folios 5390 a 5410.

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

Concepto de ahorro	Impacto 2016	Impacto anualizado	Impacto 2016	Impacto anualizado	Impacto 2016	Impacto anualizado
Incremento horas anuales de trabajo	185	248	111	143	295	394
Reducción de absentismo	232	296	111	143	333	444
Reducción de permisos por quinquenios						
Reducción en 10 minutos el tiempo de descanso	111	148	36	48	185	248
Eliminación del autobús	88	117	36	48	127	169
Ropa de trabajo	17	23	8	11	23	31
Reducción de mantenimiento subcontratado	212	283	108	141	218	291
Reestructuración Almacén	402	537	204	269	564	751
Eliminación de bonus	75	100	35	47	94	125
Total	1.312	1.743	686	908	1.878	2.631

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

" 1. Trabajadores afectados

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

- 64 directos
- 37 indirectos
- 22 Técnicos y Administrativos

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

- Un total 67 empleados no serán afectados por el despido colectivo (65 empleados directos y 2 empleados técnicos y administrativos) como consecuencia de la transferencia de las cargas de trabajo asociadas al producto MQBAO para el cliente VW en el año 2017, para reemplazar el actual producto PQ26.
- Adicionalmente, y acogiendo los planteamientos de la Comisión Representativa de los Trabajadores, se decidió (a) no externalizar los almacenes (lo que representaba 58 puestos de trabajo de los inicialmente previstos en el despido colectivo) y, al mismo tiempo, (b) promover la eficiencia en las tareas de almacén.



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

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

2. Indemnizaciones

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

- Trabajadores que se acojan voluntariamente al despido colectivo:

38 días de salario bruto (excluyendo los costes de Seguridad Social) por año de servicio hasta un mínimo de 24 meses de salario y sin límite.

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

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

3. Criterios de selección

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

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

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

Durante el periodo de consultas la Empresa se ha reunido con la Comisión

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

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

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

(i) Índice de absentismo

Se tomarán en consideración los siguientes umbrales de absentismo:

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

- Índice personal de absentismo igual o superior al 10% en el año



2015, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

- Índice personal de absentismo igual o superior al 10% en el año

2014, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

A estos efectos, el índice de absentismo vendrá determinado por el número de días naturales de baja durante el periodo correspondiente.

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

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

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

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

(ji) Menor antigüedad

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

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

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

4 Calendario de salidas

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

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

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

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

5. Plan de recolocación externa

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

6. Validez de las presentes condiciones - paz social

Las condiciones expresadas en la presente decisión final, están condicionadas y no se pueden mantener si, como consecuencia de una huelga o de un conflicto colectivo, se perdieran contratos con clientes o se impusieran penalizaciones económicas a la Empresa. En consecuencia y mientras esté vigente la aplicación del despido colectivo, la Empresa se reserva expresamente la facultad de, en la situación indicada, aplicar el despido colectivo en las condiciones establecidas en la documentación de inicio del presente procedimiento de despido colectivo, con las indemnizaciones establecidas en el artículo 53.1 en relación con el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores .

7. Decaimiento de condiciones

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

8. Otras previsiones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.569.838 euros en enero de 2015

4.982.645 euros en febrero de 2015

4.743.971 euros en marzo de 2015

3.580.584 euros en abril de 2015



3.495.747 euros en mayo de 2015

2.892.692 euros en junio de 2015

5.078.806 euros en julio de 2015

2.710.146 euros en agosto de 2015

3.200.978 euros en septiembre de 2015

2.732.751 euros en octubre de 2015

3.285.819 euros en noviembre de 2015, y

3.495.510 euros en diciembre de 2015.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS	TRW AUTOMOTIVE S.L.U.					
	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
CIFRAS EN MILLONES DE €						
Importe neto de la Cifra de negocio	559,82	480,35	441,71	414,98	448,87	2.346,44
Otros ingresos de explotación	1,87	1,43	0,81	0,76	0,43	4,50
Valoración positiva de existencias de productos terminados	2,21	0,00	0,30	8,07	0,00	10,28
INGRESOS TOTALES	563,90	481,78	442,82	423,82	450,30	2.364,22
Aprovisionamientos	-348,55	-289,88	-253,42	-237,54	-258,51	-1.388,90
Variación negativa de existencias de productos terminados	0,00	-2,34	-0,77	0,00	-3,81	-6,92
Margen Bruto	215,35	189,56	188,63	186,28	187,98	965,46
% Sobre ingresos	38,1%	39,3%	42,6%	44,0%	41,5%	40,9%
Costes de explotación	-167,82	-142,27	-137,53	-152,36	-148,84	-745,96
Personal (sin indemnizaciones)	-87,39	-88,22	-79,88	-87,52	-92,81	-445,82
Indemnizaciones	-1,15	-1,48	-2,85	-1,36	0,00	-6,83
Otros gastos de explotación	-80,48	-62,56	-65,82	-83,02	-64,23	-293,11
Servicios exteriores	-68,15	-51,71	-54,84	-57,24	-57,31	-289,05
Tributos	-0,25	-0,36	-0,55	-0,23	-0,28	-1,65
Pérdidas, deterioro y var.Prov. Por Op. Com.	0,18	-0,18	0,32	-5,74	3,59	-1,83
Otros resultados	-0,34	-0,33	-0,17	-0,21	-0,25	-1,18
EBITDA	47,53	46,99	50,80	33,98	40,14	219,44
% Sobre ingresos	8,4%	9,8%	11,5%	8,0%	8,9%	9,3%
Amortización del inmoviliable	-11,83	-11,03	-10,43	-10,27	-10,94	-54,30
Deterioro y resultado enajenaciones de inmoviliable	0,54	-2,58	1,38	1,48	-4,39	-3,57
Imputación de subvenciones de inmovilizado no financieros	0,29	0,25	0,18	2,34	0,31	3,37
Resultado de explotación (EBIT)	36,73	33,63	41,83	27,53	29,12	164,94
% Sobre ingresos	6,5%	7,0%	9,5%	6,5%	6,6%	7,0%
Resultado financiero	-0,45	-0,20	-0,30	-0,67	-0,72	-2,34
Resultado antes de impuestos (EBT)	36,28	33,43	41,53	26,86	28,40	162,60
% Sobre ingresos	6,4%	6,9%	9,4%	6,3%	6,4%	6,9%
Impuestos	-7,80	-8,30	-11,80	-7,90	-4,90	-41,10
Resultado Neto	28,48	25,13	29,73	18,96	23,50	121,50
% Sobre ingresos	5,1%	5,1%	6,7%	4,5%	4,3%	5,1%

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

	MODELO 353 Sin Adquisiciones intracomunitarias		
	2015	2014	%
DICIEMBRE	29.389.446,64 €	24.847.197,45 €	19,24%
NOVIEMBRE	41.092.297,32 €	38.873.642,85 €	5,71%
OCTUBRE	41.761.802,45 €	40.839.178,50 €	2,26%
TOTAL	112.243.546,44 €	104.360.018,80 €	7,55%
SEPTIEMBRE	41.061.370,64 €	32.329.349,17 €	27,01%
AGOSTO	28.157.680,25 €	29.839.098,72 €	-5,63%
JULIO	38.530.624,85 €	34.350.895,21 €	12,17%
TOTAL	107.749.675,74 €	96.519.143,10 €	11,64%
JUNIO	44.638.138,19 €	38.248.791,82 €	16,70%
MAYO	46.691.087,58 €	40.205.509,31 €	16,13%
ABRIL	40.697.943,14 €	36.387.421,56 €	11,85%
TOTAL	132.027.168,91 €	114.841.722,69 €	14,96%
MARZO	41.988.018,26 €	38.616.503,44 €	8,75%
FEBRERO	38.842.055,06 €	37.995.766,70 €	2,23%
ENERO	41.323.448,15 €	41.693.383,80 €	-0,89%
TOTAL	122.153.521,49 €	118.305.906,94 €	3,25%

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



	Turismos					Vehículos Industriales				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(cifras en millones de euros)	Real	Real	Real	Real	Real	Real	Real	Real	Real	Real
Impuesto neto de la cifra de negocio	261,92	199,81	142,94	129,82	166,82	46,12	42,94	46,89	36,96	47,88
Otros ingresos de explotación	1,86	0,96	0,77	0,17	0,14	0,91	0,14	0,14	0,16	0,86
Vlr. Positiva de explotación	-	-	-	0,00	0,00	-	-	-	-	0,00
Ingresos totales	263,78	200,73	143,71	130,01	166,97	47,03	43,07	47,03	37,12	47,94
Aprovisionamiento	-263,41	-167,42	-106,26	-89,04	-119,22	-26,17	-24,22	-27,26	-24,16	-22,81
Vlr. negativa de explotación	-0,17	-1,29	-1,70	0,00	0,00	-0,71	-0,62	-1,23	-0,19	0,00
Margen Bruto	49,22	49,79	36,71	36,66	36,83	16,82	17,81	20,82	20,46	23,79
% sobre ingresos	18,6%	24,4%	24,9%	27,8%	21,4%	42,2%	41,8%	41,8%	54,4%	60,2%
Costes de explotación	44,87	41,84	36,91	46,33	49,99	27,36	27,91	27,36	16,70	16,84
Personal (sal. indemnizaciones)	-27,82	-28,29	-21,36	-24,77	-27,22	-10,86	-10,46	-11,29	-10,46	-12,36
Personal no afecto a resciso LR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Otros gastos de explotación	28,75	18,69	16,66	22,64	22,67	4,30	4,30	4,72	4,29	7,29
EDUCA	-4,46	-1,10	-2,24	-14,86	-13,37	2,23	0,81	2,64	3,73	4,16
% sobre ingresos	-2,2%	-0,6%	-1,6%	-11,2%	-8,0%	4,8%	1,7%	5,2%	9,4%	8,1%
Amortización Inmovilizado	-0,79	-0,72	-0,64	-0,30	-0,81	-0,30	-0,36	-0,33	-0,34	-0,28
Resultado de Explotación (EBIT)	-0,16	-4,62	4,74	-17,86	-17,89	1,96	0,68	2,31	3,26	3,96
% sobre ingresos	-0,6%	-2,4%	3,3%	-13,7%	-10,7%	4,1%	1,2%	4,8%	8,8%	8,2%
Resultado Financiero	-0,43	-0,16	-0,64	-0,26	-0,20	-0,31	-0,64	-0,07	-0,10	-0,26
Resultado antes de Impuestos (EBT)	-0,81	-4,80	4,10	-18,26	-18,19	1,65	0,04	2,24	3,16	3,70
% sobre ingresos	-3,0%	-2,4%	2,9%	-14,1%	-10,9%	3,5%	0,1%	4,7%	8,3%	8,1%
Impuestos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Resultado neto	-0,81	-4,80	4,10	-18,26	-18,19	1,65	0,04	2,24	3,16	3,70
% sobre ingresos	-3,0%	-2,4%	2,9%	-14,1%	-10,9%	3,5%	0,1%	4,7%	8,3%	8,1%

	TOTAL					Variación		
	2011	2012	2013	2014	2015	Turismos 2008 Real Vs 2014 Real	Industriales 2008 Real Vs 2014 Real	Total 2008 Real Vs 2014 Real
(cifras en millones de euros)	Real	Real	Real	Real	Real			
Impuesto neto de la cifra de negocio	266,06	201,77	143,71	130,01	166,97	-49,0%	-14,0%	-43,8%
Otros ingresos de explotación	1,86	1,19	0,91	0,17	0,14	-88,7%	-88,8%	-89,8%
Vlr. Positiva de explotación	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,0%	100,0%	100,0%
Ingresos totales	267,92	202,96	144,62	130,18	167,11	-49,7%	-14,4%	-44,4%
Aprovisionamiento	-263,78	-167,78	-107,03	-89,21	-119,36	-5,1%	-28,8%	-48,9%
Vlr. negativa de explotación	0,00	-1,90	-0,93	-0,19	0,00	-100,0%	-79,8%	-79,8%
Margen Bruto	49,84	49,79	36,79	36,71	36,83	-37,7%	4,4%	-36,7%
% sobre ingresos	18,6%	24,2%	24,9%	27,9%	21,4%			
Costes de explotación	74,26	41,13	47,90	44,13	27,22	-77,1%	3,7%	-73,8%
Personal (sal. indemnizaciones)	-27,82	-28,74	-21,36	-24,77	-27,22	-41,9%	-6,9%	-4,4%
Personal no afecto a resciso LR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,0%	100,0%	100,0%
Otros gastos de explotación	28,82	22,49	23,82	27,23	28,99	-23,1%	6,0%	-20,2%
EDUCA	-4,42	-1,10	-2,24	-14,86	-13,37	188,9%	67,2%	189,2%
% sobre ingresos	-1,6%	-0,6%	-1,6%	-11,2%	-8,0%			
Amortización Inmovilizado	-0,79	-0,72	-0,64	-0,30	-0,81	-11,8%	2,9%	-10,6%
Resultado de Explotación (EBIT)	-0,43	-4,62	4,74	-17,86	-17,89	96,6	79,2%	75,2%
% sobre ingresos	-0,2%	-2,4%	3,3%	-13,7%	-10,7%			
Resultado Financiero	-0,44	-0,22	-0,64	-0,26	-0,20	-92,4%	1102,1%	-93,9%
Resultado antes de Impuestos (EBT)	-0,82	-4,72	4,10	-18,26	-18,19	99,9%	79,6%	71,4%
% sobre ingresos	-0,3%	-2,4%	2,9%	-14,0%	-10,9%			
Impuestos	-	-	-	-	-	-	-	-
Resultado neto	-0,82	-4,72	4,10	-18,26	-18,19	99,9%	79,6%	71,4%
% sobre ingresos	-0,3%	-2,4%	2,9%	-14,0%	-10,9%			

VIGÉSIMOCTAVO.- Se aportaron por la parte actora dos informes periciales, emitidos el primero por las Sras. Araceli , Filomena , Penélope y el Sr. Leon , obrante a los folios 5571 a 5602, y el segundo del Sr. Severino , que aparece incorporado a los folios 5603 a 5711, ambos ratificados en el acto del Juicio, que damos íntegramente por reproducidos.

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

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 a) de la Ley 3672011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia.

SEGUNDO .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

El ordinal primero de las demandas sobre Impugnación del Despido Colectivo origen de este procedimiento, presentadas por el Comité de Empresa de TRW Automotive España SLU y las Secciones Sindicales en la empresa de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Langile Abertzaleen Batzordea (LAB), Eusko Langileen Alkartasuna (ELA), Confederación General del Trabajo (CGT) y del Informe Técnico obrante a los folios 246 a 316 de las actuaciones.

El ordinal segundo del Convenio Colectivo que obra a los folios 4291 a 4308 de las actuaciones y de comunicaciones que obran, respectivamente, al folio 4404 y a los folios 4405 a 4409 de las actuaciones.



El tercero del Convenio Colectivo que obra a los folios 4291 a 4308 de las actuaciones y el Plan Industrial a los folios 4335 y 4336.

Respecto del cuarto existe conformidad de la empresa.

El quinto y sexto de las Actas obrantes a los folios 4410 a 4421 de las actuaciones.

Las cartas remitidas a los trabajadores el día 12 de enero de 2016 se incorporan a los autos (pags. 3488 y 3489).

La composición de la CRT figura en la Comunicación de 13 de enero de 2016 remitida a la empresa por el Secretario del comité de Empresa (folio 4435).

Los ordinales noveno y décimo de las comunicaciones obrantes a los folios 217 a 219 de las actuaciones y la documentación a los folios 220 a 786.

El desarrollo de las reuniones durante el periodo de consultas de las siguientes actas:

El acta de la primera reunión del periodo de consultas obra a los folios 547 a 557 de las actuaciones.

El acta folios 560 a 568.

El acta de 29 de enero a los de 21 de enero a los folios 558 y 559. El acta de 26 de enero a los folios 578 a 585. El acta de 2 de febrero a los folios 586 a 589. El acta de 4 de febrero a los folios 591 a 596 El acta de 9 de febrero a los folios 598 a 602. El acta de 10 de febrero a los folios 603 a 607. El acta de 12 de febrero a los folios 608 a 610 Acta de acuerdo de extensión del periodo de consultas al folio 612. Acta de 19 de febrero a los folios 622 a 635 Acta de 21 de febrero a los folios 661 a 672 Acta de 22 de febrero a los folios 673 a 678 Actas de las reuniones habidas el 23 de febrero a los folios 679 a 686.

El contenido de la "Oferta Final" figura en la documental núm. 29 de las aportadas por las partes demandantes en el acto del Juicio (folios 5350 a 5354 de las actuaciones).

El ordinal decimotercero de la comunicación remitida a la Autoridad laboral y a la empresa ZF-TRW que obra a los folios 5411 y 5415 de las actuaciones (documentos nº 36 y 36 ter de los aportados por los demandantes), y resulta acreditado por las manifestaciones que en la prueba de interrogatorio de parte, propuesta por la empresa, efectuó el Sr. Benigno , Presidente del Comité de Empresa.

El contenido del Convenio Colectivo figura a los folios 5390 y siguientes.

La tabla de ahorro aparece al folio 3520, como documento número 6 de los aportados por la empresa a requerimiento de los demandantes.

Las comunicaciones a que se refiere el hecho probado decimocuarto obran, respectivamente, a los folios 5355 a 5363 y 691 a 771 de las actuaciones.

El ordinal decimoquinto del Informe grabado en el DVD obrante al folio 194 bis.

La comunicación extintiva a que alude el hecho decimosexto figura en los folios 5370 a 5378 de las actuaciones y el número de despidos fue puesto de manifiesto por el Letrado del Comité de Empresa en sus alegaciones iniciales.

El hecho probado decimoséptimo se deduce de la comunicación obrante al folio 4460 de las actuaciones y según detalla en hecho XVIII de la demanda del Comité de Empresa.

Las contrataciones eventuales figuran en el documento aportado por la empresa que obra a los folios 4561 y 4562 de las actuaciones y en el de las demandantes a los folios 5491 a 5493.

El volumen de producto terminado en la Planta de Landaben figura en el inventario aportado por la empresa, obrante al folio 4555 de las actuaciones.

El ordinal vigésimo de la documental obrante a los folios 4490 a 4541.

El vigésimoprimer de la nota informativa que consta al folio 4463 y de las cartas que obran incorporadas a las actuaciones (folios 3453 a 3487), las demandas a los folios 5206 a 5208 y 5214 a 5216 y las conciliaciones y Decretos a los folios 4464 a 4467 y 5200 a 5204.

El vigésimosegundo del Informe que aparece a los folios 3522 y 3523 de las actuaciones.

El ordinal vigésimotercero de la comunicación de 17 de febrero (folio 5251). La publicidad contratada consta al folio 5460 y la existencia del blog fue admitida por el Sr. Juan Ramón en la prueba de interrogatorio de parte y la portada Web Diario de Noticias aparece al folio 5458 vuelto.



El contenido del hecho vigésimocuarto se desprende del Certificado emitido por el Director Financiero de la división de materiales de fricción de TRW Automotive España SLU, obrante al folio 4551.

La cuenta de pérdidas y ganancias de TRW Automotive España, SLU y la evolución de las ventas de TRW Automotive España, SLU en los ejercicios 2014 y 2015 figuran en las pags. 16 y 19 del informe pericial emitido por Doña. Araceli , Filomena , Penélope y Don. Leon .

La Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Planta Productiva de Pamplona, por línea de negocio, aparecen en el informe de Itasu.

Los informes periciales a que alude el hecho vigésimooctavo, emitidos el primero por Doña. Araceli , Filomena , Penélope y Don. Leon , obrante a los folios 5571 a 5602, y el segundo Don. Severino , que aparece incorporado a los folios 5603 a 571

El informe de Ernest&Young obra unido a las actuaciones (folios 471 a 475).

Finalmente, el contenido del hecho probado trigésimo se desprende de la prueba de interrogatorio del Gerente Sr. Juan Ramón .

TERCERO.- SOBRE LA POSICIÓN DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO

En el acto del Juicio se planteo por las partes cual sería el orden de su intervención, exponiendo el Letrado de la empresa demandada que, encontrándonos ante la modalidad prevista en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social sobre impugnación de un despido colectivo, no resultaban de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 105 del mismo Texto Legal referido a la posición de las partes en el proceso de despido disciplinario, debiendo seguir el orden de intervención previsto para el procedimiento ordinario.

Estos argumentos no fueron compartidos por la Sala que decidió que fuera la empresa demandada quien expusiese su posición en primer lugar, ante lo cual se formuló la oportuna protesta.

Para resolver esta cuestión debe acudir a la regulación contenida en la Ley Adjetiva Laboral en el Capítulo II "Despido disciplinario", dentro del Título II, sobre Modalidades Procesales.

El artículo 105. 1 dispone que "*ratificada, en su caso la demanda, tanto en la fase de alegaciones, como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones, corresponderá al demandando exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo*".

El artículo 120 de la L.R.J.S ., al regular la modalidad procesal de la extinción del contrato por causas objetivas, establece que los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones, sin perjuicio de las especialidades que se anuncian en los artículos siguientes.

Sin embargo, el extenso y detallado artículo 124, referido a la impugnación de los Despidos Colectivos, no contiene ninguna previsión al respecto. Omisión que, estimamos constituye un simple olvido del Legislador, y que no puede provocar el efecto pretendido por la parte demandada pues la especialidad deriva, precisamente, de la carga de la prueba que se le impone a ella en el proceso de despido, resultando indiferente, por tanto, que se impugne un despido disciplinario, uno por causas objetivas o, como aquí sucede, un despido colectivo.

Pero es que, además, la inversión del orden de intervención de las partes, siendo una regla imperativa, su inobservancia sólo puede tener trascendencia si produce indefensión.

Este criterio queda reflejado en la STS 24-9-2012 (rec 2328/2011) al declarar que : "*La novedad introducida en 1990 en la redacción del art. 105 de la LPL [vigente art. 105 LRJS], consistente en la alteración de las posiciones procesales de las partes en el despido disciplinario -aplicable a los despidos objetivos, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 120 de la misma Ley procesal- en orden a que sea el empresario demandado el primero en exponer sus posiciones, no constituye una inversión de la carga de la prueba, ni exonera al empresario demandado de la carga de probar la veracidad de los hechos que imputa al trabajador en el caso del despido disciplinario, o de las causas que alega en el caso de la extinción objetiva del contrato, pudiendo limitarse el trabajador a afirmar o negar los hechos contenidos en la comunicación empresarial. Consecuentemente el hecho de que no se invierta el orden de las intervenciones no siempre impide que cada una de las partes pueda ejercitar su defensa de acuerdo con los principios esenciales del procedimiento en materia de alegaciones y de aportación y carga de la prueba, por lo que esta exigencia de inversión de las intervenciones lo que hace es contribuir a que el trabajador pueda articular mejor su derecho a la defensa, pero no la impide necesariamente ."*



Así se desprende de la doctrina constitucional (TC sentencia 130/1998 de 16 de junio) en la que se señala que esta iniciativa en los trámites de alegaciones, prueba y conclusiones, que el art. 105.1LPL atribuye al empleador, enlazando con diversos principios constitucionales, " *no solo se ajusta al principio de igualdad procesal, sino que contribuye a que el trabajador pueda articular una defensa más adecuada.... [porque]... el éxito de la pretensión del actor no dependerá tanto de la eficacia de su defensa cuanto del fracaso de las alegaciones y prueba del empleador demandado, el trabajador ocupa realmente la posición de parte demandada y, en consecuencia, puede limitarse a afirmar o negar los hechos contenidos en la carta de despido (art. 85.2LPL)* ".

El mismo Tribunal Constitucional ha declarado que la nulidad de actuaciones constituye una medida excepcional que debe quedar reservada para casos extremos de una total indefensión, de modo que no basta que se produzca una vulneración de normas procesales sino que es preciso que ello haya determinado una indefensión material a la parte que la invoca, ya que la nulidad no deriva de cualquier infracción o vulneración de normas procesales sino de que esta vulneración le haya producido al interesado un efectivo y real menoscabo del derecho de defensa. Como dice el Auto del TC 3/1996, de 15 de enero " *Para que las irregularidades procesales produzcan el radical efecto de nulidad de actuaciones es preciso que..... la indefensión que produzcan ha de ser material y efectiva y no simplemente posible*", es decir, que el citado defecto haya causado un perjuicio real y efectivo para el demandado en sus posibilidades de defensa (STC 43/1989) pues el concepto de indefensión con relevancia constitucional no coincide necesariamente con cualquier indefensión de carácter meramente procesal, ni menos con cualquier infracción de normas procesales "

" *Pues bien, aunque la alteración del orden de intervención de las partes en las alegaciones prueba y conclusiones ordenada por el art. 105 LPL , es norma imperativa, su inobservancia únicamente tendrá esa transcendencia en el caso de que haya producido indefensión a la parte que la invoca* "

De lo anterior deriva que, independientemente de si resultó procedente o no acordar la inversión del orden de intervención, ello no comporta por sí mismo indefensión a la parte que pueda sustentar una nulidad de lo actuado pues la parte demandada dispuso plenamente de la posibilidad de exponer todas las alegaciones que estimo procedentes y necesarias sin sufrir merma alguna de sus derechos.

En este sentido se pronuncian las Salas de lo Social del T.S.J. de Cataluña en sentencia de 24 de marzo de 2015 (rec. 7474/14) y de Murcia de 30 de septiembre de 2015 (rec. 186/15).

CUARTO.- SOBRE LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN SU VERTIENTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ARTÍCULOS 7 , 28.1 Y 37.1 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y ARTÍCULO 2.1 d) DE LA LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL) MOTIVADO POR LA INTERFERENCIA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON EL DESPIDO COLECTIVO Y LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS DESEQUILIBRADAS.

Por la parte actora se sostiene que TRW Automotive España SLU, de forma programada y ocultando su propósito, hizo coincidir el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo y el planteamiento del despido colectivo, debilitando la posición negociadora de la Representación de los Trabajadores.

Al respecto exponen que en la primera reunión para la negociación del Convenio Colectivo de la planta que la empresa tiene en Landaben- Pamplona, celebrada el 12 de enero de 2016, la empresa, además de explicar su posicionamiento sobre el nuevo Convenio Colectivo, de forma sorpresiva e intempestiva, anunció que se iba a producir un despido colectivo que afectaría a 250 trabajadores. El mismo día se remitieron cartas individuales a los trabajadores explicándoles la situación de la empresa, la necesidad de renegociar el Convenio e iniciar un proceso de despido colectivo, y les convocó a una asamblea de trabajadores para dar cuenta de su decisión, de modo simultáneo a la que también convocaron los sindicatos.

Los demandantes consideran que ese anuncio provocó que los sindicatos presentes en el Comité, que sólo se disponían a negociar el Convenio, se viesen forzados a designar sus representantes para formar una Comisión Representativa (CRT), con una mixtura de Comisión Negociadora del convenio (artículo 88 Estatuto de los Trabajadores) y de despido colectivo (artículo 51.2).

Como elemento indiciario del deliberado propósito de confluencia de ambos procesos aluden a la insistencia de la empresa de que la comisión negociadora del Convenio la integraran sólo 13 personas, cuando hasta entonces siempre había actuado el plenario, así como que las negociaciones se efectuaran fuera de la planta.

También apuntan que denunciaron en varias ocasiones la interferencia de los procesos negociadores

La actuación previa, y finalmente consumada con éxito para sus posiciones -el resultado del Convenio ya firmado coincide con sus posiciones iniciales en la negociación-, entienden, respondió a un propósito deliberado de TRW, que ocultó a la contraparte en 2015 y ejecutó tras las navidades, para hacer coincidir ambos procesos.



En definitiva, defienden que la negociación estaba viciada por el desequilibrio negocial y por la mala fe de la empresa y que ello comporta la nulidad del despido colectivo.

Frente a tales argumentos la empresa mantiene que la planta de Landaben padecía desde hacía varios años un fuerte desequilibrio entre ingresos y gastos, no pudiendo iniciar un expediente extintivo hasta ese momento por impedirlo en anterior Convenio Colectivo. Que era necesaria una actuación combinada, negociación del nuevo Convenio y despido colectivo, que, por otra parte, no está prohibida legalmente. Añadiendo que se siguieron los trámites legales, el nuevo convenio colectivo se firmó sin que la representación legal de los trabajadores hiciese objeción alguna y, finalmente, que la vulneración que se denuncia, de existir, sólo podría incidir en el proceso de negociación del Convenio, pero nunca provocar la nulidad del despido colectivo.

Antes de abordar este primer motivo de nulidad conveniente resulta poner de manifiesto, como ya hemos reflejado en los hechos probados, que en la Asamblea de Trabajadores del 23 de febrero de 2016 exclusivamente se aprobaron las condiciones del nuevo Convenio Colectivo, sin que en ningún caso se sometiese a votación la propuesta final de la empresa en relación con el expediente extintivo. Así consta en las comunicaciones remitidas a la Autoridad legal y a la empresa ZF-TRW que obran a los folios 5411 y 5415 de las actuaciones (documentos nº 36 y 36 ter de los aportados por los demandantes), y resulta acreditado por las manifestaciones que en la prueba de interrogatorio de parte, propuesta por la empresa, efectuó Don. Benigno, Presidente del Comité de Empresa, quien con total rotundidad afirmó que sólo se sometió a votación el tema del Convenio Colectivo y que si el día 23 de febrero la Asamblea de Trabajadores hubiera aceptado el ERE el mismo se habría firmado. Sin que esta conclusión quede enervada por los recortes de prensa que aporta la empresa como documentos números 67 y 68 (folios 4870 a 4877), ni por el comunicado hecho por el sindicato CCOO que también está aportado (folios 4859 a 4866), toda vez que los primeros no pasan de ser meros textos informativos que no tienen por que coincidir con lo realmente acontecido y el segundo porque tampoco deja de ser una comunicación interna carente de refrendo probatorio real alguno.

La cuestión jurídica que ha de resolverse es si los hechos descritos suponen una vulneración del derecho a la negociación colectiva, al haber interferido negativamente la negociación del nuevo Convenio Colectivo en el proceso de negociación de las condiciones del despido colectivo.

Para responder a ello debemos partir de que no existe disposición alguna que impida el planteamiento simultáneo de un expediente de despido colectivo con la negociación de un Convenio Colectivo. De hecho, como razona la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en sentencia de 9 de junio de 2014, si lo que se trata con la negociación es evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, estableciendo a tal fin el artículo 8 del RD 1483/2012 unas medidas sociales o de acompañamiento, dejando abierta en su apartado g) cualquier otra vía o medida que pueda tender a la reducción de los afectados por el despido colectivo, por qué no admitir que la negociación de otras condiciones laborales, plasmadas en el nuevo convenio, no pueda lograr la finalidad perseguida por la norma.

Esta posibilidad, aunque referida a la tramitación conjunta de tres procedimientos sobre inaplicación de un convenio, modificación sustancial de condiciones de trabajo y despido colectivo, también la admite la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 11 de febrero de 2014 (FJ 18º), confirmada por la del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2015, rechazando que la negociación simultánea pudiese desequilibrar la negociación a favor de la empresa.

La postura empresarial no puede tildarse de contraria a la buena fe negociadora al resultar evidente que hasta la pérdida de vigencia del anterior Convenio Colectivo, lo que se produjo el 31 de diciembre de 2015, la empresa no estaba facultada para plantear el expediente extintivo, dada la renuncia plasmada en su Disposición Adicional Primera a plantear un ERE. Por otra parte la empresa jamás ocultó a los trabajadores la necesidad de tramitación conjunta de ambos procesos, y así lo manifestó desde la primera reunión mantenida el 12 de enero de 2016 para la negociación del convenio.

Sea como fuere, lo cierto es que la parte social, pese a las reticencias que pudo tener, nunca se opuso frontalmente a la tramitación conjunta de ambos procesos e, incluso, pudo dilatar la negociación del nuevo Convenio, dado que el artículo 2 del anterior establecía que tendría una vigencia de tres años, prorrogable por la tácita de año en año, de no existir denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a su caducidad, proponiendo la revisión o rescisión, y que tras la finalización de la vigencia del Convenio se mantendrán durante 2 años como máximo las condiciones hasta que se concluye la negociación del nuevo.

Resulta determinante el hecho de que la representación legal de los trabajadores y la empresa negociaron y aprobaron el nuevo Convenio Colectivo estatutario, con vigencia entre los años 2016 y 2019, sin que conste impugnación alguna por el cauce previsto en los artículos 163 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y, en cambio, en la asamblea de trabajadores del 23 de febrero no se adoptara la misma decisión en relación con la aprobación del expediente de despido colectivo, lo que evidencia la ausencia de



injerencia negativa en las negociaciones respectivas que, además, caso de haberse producido sólo habría afectado al proceso de negociación del Convenio Colectivo, pero nunca al despido colectivo cuyo periodo de consultas concluyó sin acuerdo.

Por todo ello rechazamos esta primera causa de nulidad del despido colectivo invocada por la parte demandante.

QUINTO.- SOBRE LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN SU VERTIENTE FUNCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS DE LA EMPRESA PARA MINIMIZAR EL IMPACTO DE LAS CONVOCATORIAS DE HUELGA Y SU CAPACIDAD DE PRESIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO

Tanto el Ministerio Fiscal como las representaciones Letradas de la parte demandante denuncian vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva (artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución Española y artículo 2.1 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) al entender que la empresa, en los últimos meses de 2015, incrementó notablemente la producción para asegurar que durante la huelga, que previsiblemente se iba a convocar tras el anuncio del despido colectivo de 250 trabajadores, los clientes de TRW Automotive sufrieran los menores problemas posibles en el suministro, vulnerando así, a través del procedimiento de despido colectivo, el derecho de huelga, al quedar este minimizado, cuando no anulado, trascendiendo a la negociación del expediente extintivo mediante una menor capacidad negociadora o de influencia del órgano representativo de los trabajadores.

Para ello intentan evidenciar que durante el año 2015 se mantuvo una media aproximada de cien trabajadores eventuales en la factoría y que en los últimos meses de 2015 también se contrató a trabajadores eventuales para prestar servicios los fines de semana, con la finalidad de incrementar la producción y provocar un estocaje.

Pues bien, la solución de la cuestión controvertida exige una ponderación adecuada del contenido y los límites de dos derechos constitucionales en presencia, como son el derecho fundamental de huelga, consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución , y la libertad de empresa, que se reconoce en el artículo 38 del mismo texto legal , derechos a los que debe añadirse el también constitucional derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, que reconoce el artículo 37.2 de la Constitución .

La Sentencia del TC 123/1992, de 28 de septiembre contiene el siguiente razonamiento al respecto: *"El derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección. En efecto, la Constitución reconoce en su art. 37 el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la huelga, para colocarlo en lugar preferente, el art. 28, confiriéndole -como a todos los de su grupo- una mayor consistencia que se refleja en el mayor rango exigible para la Ley que lo regule y en la más completa tutela jurisdiccional, con un cauce procesal ad hoc en la vía judicial ordinaria y el recurso de amparo ante nosotros (arts. 53, 81 y 161 C.E). La preeminencia de este derecho produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores"*.

La norma aplicable a la cuestión controvertida es, sin duda, el artículo 6.5 del RD -Ley 17/1977, de 4 de marzo , que dispone : *"En tanto dure la huelga el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de esta artículo"* .

La dicción literal del precepto supone, sin esfuerzo interpretativo alguno, que está proscrito que durante la huelga el empresario acuda a la contratación de trabajadores externos para sustituir a los trabajadores huelguistas.

Se ha planteado si es posible la sustitución de los huelguistas por trabajadores de la propia empresa, el conocido como "esquirolaje interno", ya que en el RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, que regula la huelga -ni en ningún otro precepto-, no aparece limitación alguna a las facultades empresariales de movilidad funcional.

La STC 123/1992, de 28 de septiembre , seguida de la STC 33/2011, de 28 de marzo , abordó esta cuestión. En la primera de dichas sentencias se examinó el supuesto en que, ante la huelga convocada en la empresa, el empresario cubrió los puestos de los huelguistas con trabajadores de la propia empresa no huelguistas, algunos de ellos directivos, que aceptaron voluntariamente asumir dicho trabajo. Tanto la sentencia de instancia, como la recaída resolviendo el recurso de suplicación, entendieron que la conducta empresarial era lícita porque lo único que prohíbe el RD Ley 17/1977 es la sustitución de trabajadores no vinculados a la empresa y, por tanto, nadie puede prohibir otra cosa, porque lo que la Ley no prohíbe lo permite. Sin embargo el Tribunal Constitucional no admitió que se pueda concluir, a partir de una interpretación "a contrario sensu" del



artículo 6.5 del RD Ley 17/1977 , que no existe prohibición de esquirolaje externo, señalando a continuación que tampoco cabe amparar esa sustitución de los huelguistas en la potestad directiva de movilidad funcional, teniendo en cuenta que se utilizaron trabajadores de otras categorías profesionales.

En el mismo sentido la STC 33/2011, de 28 de mayo establece que un contexto de huelga legítima el "ius variandi" no puede alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones; ya que, en tal caso, quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los huelguistas a través de la paralización del trabajo.

También se ha planteado si cabe la sustitución de los trabajadores huelguistas, en realidad de la actividad desarrollada por los mismos, por medios mecánicos o automáticos, el denominado "esquirolaje tecnológico". Dicha cuestión la resuelve la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 5 de diciembre de 2012 (rec. Casación 265/11), declarando que *" no sólo en el supuesto de que se utilicen medios humanos (trabajadores asignados a la prestación de servicios mínimos) para la realización de actividades que exceden de los servicios decretados como esenciales, se lesiona el derecho de huelga, sino que también se lesiona este derecho cuando una empresa del sector de radiodifusión sonora y televisión emite programación o publicidad por medios automáticos, en el caso de que dicha actividad empresarial, aún cuando sea mediante la utilización de medios mecánicos o tecnológicos, priva materialmente a los trabajadores de su derecho fundamental, vaciando su contenido esencial de manera que no cabe el uso de las prerrogativas empresariales, aún amparadas en la libertad de empresa, para impedir la eficacia del derecho de huelga, y ello por la propia naturaleza de este derecho y también del de libertad de empresa que no incorpora a su contenido facultades de reacción frente al paro "*.

En la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de abril de 2015 de nuevo se aborda la relación entre el derecho a la huelga y la prohibición del esquirolaje, llegando a la conclusión de que la conducta de una empresa embotelladora de coca cola durante el paro completo convocado por sus trabajadores mientras se negociaba un despido colectivo vulnera del derecho de huelga, a través de la indirecta modalidad de utilización del trabajo de otros empleados (esquirolaje externo), puesto que, a pesar de que cada una de las embotelladoras tenía asignado su propio territorio de fabricación, distribución y venta, se surtió el mercado con productos elaborados en otras plantas embotelladoras, neutralizando con ello los efectos del conflicto y provocando una quiebra del necesario equilibrio de la negociación.

En todas las sentencias citadas lo que se concluye es que la prohibición contenida en el artículo 6.5 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo se refiere, de una parte, a la sustitución de trabajadores en huelga y, de otra, a que la sustitución sea simultánea al ejercicio del derecho de huelga.

En el asunto que ahora se somete a nuestra consideración la denunciada actuación empresarial, de entenderse lesiva, si bien tendría encaje en el esquirolaje externo, puesto que lo que se imputa a la empresa es que intentó, y consiguió, enervar los efectos de la huelga mediante la previa contratación de trabajadores eventuales que incrementaron la producción de la planta para conseguir un stock de productos a suministrar a sus clientes durante el desarrollo de la misma, sin embargo no resultaría coetánea o simultánea al ejercicio del derecho de huelga, con lo que difícilmente podría vulnerarlo.

Pero es que, además, los hechos probados de la sentencia no se compadecen con esa vulneración por cuanto la empresa no interfirió en el desarrollo de la huelga, ni en el de las negociaciones del despido colectivo.

Es esencial destacar que el calendario de movilizaciones y paros fue convocado por el Comité de Empresa el 7 de enero de 2016, esto es, antes de que la empresa anunciara, el 12 de enero, su intención de iniciar un proceso de despido colectivo. Por tanto, no cabe mantener, como hacen los demandantes, que conocida la intención de la empresa de plantear un despido colectivo el Comité fuera programando un calendario de movilizaciones -huelga y paros- durante el periodo de consultas.

Esta falta de relación de causalidad entre la inicial convocatoria de paros y el proceso de despido colectivo también queda evidenciada porque en la comunicación enviada al Departamento de Industria, Comercio, Trabajo y Turismo del Gobierno de Navarra tal solo se indicaba que la huelga se realizada "en defensa de las condiciones laborales", sin referencia alguna al proceso extintivo.

Tampoco se ha demostrado el incremento en las contrataciones eventuales en los últimos meses de 2015, que en ningún caso rebasaron la media de los primeros meses, ni el aumento de la producción que se refleja en el inventario aportado por la empresa, obrante al folio 4555 de las actuaciones.

En definitiva, no hay constancia alguna de que se produjera un estocaje de productos en la Planta que la empresa tiene en Pamplona. Lo que, por otra parte, tampoco fue puesto de relieve por la representación de los trabajadores a lo largo del periodo de consultas, pese a que tuvieron a su disposición la información facilitada por la dirección de la empresa en las reuniones de los días 29 de enero y 2 de febrero de 2016.



La prueba testifical de los Sres. Mariano y Benedicto , cuyas declaraciones fueron contundentes, solo evidenció que durante los meses de enero y febrero de 2016 no existieron problemas de abastecimiento de direcciones ni en la empresa SAS, en la que trabaja el primero, ni en el cliente final Volkswagen Navarra, donde presta servicios el segundo.

La planta de TRW en Pamplona fabrica la línea izquierda de las direcciones del modelo PQ26, que le suministraba a SAS (la línea derecha se fabrica en una planta que la empresa tiene en Polonia), y tras el montaje de los salpicaderos el producto final se enviaba a la factoría que la empresa Volkswagen tiene en el mismo polígono de Landaben.

El primero de los testigos sí puso de relieve que detectó algún cambio en el suministro, ya que las direcciones venían a través de una empresa de logística denominada "Linser". Pues bien, del resultado de esta prueba no puede llegar a presumirse lo que pretenden el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, esto es, que TRW tuviese un importante estocaje de productos con los que cubrir las necesidades de sus clientes mientras se desarrollaba la huelga, al no existir un enlace preciso y directo entre ambos hechos en los términos exigidos por el artículo 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil

Frente a esto, lo que la empresa sí consigue demostrar es que la huelga tuvo un impacto negativo en el suministro a otras empresas distintas a Volkswagen, aportando una serie de correos electrónicos en los que varios clientes se quejaban de los retrasos en el suministro de piezas y exigían su abastecimiento.

Para terminar conveniente resulta hacer una breve referencia a las sanciones impuesta a los miembros del Comité de Empresa, derivada de la colocación en el tablón de anuncios de la empresa de una nota recriminando la aptitud de algunos trabajadores por acudir a trabajar los fines de semana, que estimamos no tienen relevancia al no guarda relación alguna con el despido colectivo y, además, porque fueron dejadas sin efecto en un momento posterior.

Por todo lo razonado en este fundamento se impone la desestimación de motivo de nulidad referido a la vulneración del derecho de huelga.

SEXTO.- SOBRE LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR DISCRIMINACIÓN DE TRATO EN EL CRITERIO GENERAL DE DETERMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL DESPIDO

En las demandas deducidas por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales se plantea como motivo de nulidad del despido colectivo la discriminación de trato en la determinación de los trabajadores afectados, citando como infringidos los artículos 14 y 17 de la Constitución Española y el artículo 1 de la Directiva 2000/78 .

Razonan que la utilización del criterio de la edad, concretamente que todos los afectados sean menores de 50 años, no resulta neutral, ni persigue beneficiarles a ellos, sino que responde exclusivamente al objetivo de no tener que soportar los costes de los mecanismos que la legislación social establece en la protección de los trabajadores mayores de 50 años en los despidos colectivos (artículo 51.9 , 10 y 11 del Estatuto de los Trabajadores). Que la empresa finalmente optó por despedir a 123 trabajadores vinculando su decisión exclusivamente a evitar la aportación al Tesoro Público. Y, en definitiva, que el factor utilizado por la empresa es discriminatorio, al resultar especialmente gravoso para los trabajadores más jóvenes en relación con los mayores de 50 años para los que, además, el legislador ha previsto medidas de aseguramiento.

El Ministerio Fiscal en sus conclusiones definitivas también mantuvo la nulidad del despido colectivo por esta causa.

La representación Letrada de la empresa defiende la licitud del criterio empleado exponiendo, que la Inspección de trabajo no puso reparo alguno, que resulta lógico pretender el mantenimiento en la empresa de los trabajadores más experimentados y que con ello también se cumple la normativa aplicable, contenida en la DA 16 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y el Real Decreto 1484/2012.

La Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 66/2015, de 13 de abril recuerda que la selección de los trabajadores afectados por un despido colectivo constituye una facultad del empresario que, aunque inscrita en sus poderes de organización, debe ejercerse respetando la preferencia legal de los representantes de los trabajadores, las garantías que el ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores en general y los condicionantes establecidos en el convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas, sin que en ningún caso pueda incurrirse en fraude de ley o abuso de derecho y sin que la actuación empresarial pueda estar guiada por móviles discriminatorios.

La doctrina del Tribunal Constitucional relativa al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación (art. 14 CE) fue resumida en la STC 200/2001, de 4 de octubre , donde se afirmaba que « el art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley, habiendo sido configurado



este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas ».

En la referida resolución - STC 200/2001 - se recordaba, sin embargo, que la virtualidad del art. 14 CE no se agota en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, « *sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación. Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación (STC 75/1983, de 3 de agosto, FJ 6), pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (SSTC 128/1987, de 16 de julio FJ 5; 166/1988, de 26 de septiembre FJ 2, y 145/1991, de 1 de juli FJ 2) ».*

Al respecto ese Tribunal « *tiene declarado que, a diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, las prohibiciones de discriminación contenidas en el art. 14 CE implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida "ex constitutione", que imponen como fin y generalmente como medio la parificación, de manera que sólo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad (STC 126/1997, de 3 de julio FJ 8, con cita de las SSTC229/1992, de 14 de diciembre FJ 4 ; 75/1983, de 3 de agosto FFJJ 6 y 7; 209/1988, de 10 de noviembre FJ 6). También resulta que en tales supuestos la carga de demostrar el carácter justificado de la diferenciación recae sobre quien asume la defensa de la misma y se torna aún más rigurosa que en aquellos casos que quedan genéricamente dentro de la cláusula general de igualdad del art. 14 CE, al venir dado el factor diferencial por uno de los típicos que el art. 14 CE concreta para vetar que en ellos pueda basarse la diferenciación, como ocurre con el sexo, la raza, la religión, el nacimiento y las opiniones (STC 81/1982, de 21 de diciembre FJ 2).» [STC 200/2001 FJ 4 b)] .*

Por lo que se refiere en concreto a la edad como factor de discriminación, se ha considerado que se trata de una de las condiciones o circunstancias incluidas en la fórmula abierta con la que se cierra la regla de prohibición de discriminación establecida en el art. 14 CE, con la consecuencia de someter su utilización como factor de diferenciación al canon de constitucionalidad más estricto, en aplicación del cual hemos llegado a soluciones diversas, en correspondencia con la heterogeneidad de los supuestos enjuiciados, tanto en procesos de amparo constitucional como de control de normas con rango de ley (entre otras, SSTC 190/2005, 7 de julio ; 247/2005, de 7 de noviembre ; 280/2006, de 9 de octubre ; 341/2006, de 11 de diciembre ; 63/2011, de 16 de mayo ; 79/2011, de 6 de junio ; 117/2011, de 4 de julio y 161/2011, de 19 de octubre .

Esta interpretación del Tribunal se ve reforzada, de acuerdo con lo previsto en el art. 10.2 CE por el tenor del art. 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prohíbe expresamente toda discriminación por razón de la edad, referencia expresa que ha llevado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a reafirmar el carácter de «principio general del Derecho de la Unión» que alcanza esta concreta prohibición (Sentencia de la Gran Sala de 19 de enero de 2010, asunto C- 555/07 , Küçükdeveci c. Swedex GmbH, FJ 21).

Una vez sentado que la edad, como factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, sólo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad, debemos analizar las circunstancias concretas que se dan en este supuesto.

Como consta en la declaración de hechos probados, en la comunicación que la empresa hizo a la Comisión Representativa de los Trabajadores (CRT) el 4 de marzo de 2016, tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, se indicaba en relación con los criterios de selección que "resultarán excluidos del despido colectivo los trabajadores de cincuenta o más años de edad", que podían acogerse al mismo trabajadores de forma voluntaria y, en relación con los trabajadores "no voluntarios", que los criterios de selección serían el índice de absentismo, igual o superior al 10% en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, que se aplicaría sobre cada colectivo de empleados considerado en su conjunto (personal directo, indirecto y técnicos y administrativos) y, para el caso de que el número de trabajadores que cumplieran dicho índice de absentismo fuese inferior al número de bajas a cubrir se verían afectados los trabajadores de menor antigüedad hasta cubrir el número de bajas restantes.



A la vista de este presupuesto fáctico, debemos determinar si la utilización de la edad como criterio de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo tuvo una justificación razonable y proporcionada.

En este punto, hay que recordar que fueron dos las razones esgrimidas por la empresa para justificar el criterio referente a la edad. De una parte se señaló que selección de los trabajadores menores de 50 años garantizaba la permanencia en la empresa de los trabajadores más experimentados; de otra que con ello se daba cumplimiento a la normativa tendente a proteger a los trabajadores de 50 o más años.

Debemos, pues, determinar si estas dos razones constituyen un sacrificio proporcionado o si por el contrario carece de esa necesaria proporcionalidad para dar cobertura a la decisión empresarial desde el punto de vista de la prohibición de discriminación contenida en el art. 14 CE .

La primera razón aducida por la empresa TRW Automotive España SLU no resulta atendible en cuanto la experiencia laboral no la otorga en exclusiva la edad, siendo posible que trabajadores más jóvenes lleven más años trabajando en la empresa. Por tanto, si lo que la demandada pretendía era el mantenimiento de la plantilla con más experiencia debería haber optado por utilizar el criterio de la antigüedad en la empresa.

La segunda justificación ofrecida para utilizar la edad como criterio de selección de los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo se refiere, como se ha expuesto anteriormente, al cumplimiento de las previsiones contenidas en la Disposición Adicional 16 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto y en el RD 1484/2012. Pues bien, consideramos que esta circunstancia sí puede convertir la edad en un factor objetivo y no arbitrario de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, al excluir del despido al colectivo mayor de 50 años, que resulta más vulnerable y merece mayor protección.

Al respecto ya se ha pronunciado la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 5 de junio de 2015 defendiendo la racionalidad de la DA 16 de la Ley 27/2011 (enmienda Telefónica) al señalar que la finalidad de la norma examinada es la protección de los trabajadores mayores de cincuenta años, por cuanto el legislador comprende que, en un contexto económico recesivo, donde el desempleo se ha convertido en el primer problema nacional, son un colectivo especialmente vulnerable, puesto que la pérdida de su empleo comportará su inclusión en el grupo de parados de larga duración, que no encontrará probablemente otro empleo.- Por consiguiente, la norma pretende blindar a este colectivo de su inclusión en los despidos colectivos, así como de otras extinciones contractuales producidas por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, salvo los supuestos del art. 49.1.C ET , proyectando dicho blindaje tres años atrás de inicio del procedimiento de despido colectivo y tres años después, entendiéndose por el legislador que ese es el mejor modo de asegurar el empleo a estos trabajadores.

Dicho aseguramiento no es absoluto, porque se impone únicamente a las empresas, o grupos de empresa que emplean a un número relevante de trabajadores, en las que, aun cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.- La medida no se impone, por tanto, a las empresa de menos de 500 trabajadores, ni tampoco a las empresas con pérdidas.

Por lo demás, la medida controvertida no impide a las empresas promover despidos colectivos, cuando concurren causas para ello, puesto que pueden excluir a los trabajadores mayores de cincuenta años, cuando consideren que su inclusión dispara los costes del despido.- Pueden también promover otras medidas de flexibilidad interna, como las modificaciones sustanciales, la suspensión de contratos, la reducción de jornada, o la inaplicación de convenio, porque si concurren causas para el despido colectivo, concurrirán también para este tipo de medidas, no pudiendo olvidarse que ese es el objetivo principal de legislador, quien apuesta decididamente por las medidas de flexibilidad interna frente a las medidas de flexibilidad externa.- En otro orden de cosas, la norma estudiada pondera los beneficios de la empresa con arreglo al número de trabajadores mayores de cincuenta años afectados por la medida, así como el número de trabajadores de la empresa y la relación entre ingresos y beneficios, estableciendo una graduación ajustada a la circunstancia concreta de cada empresa.

La propia sentencia indica que, " *descartado que la norma examinada sea injusta y desproporcionada, por cuanto persigue un objetivo socialmente loable, que procura evitar que el impacto de la crisis económica se proyecte sobre los trabajadores mayores, cuando la empresa o el grupo en el que se integra tiene beneficios en un período relevante y puede, como anticipamos más arriba, aplicar la medida extintiva a otros trabajadores, cuando concurren causas para ello, o promover medidas de flexibilidad interna para mejorar su competitividad y productividad. Cuando no lo hace así, a sabiendas de la voluntad de legislador, deberá asumir las consecuencias de despedir a los trabajadores mayores, evitando, de este modo, la socialización de los costes de su decisión.* "



Estas consideraciones también se reproducen en las sentencias de la Sala de lo Social del T.S.J. de Madrid de 13 de julio , 13 de octubre , 23 de noviembre y 15 de diciembre de 2015 y 20 de enero de 2016 , en la última de las cuales se razona que "la Directiva 2000/78 impuso la abolición de la discriminación por razones de edad en las condiciones de empleo y la ocupación, incluidas las de despido y remuneración (art. 3). De manera paralela los arts. 4.2 y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores recogen la edad como una de las causas de discriminación prohibida, entendiéndose nulos y sin efecto... las cláusulas de los convenios colectivos... que contengan discriminaciones "directas o indirectas" desfavorables por razón de edad.

Partiendo de tal premisa, también se contempla la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva, es decir, destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas para este grupo de destinatarios, pero desde la vertiente de la erradicación de conductas de discriminación laboral de las personas mayores, que cada vez adquieren mayor dimensión debido a la evolución demográfica de nuestra sociedad. Aquella directiva daba cobertura, en determinadas situaciones, a una justificación de las diferencias de trato por motivos de edad, mas perfilando que cualquier excepción debe estar justificada objetiva y razonablemente por un propósito legítimo, incluida la política de empleo, así como los objetivos de formación profesional y del mercado laboral.

De esas medidas se ha hecho eco, entre otras normas internas, la Ley 27/2011, de 1 de agosto , sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, al decir que la tasa de participación de las personas mayores de 50 años sigue siendo insuficiente, por lo que en el Acuerdo social y económico se ha previsto la adopción de una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad, con el objetivo de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y promover la reincorporación de quien pierde su empleo en los últimos años de su vida laboral. Sigue expresando su exposición de motivos que esta situación es común a otros países: los Consejos europeos de Lisboa, Estocolmo, Gotemburgo, Barcelona, Bruselas, hasta llegar a los más recientes, promueven como prioridades la prolongación de la vida activa y la desincentivación de la jubilación anticipada y países de nuestro entorno han realizado reformas legales en el sentido de reducir los estímulos al abandono prematuro de la vida activa.

En el presente supuesto, aquel criterio de selección no es ajeno a ese diseño normativo y opta por proteger al colectivo de mayor edad, excluyéndolo de la medida extintiva del despido colectivo, pero no de la aplicación de otras medidas (ya se ha dicho que se inició otro expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo), sin que esta decisión se evidencie discriminatoria, tal y como argumenta la sentencia de instancia, que en este extremo ha de mantenerse ."

A lo anterior se añade que el RD-L 5/13 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo , es también explícito en la prosecución del objetivo de prolongación de la vida activa declarando sin ambages la finalidad que persigue la aportación económica aplicable a los despidos colectivos que afectan a trabajadores mayores de 50 años, explicando que con ella se persigue desincentivar el despido de estos trabajadores únicamente por razón de su edad, promover su recolocación y compensar el impacto que estos despidos generan sobre el sistema público de protección por desempleo. Pues no cabe desconocer, como recuerda por su parte el RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, que los trabajadores de más edad se hallan afectados estructuralmente en nuestro mercado de trabajo por una tasa de actividad por debajo de los países europeos de nuestro entorno y que tienen problemas para poder volver a incorporarse al empleo.

A la vista de tales consideraciones, no estimamos discriminatorio ni reprochable, sino acorde con las tendencias legislativas, el criterio seguido por la empresa en este caso al excluir a los empleados mayores de 50 años del despido colectivo.

SÉPTIMO.- SOBRE LA CONCURRENCIA DE FRAUDE, DOLO, COACCIÓN O ABUSO DE DERECHO

En otro apartado de las demandas, y también por el Ministerio Fiscal, se defendió la nulidad o subsidiariamente que se considerara no ajustado a derecho el despido colectivo, invocando el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores , artículos 6.4 , 7.2 y 1911 del Código Civil , artículo 11.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , en relación con la negociación de buena fe (artículos . 51.2 y 88.1 del E.T .) y con el principio constitucional de Tutela Judicial Efectiva reconocido en el artículo 24.1 de la Constitución Española .

La nulidad se sustenta en la mala fe empresarial, tanto antes, como durante el proceso negociador. Exponen que desde un primer momento se produjeron ocultaciones a la parte social, aparentando que lo que se quería era llevar a cabo un proceso de negociación para sustituir el Convenio, soslayando su verdadero propósito de condicionarla a través de un despido que afectaría a 250 trabajadores. La mala fe habría persistido con la contumaz resistencia de vincular las condiciones de trabajo con los despidos bajo la amenaza del cierre de la planta y la pérdida de más de 600 puestos de trabajo. Y, finalmente, también fue visible en la "oferta final" que hizo la empresa, condicionando el mantenimiento de la misma a que el despido, caso de ser impugnado



individual o colectivamente, no fuese declarado nulo o no ajustado a derecho, reservándose la empresa la posibilidad de reclamar la devolución de cualquiera cantidades abonadas que excedieran de las legalmente previstas.

En relación con ello se invoca el deber de buena fe que debe presidir la negociación durante el periodo de consultas al entender que no hubo, por parte de TRW, un esfuerzo real de aproximación de posiciones; que la oferta final, en lo que se refiera a las condiciones del Convenio, coincidió sustancialmente, al menos en sus parámetros fundamentales de jornada y salario, con el anuncio del día 12 de enero de 2016, y; fundamentalmente, que la reducción del número de despidos, de 250 a 123, no tuvo origen en la negociación o en la mutua cesión, sino que fue consecuencia, de una parte, de la transferencia de las cargas de trabajo asociadas al producto MQBAO (direcciones) que a partir de 2017 se van a suministrar a Volkswagen Navarra para el modelo Polo A07, que se fabricará en Pamplona, y, de otra, para evitar el alto costo económico que suponía la aplicación de la denominada "cláusula o enmienda Telefónica".

Antes de examinar esta causa conveniente resulta poner de relieve que, a diferencia de lo establecido en el artículo 124.9 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la redacción dada al mismo por el RDL 3/2012, el apartado 11 de dicho precepto no contempla la nulidad del despido colectivo cuando el acuerdo en el período de consultas se haya obtenido con fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho, si bien lo más razonable sería considerar que la consecuencia será la nulidad del despido por no haberse respetado las reglas del art. 51.2 ET, ya que la razón de ser del período de consultas es precisamente alcanzar un acuerdo legítimo. Así lo ha mantenido el Tribunal Supremo en varias sentencias referidas a los Consorcios Andaluces de Empleo (STS de 14 y 17 febrero 2014 (rec. 148 y 142 de 2013), aunque debe tenerse en cuenta que la redacción aplicable en tales casos era la ofrecida por la Ley 3/2012, por lo que el artículo 124 de la LRJS todavía no contemplaba la expresión "únicamente" referida a los supuestos en los que un despido colectivo podía calificarse como nulo.

Pues bien, dejando aparte las argumentaciones atinentes a la interferencia deliberada del proceso de negociación del Convenio Colectivo con el de despido, a las que ya hemos dado respuesta en el fundamento jurídico sobre vulneración del derecho de negociación colectiva, debemos analizar ahora si la postura empresarial incurrió en fraude, en el abuso de derecho que denuncian los demandantes o si hubo mala fe en el proceso negociador.

Respecto al concepto de buena fe durante el periodo de consultas y el alcance que ha de darse a la misma interesa recordar la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo sintetizada, entre otras muchas, por las SS de 16 de enero de 2016 (rec.casación 144/15) y de 27 de mayo de 2013 (recurso 78/2012). Allí se pone de manifiesto que *" la expresión legal -se refiere a la obligación de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo (art. 51.2 E.T.)- ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y menos aún a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas«deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial" , así como que " la ausencia de acuerdo nada significa porque la norma obliga a negociar pero no a pactar " .*

Como también nos recuerda la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 18 de enero de 2016 , el despido colectivo, al igual que las medidas de flexibilidad interna colectivas, no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de promover medidas de flexibilidad interna o externa por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo (art. 2.1 Dir. 98/59/CEE ; arts. 40 , 41 , 47 , 51 y 82.3 ET).

El período de consultas se constituye, de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva (SAN 21-07- 2015, proced. 177/715), que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos (art. 2.2 Directiva). Esto es, estamos ante una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe (STJCE 16-07- 2009).

Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que en una primera fase exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines, entendiendo por información pertinente, a tenor con el art. 2.3 Directiva, asumida por el art. 64.1ET, la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil (STJCE 10-09-2009, TJCE 2009\263).

La segunda fase del período de consultas es propiamente la negociación, que consiste, conforme dispone el art. 64.1ET, en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias.

La negociación deberá ajustarse a las reglas de buena fe, entendiéndose como tal la que propicie que el período de consultas alcance sus fines. Habrá de acreditarse, por consiguiente, una negociación efectiva para alcanzar los fines legales, lo cual obligará a considerar las propuestas y contrapropuestas de los negociadores (STS 30-06-2011, STSJ Asturias 2-07-2010; SAN 21-11-2012 proced. 167/2012 y STS 27-05-2013, rec. 78/2012).

Si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el despido colectivo fijando la indemnización mínima legal, se entiende que el despido debe declararse nulo (STSJ Madrid 30-05-2012 rec. 17/2012, confirmada por STS 20-03-

2013, rec. 81/2012 y STSJ País Vasco 11-12-2012 proced. 19/2012), aunque se ha admitido también el aplazamiento del pago de la indemnización, cuando se pactó por encima de la mínima legal (STS 2-06-2014, recud. 2534/2013).

La negociación se produce efectivamente, cuando se aceptan parcialmente algunas de las contrapropuestas (SAN 21-11-2012 proced. 167/2012).

En todo caso, la jurisprudencia reitera que lo que el art. 51.2.8º ET exige a las partes es que negocien tratando de conseguir un acuerdo, pero no que culminen con éxito el proceso, es decir, la observancia del requisito de la buena fe implica que los interlocutores intenten llegar al mismo, pero no impone que la actividad desarrollada con esa finalidad fructifique necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un pacto; o dicho en términos más simples, la obligación de negociar de buena fe no comporta la de obligación de convenir (TS 29-12-14, Rec. 83/14; 16-7-15, Rec. 180/14 y 20-10-15, Rec. 181/14, entre otras), lo que supone que las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, pero no a lograr ese acuerdo (TS 18-2-14, Rec. 59/13; y 15-4-14, Rec. 136/13, entre otras).

Pues bien, llegados aquí conviene precisar algunos extremos relevantes que se han acreditado a lo largo del procedimiento.

En primer lugar que la empresa demandada entregó, al inicio del periodo de consultas, toda la documentación exigida por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y por los artículos 3, 4 y 5 del RD 1283/2012, y la documentación que le fue requerida, tal y como resalta el informe de la Inspección de Trabajo.

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

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

En la reunión de 2 de febrero la CRT propuso un plan de jubilaciones vinculado a un acuerdo de 5 años, lo que fue rechazado por la empresa alegando que suponía un coste de 8 millones de euros y de casi 11 millones por aportaciones al Tesoro Público, generando, en definitiva, unas pérdidas de 23 millones de euros más de las previstas.

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

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

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



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

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

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

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

La mala fe tampoco se evidencia, pese a lo que plantean los demandantes, por la decisión empresarial de instar al Comité de Empresa para que designara una Comisión de 13 miembros en cuanto el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores impone su composición. Ni tampoco porque el respeto o mantenimiento de las condiciones aplicadas por TRW quedase condicionado a que el despido no fuese declarado nulo, improcedente o no ajustado a derecho, al no derivar las mismas de un acuerdo entre las partes, sino de la decisión unilateral del empresario de aplicarlas ante la ausencia de acuerdo en el periodo de consultas.

Se insiste mucho en que la reducción del número de trabajadores afectados no fue fruto de la negociación, sino de la propia conveniencia empresarial, refiriéndose a la transferencia de nuevas cargas de trabajo a la planta de Pamplona asociadas a la fabricación de un nuevo producto, concretamente el MQBAO, y al intento de evitar la aplicación de la cláusula telefónica, con el consiguiente ahorro que supondría no tener que hacer aportación alguna al Tesoro Público en función del número de trabajadores afectados.

En relación con la primera motivación la empresa nunca ha ocultado que la desafectación de 67 empleados fuera consecuencia de la asignación a la planta de Landaben de la referencia MQBAO. Y por lo que se refiere a la aplicación de las previsiones contenidas en la Disposición Adicional 16ª de la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, al regular las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, sólo indicar que la empresa, a través del informe que obra a los folios 3522 y 3523 desvirtuó esa apreciación al demostrar que el número de extinciones que desencadenaría la aportación al Tesoro Público era 115 despidos, derivados del despido colectivo actual (ninguno de trabajadores de 50 o más años), y que un número superior a 115 despido (afectando ninguno de ellos a empleados de 50 o más años) no desencadenaría la aportación económica al Tesoro.

Finalmente, sobre esta cuestión, señalar que el descenso en el número de afectados también deriva, al menos por lo que afecta a 43 trabajadores de la planta, de la decisión de TRW de mantener la gestión interna del almacén, que en un primer momento había decidido externalizar completamente.

Otro parámetro importante a considerar a la hora de calificar la actuación negocial del empresario desde el prisma de la buena fe alude a la actividad desplegada por el Gerente de la planta, el Sr. Juan Ramón, a lo largo de todo el proceso negociador.

A tal efecto hemos de resaltar algunas circunstancias que, denunciadas por los demandantes, tienen reflejo en la declaración de hechos probados. Así consta acreditado que el día 12 de enero de 2016, después de la primera reunión convocada para la negociación del nuevo Convenio Colectivo, en la que también se había anunciado el despido colectivo, el Gerente de ZF TRW en Pamplona, envió a todos los trabajadores de la plantilla dos cartas refiriéndose a la grave situación que atravesaba la planta, la clara y urgente necesidad de iniciar un periodo de negociación para mejorar las perspectivas futuras, confirmando que se iba a proceder a un despido colectivo que afectaría a 250 trabajadores.

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



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

Además de lo anterior, durante el periodo de consultas del expediente extintivo el Gerente de TRW en Pamplona mantuvo abierto un blog en el que daba su opinión sobre el desarrollo del proceso. La existencia del mismo aparecía en el anuncio banner de la página Web Diario de Noticias.

Pues bien, considerando ciertamente reprobable este comportamiento en cuanto evidencia un afán de protagonismo personal difícilmente compatible con la naturaleza colectiva de esta modalidad de despido, así como un intento de debilitar la posición negociadora de los representantes de los trabajadores, sin embargo tales conductas no vaciaron de contenido el período de consultas, desnaturalizando la esencia colectiva de este trámite, ni alteraron la regularidad del procedimiento de despido colectivo, con merma de las garantías de información y buena fe, por lo que tampoco, por este cauce, procede apreciar dolo, fraude o mala fe en la negociación.

OCTAVO.- SOBRE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS

Rechazadas en los precedentes Fundamentos Jurídicos las causas de nulidad pretendidas con carácter principal, nos resta por examinar, conforme a las previsiones del art. 227.2 LECiv, si debe o no acogerse la pretensión subsidiaria de que en todo caso se declare que el despido colectivo no es ajustado a derecho por no concurrir la causa legalmente prevista, conforme a las previsiones del art. 124.11 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Entre las causas justificativas del despido colectivo se invocan las económicas.

La Memoria aportada por la empresa alude a la existencia de una disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas, tanto a nivel de TRW España, como en la Planta de Landaben.

Al efecto se remite al Informe Técnico emitido por la consultora Itasu, ratificado en el actor del Juicio, donde se concluye que el importe neto de la cifra de negocio ha pasado de 563,10 millones de euros en 2011, a 461,48 en 2012, 442,52 en 2013 y 423,82 en 2014, según resulta de las cuentas de pérdidas y ganancias auditadas, y a 450,30 millones de euros en 2015, según datos provisionales, de lo que deduce la existencia de una tendencia negativa en la que el importe neto de la cifra de negocios habría caído en los últimos 5 años un 19,6%, añadiendo que dicho desplome viene motivado, principalmente, por la negativa situación económica que atraviesa la Planta de Landaben.

Respecto a esta Planta se indica que entre 2011 y 2015 la línea de turismos habría registrado una caída del importe neto de la cifra de negocios del 38%, equivalente a 96 millones de euros. Y los datos conjuntos de las dos divisiones, turismos y vehículos industriales, evidencian un descenso del 31%, lo que representa caída de 94,8 millones de euros. Añadiendo que, aun cuando el traspaso de referencias de la Planta de Livorno a la de Landaben haya supuesto una ligera recuperación de los ingresos en el ejercicio 2015, ese impulso es temporal, estimando que la cifra de negocios continuará decreciendo en años posteriores.

También se explica la drástica reducción del EBITDA que mostraría una tendencia decreciente en el periodo comprendido entre los años 2011 y 2015, tanto a nivel de TRW España, que registra una caída del 15,56%, como en Landaben que sitúa las pérdidas totales de los 5 últimos ejercicios económicos en 33,45 millones de euros.

Frente a ello, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales demandantes niegan la concurrencia de causas económicas exponiendo que su ámbito de apreciación es la empresa en su conjunto, y desde este parámetro su situación económica es excelente, pues TRW Automotive España SLU en el año 2015 habría incrementado sus ventas un 8,41% respecto del año 2014, pasando de 415 M€ a 450 M€ en 2015.

Respecto a la valoración de la racionalidad de la mediada y su proporcionalidad se señala que habría que tener en cuenta otras consideraciones como:

- Que TRW vende toda la producción de la Planta de Landaben a Eurofren Systems SLU, empresa filial al 100% del capital y que no tiene trabajadores, y ésta la revende al cliente final con un margen de beneficio que se corresponde con el esfuerzo y actividad de TRW Automotive España SLU.
- Que TRW Automotive España SLU forma parte de una multinacional que le suministra parte principal de los materiales a precios de transferencia, respecto de los cuales es difícil creer, pese a lo que diga la empresa, que no exista capacidad de negociar los precios.
- Que tanto la OCDE, a través del Plan Beps contra la elusión fiscal, como la propia Comisión Europea, vienen denunciando que las empresas multinacionales utilizan los precios de transferencia entre sus filiales



para erosionar las Bases Imponibles del Impuesto de Sociedades hacia jurisdicciones con menores tasas impositivas. Y lo mismo sucedería con la cuantía de los Royalties, Recargos de Gestión, Costes de Head Quarter, Recargos de Ingeniería, etc

- Que hay muchas partidas de gastos, como el excesivo coste del alquiler de la nave, o los 2,1 millones de los costes de "Alta Dirección", que la empresa no se plantea reducir antes de presentar un expediente de regulación de empleo.
- Que las inversiones realizadas en Landaben ente 2013 y 2015 ascendieron a 31,3 millones de euros, resultando contradictorio acometer tales inversiones sin tener ciertas garantías de carga de trabajo.
- Y, finalmente, que los costes de personal tan solo representan el 10-15 % de las ventas y que la principal partida de costes es la de materiales.

Antes de entrar a analizar la concurrencia de las causas invocadas preciso resulta poner de relieve que, conforme al artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 3/2012, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, precisando que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. El mismo precepto señala que concurrirán causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La expresión "en casos tales" referida a las causas económicas permite concluir que puede concurrir situación económica negativa en muchos otros supuestos.

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

En relación con el juicio de proporcionalidad de las causas declara el Tribunal Supremo, en sentencia de 20 de octubre de 2015 (rec. 171/14), que *«Aunque la cuestión hubiera podido ser objeto de inicial debate, es ya pacífica doctrina que -pese a las rotundas afirmaciones de la EM de la Ley 3/2012 - «por fuerza ha de persistir un ámbito de control judicial fuera de la «causa» como hecho, no sólo por la concurrencia de los intereses constitucionales [el derecho al trabajo; principio general de la limitación legal del despido; interpretación acorde a la Constitución] y compromisos internacionales que están en juego [arts. 4 y 9 Convenio 158 OIT], sino también por aplicación de los principios generales en el ejercicio de los derechos [exigencia de buena fe e interdicción del abuso del derecho o su ejercicio antisocial], que en su conjunto «nos obliga a excluir como admisible interpretación que el Preámbulo de la Ley 3/2012 consagra una facultad empresarial, la de extinción de contratos de trabajo mediando determinada causa legal, que se declara exenta de los límites propios de cualquier otro derecho, constitucional y ordinario, y que puede ser ejercido extramuros de la buena fe, de forma abusiva o antisocial; tal interpretación no solamente sería rechazable por contraria a los valores constitucionales citados y a alguno más, sino que resulta inadmisibles en un Estado social y democrático de Derecho [art. 1 CE], resultando más acomodado a la Constitución entender -porque la literalidad del texto lo permite- que la referida Ley 3/2012 únicamente prohíbe los «juicios de oportunidad» que censura y que -por supuesto- sujeta el derecho de extinción contractual al condicionamiento de que su ejercicio sea ejercido ... en forma ajustada a los principios generales del Derecho» (así, STS SG 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «Sic Lázaro», FJ 5.2).*

Control judicial que en alguna ocasión hemos referido a un test de «proporcionalidad» -canon de constitucionalidad- a desarrollar en las tres fases de «adecuación» [idoneidad de la medida adoptada para conseguir el fin pretendido, lo que requiere identificar el fin perseguido y valorar si la medida tomada es razonable, esto es adecuada, idónea y apta para conseguir ese fin], de «necesidad de la medida» [por no existir otra más moderada para conseguir el mismo fin con igual eficacia] y de «ponderación» [de todos los derechos en juego y todas las circunstancias concurrentes, para acabar resolviendo si la medida es proporcionada y equilibrada por derivarse de ella más beneficios y ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto] (SSTS SG 15/04/14 -rco 136/13-, asunto «Gesplan» FJ 6 ; y SG 25/06/14 -rco 165/13-, asunto «Teltech »).

Pero en otros supuestos hemos acudido a un juicio de «razonabilidad» que tendría «una triple proyección y sucesivo escalonamiento: 1).- Sobre la «existencia» de la causa tipificada legalmente como justificativa de la



medida empresarial [modificativa o extintiva]. 2).- Sobre la «adecuación» de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines -legales- que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente -en mayor o menor grado- a la referida causa. Y 3).- Sobre la «racionalidad» propiamente dicha de la medida, entendiéndola que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad» (en tal sentido, STS SG 17/07/14 -rco 32/14 -, asunto «Sic Lázaro», FJ 5.3).»

La misma sentencia insiste en que « el juicio que antes hemos llamado de «proporcionalidad» ha de ser entendido en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa «idoneidad» de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial (SSTS 27/01/14 -rco 100/13-, asunto «Cortefiel», FJ 4.3 ; SG 15/04/14 -rco 136/13-, asunto «Gesplan», FJ 6 ; SG 23/09/14-rco 231/13-, asunto «Agencia Laín Entralgo», FJ 9.D y 10) ; pese a lo cual, en todo caso han de excluirse -como carentes de «razonabilidad» y por ello ilícitas- aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores [así, SSTS 27/01/14-rco 100/13-, asunto «Cortefiel», FJ 4 ; y SG 26/03/14 -rco158/13- FJ 10, asunto «Telemadrid »], porque en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho o ejercicio antisocial del mismo» (en tal sentido, STS SG 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «SIC Lázaro», FJ 5.3).

Para efectuar ese juicio de «proporcionalidad», el Tribunal habrá«de ponderar todas las circunstancias concurrentes» y «si el número de extinciones acordadas fuese razonable y equilibrado procederá su confirmación sin entrar en disquisiciones sobre la conveniencia de un porcentaje inferior, mientras que la arbitrariedad de la medida llevará a una solución diferente con base en su irrazonabilidad y ello sin perjuicio de que en algún supuesto se pruebe la razonabilidad de la medida respecto de un grupo homogéneo de trabajadores diferenciado del resto» (STS SG15/04/14-rco 136/13-, asunto «Gesplan», FJ 6). Porque este «Tribunal carece del poder arbitral que podría haber autorizado o impuesto un número concorde de extinciones o medidas alternativas; solo nos compete examinar el despido que existe, no elucubrar o recomendar» (STS SG23/09/14 -rco 231/13 -, FJ 8.D, asunto «Agencia Laín Entralgo».)»

Pues bien, un examen de las Cuentas de Pérdidas y Ganancias de TRW Automotive España SLU correspondientes a los cinco últimos años, derivadas de las cuentas auditadas de los años 2011, 2012, 2013 y 2014 y de las cuentas provisionales de 2015, revelan que en las cinco anualidades obtuvo beneficios: 28,68 M? en 2011, 24,53 M? en 2012, 29,83 M? en 2013, 18,96 M? en 2014 y 19,50 M? e 2015.

Del mismo modo se pone de manifiesto que la cifra de negocio se situó en 563,10 M? en 2011, 481,48 M? en 2012, 442,52 M? en 2013, 423,82 M? en 2014 y, finalmente, 450,30 M? en 2015.

Aunque, como mantiene el Tribunal Supremo en sentencia de 23-10-2015 (rec. 169/14) , la verdadera situación económico- financiera de la empresa la dé el resultado neto que arroja la cuenta de pérdidas y ganancias, no pudiendo valorarse a partir de otros datos como el EBITDA que al igual que otras herramientas contables utilizadas en la gestión, control o seguimiento de una sociedad, como el margen bruto, el resultado de la explotación y el resultado operativo, sólo facilitan resultados parciales, en nuestro caso este indicador también cifra los beneficios de la compañía en 47,53 M? en 2011, 46,99 M? en 2012, 50,80 M? en 2013, 33,98 M? en 2014 y 40,14 M? en 2015.

La Empresa, con base en el informe técnico de Itasu, mantiene la existencia de una tendencia negativa en la que el importe neto de la cifra de negocio habría caído en los últimos 5 años un 19,6%, añadiendo que dicho desplome viene motivado, principalmente, por la negativa situación económica que atraviesa la Planta de Landaben. Conclusiones que no compartimos, pues siendo cierto que esa cifra ha ido descendiendo paulatinamente desde 2011, cuando existían unos ingresos totales de 563,10 M?, hasta el 2014 año en el que la cifra descendió hasta los 423,82 M?, sin embargo en el último ejercicio se produce un remonte de los ingresos que se sitúan en más de 450 M?, lo que, tal y como apuntan los demandantes, supone un incrementado de un 8,41 % de las ventas respecto del año anterior. Y lo mismo acontece con los dos otros indicadores, beneficios y EBITDA, que descendieron hasta 2014 y se incrementaron en 2015.

De tales datos, ni se desprende la existencia de pérdidas económicas actuales o previstas, ni tampoco una disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas, pues para ello sería preciso demostrar que durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre era inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior y, sin embargo, la evolución de las ventas por trimestres, extraídas de las bases imponibles declaradas por la empresa demandada en el Modelo 353 a la Hacienda Foral de Navarra (IVA), lejos de evidenciar la situación económica negativa, demuestra un incremento en los tres últimos trimestres de 2015 en relación con el mismo periodo de 2014.



Los ratios de liquidez, solvencia y fondo de maniobra en TRW Automotive España SLU, puestos de relieve en los dos informes periciales, evidencian una buena situación económica y financiera, acumulando mejoras del 28,79 % en la liquidez, del 14,84% en solvencia y del 38,83 % en fondo de maniobra entre los años 2011 y 2015.

Estas consideraciones bastarían para concluir que no concurre, en el caso de TRW Automotive España, SLU las causas invocadas. No obstante consideramos útil dar mayores explicaciones para reforzar nuestra postura.

Pues bien, no estimamos acreditado que Eurofren Systems SLU, además de vender sistemas de frenos fabricados en algunas Plantas de TRW Automotive España SLS, se dedique a la comercialización de las direcciones fabricadas por TRW, ni tampoco que, por formar parte de una multinacional utilice los precios de transferencia, la cuantía de los Royalties, Recargos de Gestión, Costes de Head Quarter, Recargos de Ingeniería, etc para así erosionar las Bases Imponibles del Impuesto de Sociedades hacia jurisdicciones con menores tasas impositivas.

Sin embargo los informes periciales emitidos a instancia de la parte actora, el de Doña. Araceli , Filomena , Penélope y Don. Leon , obrante a los folios 5571 a 5602, y el Don. Severino , que aparece incorporado a los folios 5603 a 5711, si evidencian lo siguiente.

Ahora bien, que el índice de precios de metales ha disminuido un 59,53% entre febrero de 2011 y enero de 2016, siendo el grupo de gasto más importante el referido al coste de las materias primas. Sin embargo su reflejo en la cuenta de pérdidas y ganancias no es tal, pues aun cuando evidencia una progresiva disminución en la cifra de aprovisionamientos (consumo de materias primas), que pasó de 348,55 M? en 2011 a 259,51 M? en 2015, no alcanza esos porcentajes.

En relación con el análisis que la parte demandada hace de la Planta de Landaben, si bien las causas económicas han de entenderse referidas a la empresa en su conjunto, debemos precisar que el propio informe encargado a Ernest&Young señala que para su elaboración se habrían aplicado los procedimientos definidos por la empresa que lo encargó, que de haberse aplicado procedimientos adicionales se podrían haber puesto de manifiesto otros asuntos sobre los que poder informar, resultando llamativo que en su análisis no se refiera a los resultados del ejercicio 2015 pese a contar con los datos financieros provisionales de ese ejercicio.

El coste de personal de la Planta de Pamplona en el año 2015 ascendió, según resulta de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias, a 41,37 M?. Si el número medio de trabajadores eventuales de la Landaben en el mismo año fue de 106, según se indica en el hecho probado decimotercero, la no renovación de trabajadores eventuales a partir de 2016 implica una disminución del coste de personal de 5.209.652 euros, según el coste salarial medio asignado a un profesional oficial 3^a.

El informe elaborado por Itasu tampoco tiene en cuenta, en relación con la Planta de Pamplona, el ahorro que supondrá la implantación de las nuevas condiciones laborales establecidas en el nuevo Convenio Colectivo, que la propia empresa cifra en un impacto anualizado de 2.631.000 euros.

Sólo la suma de estos dos últimos conceptos supone a la empresa un ahorro en personal de casi 8 millones de euros al año.

Corolario de todo cuanto antecede es la falta de justificación empresarial de las consecuencias de la causa económica invocada para el despido colectivo impugnado.

NOVENO.- SOBRE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

A diferencia de lo que sucede con las causas económicas, las productivas y organizativas deben analizarse en el contexto en que se producen, esto es, en la concreta rama de actividad afectada y no de forma global en la empresa (SSTS 13 febrero 2002 y la más reciente de 31 de enero de 2013), que en nuestro caso se sitúa en la Planta que TRW Automotive España, SLU tiene en el Polígono de Landaben, en Pamplona.

En la Memoria explicativa la empresa alude, para justificar la causa productiva, al cambio en la demanda de productos, indicando que el mercado de direcciones asistidas para vehículos ha soportado un alto nivel de transformaciones imponiéndose las direcciones eléctricas en detrimento de las hidráulicas y las electro-hidráulicas. La elevada estructura de costes fijos de la Planta hace que sus precios sean más elevados y provoca que no se hayan conseguido apenas ganar proyectos en los ejercicios 2012 a 2015. Sigue desarrollando actividad pero, de una parte, como consecuencia de proyectos asignados en el pasado y cuyo ciclo de vida está próximo a terminar y, de otra, por la circunstancia excepcional del traspaso de determinadas líneas de fabricación de la Planta de Livorno (Italia) a la de Landaben en el año 2014 o de la referencia PQ26 Systems desde la planta Bielsko en 2013.

En lo atinente a las causas organizativas la Memoria señala que la Planta de Landaben se divide en dos grandes líneas de negocio, turismos y vehículos industriales, y que no será capaz de recuperar su competitividad y



obtener nuevos productos si no se produce un ajuste en la plantilla adecuado al volumen de actividad que se espera en un futuro.

Como se desprende del tenor literal del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores las causas de extinción del contrato de trabajo no vinculadas a los resultados económicos globales de la empresa, para cuya operatividad no se exige que la entidad atraviese una situación económica negativa, pueden ser causas técnicas, organizativas o de producción, a veces pueden presentarse conjuntamente, pero en todo caso, reciben un tratamiento normativo unitario. Según el citado precepto estatutario, se entiende que concurren 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 produzca cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

En términos generales, para que tales cambios puedan operar como causa de extinción del contrato de trabajo es preciso que provoquen una reducción real de las necesidades de mano de obra, de modo que la medida permita mantener o restablecer la equivalencia entre las nuevas exigencias y el personal contratado para atenderlas. Que la repercusión en el volumen de empleo sea previsiblemente permanente y no meramente ocasional o coyuntural, pues de ser así, el ordenamiento contempla otros instrumentos de gestión de la mano de obra (suspensión de contratos, reducción de la jornada, modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, etc.), cuya aplicación no puede quedar al arbitrio del empresario, bien entendido que éste no está obligado a agotar todas las posibilidades de acomodo de los trabajadores en la plantilla antes de proceder a su cese, ni destinarlos a otros puestos vacantes.

La carga de la prueba corresponde al empresario y, aunque desde el 12 de febrero de 2012 ya no se exige (como ocurría con anterioridad) justificar que las causas alegadas vayan a contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su situación competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, sigue siendo necesaria la prueba plena respecto de los hechos objetivos con virtualidad extintiva en que se basa el despido (STS 12 junio 2012), así como la razonabilidad y funcionalidad de la medida.

En el caso enjuiciado la prueba practicada por la parte demandada no justifica que en Landaben se hayan producido cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, en el modo de organizar la producción o en demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A diferencia de lo que apunta la Empresa, los informes periciales emitidos a instancia de la parte demandante evidencian que la industria automovilística a nivel mundial, europeo y, por tanto, también nacional, ha mejorado ostensiblemente en los últimos años, lo que lógicamente repercute en la producción de las empresas auxiliares del automóvil.

El propio Gerente de TRW, el Sr. Juan Ramón , en la prueba de interrogatorio de parte reconoció que en enero de 2016, cuando se planteó el expediente extintivo, todavía no se habían perdido clientes.

Los cambios en la producción, derivados de la demanda de un nuevo tipo de direcciones, no son actuales, sino futuros, obviando el principio de actualidad de la causa que soporta los despidos colectivos. Y es que, la causa no puede servir de justificación para despidos cuya razón de ser estriba, como aquí sucede, en previsiones productivas futuras. De hecho en la Planta de Landaben se sigue manteniendo la producción de las dos líneas de negocio principales, las direcciones de turismos y vehículos industriales (OUC 224 y OUC 225).

Pero es que, aun estimando justificada la causa, lo que aquí no sucede, la misma tendría que tener un efecto directo sobre los contratos de trabajo, haciéndolos innecesarios por haber perdido su función económico-social, lo tampoco acontece pues se justifica el despido en la sola idea de la viabilidad futura de la planta.

Por último, ninguna justificación razonable de carácter organizativo se ofrece para los 123 despidos previstos, limitándose a razonar que no será capaz de recuperar su competitividad y obtener nuevos productos si no se produce un ajuste en la plantilla adecuado al volumen de actividad que se espera en un futuro.

Respecto a la incapacidad de ganar nuevos proyectos consideramos enormemente complicado cohonestar esta circunstancia con la necesidad de amortizar un número tan importante de puestos de trabajo. Y es que, la amortización tiene que obedecer a unas necesidades que aquí no concurren.

La amortización puede ser un remedio que mejore una estructura de costes inadecuada, pero para que el remedio sea viable es necesario acreditar una razón productiva y organizativa que en este caso no se prueba.

La falta de justificación de las causas económicas, organizativas y productivas invocadas en la comunicación extintiva determina la estimación parcial de la demanda y que debemos declarar NO AJUSTADO A DERECHO el despido colectivo enjuiciado (artículo 124.11 de la L.R.J.S .).



DÉCIMO .- No procede la condena en costas.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimando parcialmente las demandas acumuladas interpuestas por el COMITÉ DE EMPRESA DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, y por las SECCIONES SINDICALES DE COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU, contra TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO, y tras desestimar la petición de nulidad de la decisión adoptada por la Empresa el 4 de marzo de 2016 sobre extinción de 123 contratos de trabajo, debemos declarar y declaramos NO AJUSTADO A DERECHO EL DESPIDO COLECTIVO por no concurrir las causas económicas, organizativas y productivas invocadas, condenando a TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, SLU. a estar y pasar por tal declaración, con las consecuencias legales que le son inherentes.

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 propósito 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.