



Roj: **STSJ AND 6046/2017 - ECLI:ES:TSJAND:2017:6046**

Id Cendoj: **41091340012017101919**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **07/06/2017**

Nº de Recurso: **9/2017**

Nº de Resolución: **1691/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ANA MARIA ORELLANA CANO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 6046/2017,**
STS 3463/2018

Procedimiento de despido colectivo nº **9/2017**-D Sent. Núm 1691/2017

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILMOS. SRES.:

DOÑA ANA MARÍA ORELLANA CANO

DOÑA EVA MARÍA GÓMEZ SÁNCHEZ

DON FRANCISCO MANUEL DE LA CHICA CARREÑO

En Sevilla, a 7 de junio de 2017.

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 1691/2017

En el procedimiento de despido colectivo **9/2017**, sobre la impugnación colectiva del despido colectivo, tramitado a instancia de la Federación de Comisiones Obreras de Industria y la Unión General de Trabajadores de Andalucía contra la empresa Aeroestructuras Sevilla, S.L.; ha sido Ponente la Iltra. Sra. D^a ANA MARÍA ORELLANA CANO, Magistrada Especialista del Orden Jurisdiccional Social.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : El 24 de marzo de 2017 se presentó la demanda de despido colectivo que ha dado origen a las presentes actuaciones, en el Registro de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Sevilla.

SEGUNDO: Esta demanda fue admitida a trámite por Decreto de la Sra. Letrada de la Administración de Justicia de este Tribunal de 3 de abril de 2017 y por el Auto de este Tribunal de 19 de abril de 2017 , se admitieron parcialmente las pruebas propuestas en el escrito de demanda. Se citó a las partes para el acto del juicio, que tuvo lugar el 27 de abril de 2017, con el resultado que obra en el DVD unido a las actuaciones.

CUARTO: En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, en el que solicitaba que se declarara el despido colectivo nulo o, subsidiariamente, no ajustado a derecho. La parte demandada, en la



fase de alegaciones, invoca que concurren las causas económicas y productivas; que se solicitó el informe del Comité de Empresa y que éste no lo remitió; que hubo buena fe en la negociación en el periodo de consultas y, se estuvo muy cerca de alcanzar un acuerdo; que nada se indicó sobre la existencia de un grupo de sociedades en el periodo de consultas por la representación legal de los trabajadores y, que no existe obligación de presentar las cuentas consolidadas; que se entregó la documentación del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores; que los criterios de selección fueron objetivos, a través del sistema Skill Matrix; y, que no se vulneraron derechos fundamentales de igualdad ni de libertad sindical.

QUINTO: La parte actora alegó que no existen las causas económicas ni productivas; que no se había dado audiencia previa al Comité de Empresa; que no se había entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores; que no existió buena fe en la negociación; que los criterios de selección son arbitrarios, y, que se han vulnerado los derechos fundamentales de igualdad y de libertad sindical. El Ministerio Fiscal invocó que existen indicios de vulneración de los derechos fundamentales.

SEXTO: Las partes solicitaron el recibimiento del pleito a prueba y se declararon pertinentes todas las propuestas. Las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, declarándose los autos conclusos y vistos para sentencia.

Se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO : El 20 de enero de 2017, la empresa demandada le comunicó por escrito a la representación de los trabajadores, la apertura del periodo de consultas, constituyéndose la Comisión Negociadora ese mismo día y, fijándose la primera reunión del periodo de consultas para el día 25 de enero de 2017. Se le informaba en esta comunicación de lo siguiente: que el despido colectivo se basaba en causas económicas y productivas; que afectaría a 33 trabajadores; que el número de trabajadores empleados habitualmente en el último año era de 102; que el periodo previsto para la realización de los despidos sería del 20 de febrero al 12 de marzo; los criterios de selección tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, con una explicación del sistema Skill Matrix; se adjuntaba la copia de la comunicación al Comité de Empresa y la composición de la comisión negociadora. Se adjuntó la Memoria explicativa y los siguientes documentos: análisis económico financiero (anexo I de la Memoria Explicativa); Memoria técnico-organizativa (anexo II de la Memoria Explicativa); Impuesto de Sociedades de los años 2013, 2014 y 2015; Informes de Auditorías de los años 2013, 2014 y 2015; las cuentas anuales del año 2016; el balance de situación comparativo de los años 2014, 2015 y 2016; las declaraciones de IVA de los años 2014, 2015 y 2016 (último presentado en noviembre de 2016); y hoja resumen con la estructura de la plantilla.

SEGUNDO: El 20 de enero de 2017 se le comunicó a la Autoridad laboral por la demandada, la decisión de adoptar una medida de despido colectivo que afectaría a 33 trabajadores de los 102 que formaban la plantilla del único centro de trabajo de la empresa, así como el inicio del periodo de consultas.

TERCERO: El 20 de enero de 2017, la empresa le requirió a los representantes de los trabajadores que emitieran el informe previo al despido colectivo, de acuerdo con el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 20.1 del Convenio Colectivo del sector de Industrias Metalúrgicas en Sevilla.

CUARTO: El 25 de enero de 2017 se celebró la primera reunión del periodo de consultas, en la que propuso la empresa el pago de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, de forma aplazada en un periodo de nueve meses, con pagos lineales mensuales. La comisión representativa de los trabajadores se opone a esta medida y discrepa de los criterios de selección aplicados, solicitando la siguiente información: perspectivas reales de la recuperación de la carga de trabajo (volumen y plazo) y, las horas ordinarias y extraordinarias realizadas, por programas.

QUINTO: El 2 de febrero de 2017, se celebró la segunda reunión del periodo de consultas, en la que se debate sobre la información solicitada, indicando la empresa que no disponía de herramientas informáticas para calcular el número de horas ordinarias y extraordinarias realizadas y, comprometiéndose a aportar esa información con el mayor detalle posible y, el censo de trabajadores actualizado a la fecha del inicio del procedimiento de regulación de empleo, el 20 de enero de 2017 y, la media ponderada de trabajadores durante 2016.

SEXTO: El 8 de febrero de 2017, se celebró la tercera reunión del periodo de consultas, aportando la empresa la documental requerida, salvo el número de horas realizadas en cada programa. La empresa se comprometió a estudiar la posibilidad de reducir el número de trabajadores afectados. El 14 de febrero de 2017, se celebró la cuarta reunión del periodo de consultas, en la que se la empresa propuso reducir el número de



trabajadores afectados a 25, el aplazamiento del pago de la indemnización a tres meses, establecer una bolsa de recuperación con una duración de dieciocho meses, manteniendo los criterios de selección.

SÉPTIMO: El 20 de febrero de 2017 se celebró la última reunión del periodo de consultas, que finalizó sin acuerdo.

OCTAVO: El 2 de marzo de 2017 se le comunicó a la Autoridad Laboral la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, remitiéndole copia del mismo, de las actas del periodo de consultas, del listado definitivo de trabajadores afectados y, de la memoria. El despido colectivo afectó a 25 trabajadores.

NOVENO: La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe el 6 de marzo de 2017, en el que concluyó que hubo buena fe en la negociación en el periodo de consultas; y, que los criterios de selección no garantizan la objetividad y no discriminación.

DÉCIMO: El 17 de marzo de 2017 se acordó la extinción de los contratos de los 25 trabajadores afectados por el despido colectivo.

UNDÉCIMO: La empresa demandada tiene como principal actividad el montaje de elementos aeronáuticos, teniendo en la actualidad, como único cliente, a Airbus Defence & Space, que le ha asignado a la demandada nueve programas: góndolas del C295; flaps exteriores e interiores del C295; depósito auxiliar de combustible del EF2000; consolas de misión para el C295, versión patrulla marítima; consolas de operador para aviones convertidos MRTT; montajes de conjuntos para el BOOM de los aviones MRTT; carenas y subconjuntos de ala para el EF2000; servicio para soporte a los trabajos pendientes de Tablada en FAL A400M; y servicio soporte en FAL de soporte AAA.

DUODÉCIMO: Las actividades de montaje que realiza la empresa demandada se dividen en actividades directas, que son aquellas que están relacionadas, de manera proporcional, con la cantidad de trabajo necesario, de forma tal que a más carga de trabajo, más capacidad necesaria, e impactan directamente sobre el valor añadido de los productos fabricados. Y, las actividades indirectas, que son aquellas que aun estando relacionadas con la cantidad de trabajo requerida, no guardan, como tal, una proporcionalidad.

DÉCIMO TERCERO: En noviembre de 2016, la empresa Airbus Defence & Space, le comunicó a la empresa demandada el nuevo escenario de entregas para los próximos dos años y medio del programa C295 y, en el mes de diciembre de 2016, la previsión de entregas para depósitos de EF2000. En el programa C295, cae en sus previsiones de los 17 aviones previstos de entrega en 2016 hasta los 8 aviones previstos de entrega en 2017. En el programa EF2000 se está llegando al final, previsto, inicialmente, para 2018. Para el año 2017, se tiene una demanda de 22 elementos sueltos (tanques anteriores y posteriores) y 22 tanques integrados. El programa de los subconjuntos de ala de EF2000 finalizó en 2016, estando pendiente de reactivación para fabricar los elementos correspondientes al último pedido de Kuwait. Las consolas de operador del C295 no tiene previsión de ningún elemento para el 2017 y, de las de operador de MRTT, se van a realizar cuatro en 2017.

DÉCIMO CUARTO: El importe neto de la cifra de negocios de la empresa demandada en el año 2013, ascendió a 10.719.500,61 euros; en el año 2014, a 9.127.867,20 euros; en el año 2015, a 8.893.176,11 euros; y, en el año 2016, a 7.388.988,79 euros. El resultado del ejercicio 2013 ascendió a -979.102,95 euros; en el 2014, a -13.854,36 euros; en el 2015, a -726.245,75 euros; y, en el 2016, a -1.209.404,15 euros. El patrimonio neto en 2013 fue de -284.236,44 euros; en 2014, de -78.090,80 euros; en 2015, de 842.864,05 euros; y, en 2016, de -366.398,96 euros.

DÉCIMO QUINTO: La empresa demandada forma parte del Grupo Aeronáutico Sevilla Control, integrado por las siguientes empresas: Sevilla Control, S.A., Aercal, S.A., A & G Sevilla, S.L., Tecaer Sevilla, S.L., SACT Servicios Aeronáuticos, S.L. y, Aeroestructuras Sevilla, S.L.

DÉCIMO SEXTO: El 30 de abril de 2014, la empresa demandada inició un procedimiento de regulación de empleo de suspensión de 48 contratos de trabajo, por un periodo de 450 días, que finalizó con acuerdo en el periodo de consultas el 14 de mayo de 2014.

DÉCIMO SÉPTIMO: La empresa demandada celebró elecciones sindicales el 12 de diciembre de 2016, resultando elegidos miembros del Comité de Empresa, seis trabajadores por CC.OO y 3, por U.G.T. Se ha respetado la prioridad de permanencia en

la empresa de los representantes de los trabajadores. De los 25 trabajadores afectados por el despido colectivo, diecisiete estaban afiliados al Sindicato CC.OO.

DÉCIMO OCTAVO: La designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo se ha llevado a cabo mediante la aplicación del sistema Skill Matrix, que es una herramienta informática, en forma de tabla donde se valoran las capacidades técnicas de la plantilla, considerando solamente la mano de obra directa.



Se establecen dieciocho competencias valoradas en cinco niveles del 0 al 4, correspondiendo el 0 al menor valor de adquisición de la competencia y 4 a la mayor. La valoración de cada uno de los operarios en cuanto al nivel de competencia es realizada por los responsables de producción de los correspondientes programas y, es filtrada por el equipo técnico, compuesto por el director de operaciones, calidad e ingeniería, a fin de homogeneizar los criterios y las valoraciones entre los distintos programas. El resultado de la valoración así obtenido es ponderado por medio de los coeficientes de importancia de cada una de las competencias, valores establecidos y fijados en la Skill Matrix. El resultado se refleja en el índice de polivalencia que queda asociado a cada operario. Con el fin de dar una visión más global, se ha definido una fórmula en la que se vuelven a ponderar tres valores: índice de polivalencia al que se le atribuye un 40 %, número de operaciones con aptitud, al que se le atribuye un 40 % y, el número de certificaciones, al que se le otorga un 20 %. En caso de empate, tendrán prioridad de permanencia en la empresa, los que tengan mayores cargas familiares.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO : Los Sindicatos actores impugnan colectivamente el despido colectivo practicado por la empresa demandada el 17 de marzo de 2017, que ha afectado a 25 trabajadores de los 102 trabajadores que componen la plantilla. La parte actora sostiene que no existen las causas económicas ni productivas; que no se había dado audiencia previa al Comité de Empresa; que no se había entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ; que no existió buena fe en la negociación; que los criterios de selección son arbitrarios, y, que se han vulnerado los derechos fundamentales de igualdad y de libertad sindical. Por su parte, la empresa demandada alega que concurren las causas económicas y productivas; que se solicitó el informe del Comité de Empresa y que éste no lo remitió; que hubo buena fe en la negociación en el periodo de consultas y, se estuvo muy cerca de alcanzar un acuerdo; que nada se indicó sobre la existencia de un grupo de sociedades en el periodo de consultas por la representación legal de los trabajadores y, que no existe obligación de presentar las cuentas consolidadas; que se entregó la documentación del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores ; que los criterios de selección fueron objetivos, a través del sistema Skill Matrix; y, que no se vulneraron derechos fundamentales de igualdad ni de libertad sindical. Con carácter previo, debe indicarse que la empresa demandada cumplió con el requisito de dar audiencia previa al Comité de Empresa. Concretamente, el 20 de enero de 2017, la empresa le requirió a los representantes de los trabajadores que emitieran el informe previo al despido colectivo, de acuerdo con el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 20.1 del Convenio Colectivo del sector de Industrias Metalúrgicas en Sevilla, no constando que el Comité de empresa contestara al requerimiento.

SEGUNDO : Se analizará, a continuación, si ha existido la vulneración invocada del derecho a la igualdad y a la no discriminación del artículo 14 de la Constitución y, el derecho de libertad sindical del artículo 28 de la misma. De conformidad con el artículo 124.11 párrafo cuarto de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social "la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta Ley ". La parte actora invoca que, en la aplicación de los criterios de selección, se ha vulnerado el derecho de libertad sindical y de igualdad y no discriminación, pues resultaron afectados por el despido colectivo los trabajadores afiliados a CC.OO. Efectivamente, de los 25 despidos practicados por la demandada, 17 trabajadores estaban afiliados al Sindicato reseñado. De conformidad con el artículo 181.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social , cuando se invoca vulneración de derechos fundamentales, una vez justificada por la parte actora la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Como declaró el Tribunal Constitucional, entre otras, en la Sentencia de la Sala Segunda de 12 de enero de 2009, Recurso 4319/2005 , en relación con la vulneración del derecho a la libertad sindical del artículo 28.1 de la Constitución , "conviene recordar que, ya desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre , hemos reconocido la necesidad de articular garantías a fin de preservar de cualquier injerencia u obstáculo el ejercicio de la libertad sindical. Entre ellas figura la garantía de indemnidad, que integra el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa; menoscabo que se produce si el desempeño legítimo de la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza (entre otras muchas, SSTC 137/2008, de 27 de octubre, FJ 2 ; 200/2007, de 24 de septiembre, FJ 2 ; 257/2007, de 17 de diciembre, FJ 2 ; 183/2007, de 10 de septiembre, FJ 4 ; 168/2006, de 5 de junio, FJ 4 ; y 17/2005, de 1 de febrero , FJ



2)". Pues bien, para determinar si el despido de los afiliados al Sindicato actor, responde a una motivación discriminatoria vulneradora del derecho a la libertad sindical, es preciso partir, una vez más, de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional sobre la relevancia de la regla de la distribución de la carga de la prueba en orden a garantizar el derecho de los afiliados a un Sindicato frente a conductas del empresario, que bajo una apariencia de legalidad, puedan lesionarlo, como declararon, entre otras, las Sentencias del Tribunal Constitucional 183/2007, de 10 de septiembre, en su fundamento jurídico 4º, y 168/2006, de 5 de junio, también en el fundamento jurídico 4º. Por este motivo, es necesario que el trabajador aporte un indicio razonable de que la conducta empresarial lesiona su derecho fundamental. Se trata de un principio de prueba, ya que no basta la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que el indicio debe permitir deducir la posibilidad de que se ha vulnerado el derecho fundamental. Una vez cumplido este presupuesto inexcusable, el empresario deberá probar que su actuación es ajena a la pretendida vulneración del derecho fundamental, es decir, que tiene una justificación objetiva y razonable. Y, en el caso en el que la empresa no pruebe lo anterior, los indicios aportados por el demandante desplegarán toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental, como afirmó la Sentencia del Tribunal Constitucional 168/2006, de 5 de junio anteriormente reseñada. La empresa deberá probar "la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por tales indicios", como han declarado, entre otras, las Sentencias del Tribunal Constitucional 17/2005, de 1 de febrero, en su fundamento jurídico 3º, 74/1998, de 31 de marzo, en su fundamento jurídico 2º y, 29/2002, de 11 de febrero, en su fundamento jurídico 3º. La empresa demandada celebró elecciones sindicales el 12 de diciembre de 2016, resultando elegidos miembros del Comité de Empresa, seis trabajadores por CC.OO y 3, por U.G.T., habiéndose respetado la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores. No obstante lo anterior, de los veinticinco trabajadores afectados por el despido colectivo, diecisiete estaban afiliados al Sindicato CC.OO. Esta circunstancia constituye un indicio de vulneración de los derechos de igualdad y del derecho de libertad sindical de los artículos 14 y 28 de la Constitución. Pero la empresa ha acreditado la concurrencia de las causas económicas y productivas, como se analizará en el último fundamento jurídico de esta Sentencia, por lo que, al haber aportado una justificación objetiva y razonable justificadora de la medida extintiva, debe colegirse que el despido colectivo no merece la calificación de nulo, pues fue ajeno a la vulneración examinada.

TERCERO: Como causa de nulidad del despido colectivo, alega la parte actora que no se ha entregado la documentación a la que se refiere el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. Debe resaltarse cuál es la documentación que debe entregarse a tenor del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores en sus párrafos segundo, tercero y cuarto, dispone que "la comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior. La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen". Consta acreditado que el 20 de enero de 2017, la empresa demandada le comunicó por escrito a la representación de los trabajadores, la apertura del periodo de consultas, constituyéndose la Comisión Negociadora ese mismo día y, fijándose la primera reunión del periodo de consultas para el día 25 de enero de 2017. Se le informaba en esta comunicación de lo siguiente: que el despido colectivo se basaba en causas económicas y productivas; que afectaría a 33 trabajadores; que el número de trabajadores empleados habitualmente en el último año era de 102; que el periodo previsto para la realización de los despidos sería del 20 de febrero al 12 de marzo; los criterios de selección tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, con una explicación del sistema Skill Matrix; se adjuntaba la copia de la comunicación al Comité de Empresa y la composición de la comisión negociadora. Se adjuntó la Memoria explicativa y los siguientes documentos: análisis económico financiero (anexo I de la Memoria Explicativa); Memoria técnico-organizativa (anexo II de la Memoria Explicativa); Impuesto de Sociedades de los años 2013, 2014 y 2015; Informes de Auditorías de los años 2013, 2014 y 2015; las cuentas anuales del año 2016; el balance de situación comparativo de los años 2014, 2015 y 2016; las declaraciones de IVA de los años 2014, 2015 y 2016 (último presentado en noviembre de 2016); y hoja resumen con la estructura de la plantilla. Por consiguiente, el despido colectivo no merece la calificación de despido nulo, por esta causa, al haberse entregado la documentación necesaria.



CUARTO: Alegan los Sindicatos demandantes que no ha existido buena fe en la negociación, porque la empresa demandada no le ha facilitado a la representación de los trabajadores, la información requerida, referida a las horas realmente invertidas por los trabajadores en el año 2016, ordinarias y extraordinarias, en cada uno de los programas de fabricación, ni las previsiones de recuperación de la carga de trabajo, vulnerando, de este modo, el artículo 2.3 de la Directiva Comunitaria 98/59 y el artículo 13 del Convenio número 158 de la O.I.T. La controversia se centra en determinar si ha existido buena fe durante la negociación en el periodo de consultas. Se invoca por la parte demandante la falta de información, a la que se ha hecho referencia anteriormente y, que no se han cumplido los objetivos que se persiguen. Según dispone el artículo 2, en sus dos primeros párrafos, de la Directiva Comunitaria 98/59 "cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. Las consultas versarán, 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 destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos". Como ha declarado la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Cuarta, de 10 de septiembre de 2009, recurso C-44/2008, "la razón de ser y la eficacia de las consultas con los representantes de los trabajadores requieren que estén decididos los factores que han de tenerse en cuenta en el transcurso de éstas, dado que es imposible llevar a cabo consultas de manera apropiada y de conformidad con sus objetivos sin la determinación de los elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos. Dichos objetivos son a tenor del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59, evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias (véase la sentencia, Junk, apartado 38). Ahora bien, cuando una decisión que puede provocar despidos colectivos únicamente está en estudio y, por tanto, los despidos colectivos son sólo una probabilidad y no se conocen los factores pertinentes para las consultas, no pueden conseguirse los citados objetivos". Pues bien, en el caso de autos, la empresa demandada facilitó a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para iniciar el periodo de consultas, partiendo de la necesidad de acometer una medida extintiva colectiva y ha existido una auténtica negociación en el periodo de consultas, de buena fe, encaminada a atenuar las consecuencias del despido colectivo. De este modo, se celebraron cinco reuniones en el periodo de consultas. El 25 de enero de 2017 se celebró la primera reunión del periodo de consultas, en la que propuso la empresa el pago de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, de forma aplazada en un periodo de nueve meses, con pagos lineales mensuales. La comisión representativa de los trabajadores se opuso a esta medida y discrepó de los criterios de selección aplicados, solicitando la siguiente información: perspectivas reales de la recuperación de la carga de trabajo (volumen y plazo) y, las horas ordinarias y extraordinarias realizadas, por programas. El 2 de febrero de 2017, se celebró la segunda reunión del periodo de consultas, en la que se debate sobre la información solicitada, indicando la empresa que no disponía de herramientas informáticas para calcular el número de horas ordinarias y extraordinarias realizadas y, comprometiéndose a aportar esa información con el mayor detalle posible y, el censo de trabajadores actualizado a la fecha del inicio del procedimiento de regulación de empleo, el 20 de enero de 2017 y, la media ponderada de trabajadores durante 2016. El 8 de febrero de 2017, se celebró la tercera reunión del periodo de consultas, aportando la empresa la documental requerida, salvo el número de horas realizadas en cada programa. La empresa se comprometió a estudiar la posibilidad de reducir el número de trabajadores afectados. El 14 de febrero de 2017, se celebró la cuarta reunión del periodo de consultas, en la que la empresa propuso reducir el número de trabajadores afectados a 25, el aplazamiento del pago de la indemnización a tres meses, establecer una bolsa de recuperación con una duración de dieciocho meses, manteniendo los criterios de selección. El 20 de febrero de 2017 se celebró la última reunión del periodo de consultas, que finalizó sin acuerdo. Todo ello evidencia la buena fe de las partes negociadoras. La empresa aportó la información necesaria requerida y, realizó propuestas concretas para reducir la consecuencias del despido colectivo, llegando incluso a despedir a ocho trabajadores menos de los que inicialmente se vieron afectados por la medida extintiva.

QUINTO : Invoca la parte actora que los criterios de selección han sido arbitrarios. A estos efectos, la jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo, ha determinado los siguientes límites a la decisión del empresario respecto de los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo: 1. Los criterios aplicados han de responder a parámetros objetivos y razonables, pues la determinación del personal afectado por la medida extintiva dependerá de la relación entre la causa alegada y los contratos afectados por la misma, como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1998 (Rcud 1460/1997). 2. No pueden fijarse de manera arbitraria, lo que sucederá cuando se hayan establecido con abuso de derecho, en fraude de ley, o con móviles discriminatorios y, también en los casos en los que la empresa se haya apartado de los criterios de selección preestablecidos o, los mismos no concurren en el trabajador afectado por el despido colectivo, como consideró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2005 (Rcud 4153/2004). 3. Deben respetar la prioridad de permanencia



en la empresa legalmente reconocida a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores y a los Delegados de Prevención, de conformidad con los artículos 68 b) del Estatuto de los Trabajadores , 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ; o la establecida mediante Convenio Colectivo o, acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas respecto a determinados colectivos, a tenor del artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores . La designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo se ha llevado a cabo mediante la aplicación del sistema Skill Matrix, que es una herramienta informática, en forma de tabla donde se valoran las capacidades técnicas de la plantilla, considerando solamente la mano de obra directa. Se establecen dieciocho competencias valoradas en cinco niveles del 0 al 4, correspondiendo el 0 al menor valor de adquisición de la competencia y 4 a la mayor. La valoración de cada uno de los operarios en cuanto al nivel de competencia es realizada por los responsables de producción de los correspondientes programas y, es filtrada por el equipo técnico, compuesto por el director de operaciones, calidad e ingeniería, a fin de homogeneizar los criterios y las valoraciones entre los distintos programas. El resultado de la valoración así obtenido es ponderado por medio de los coeficientes de importancia cada una de las competencias, valores establecidos y fiados en la Skill Matrix. El resultado se refleja en el índice de polivalencia que queda asociado a cada operario. Con el fin de dar una visión más global, se ha definido una fórmula en la que se vuelven a ponderar tres valores: índice de polivalencia al que se le atribuye un 40 %, número de operaciones con aptitud, al que se le atribuye un 40 % y, el número de certificaciones, al que se le otorga un 20 %. En caso de empate, tendrán prioridad de permanencia en la empresa, los que tengan mayores cargas familiares. Con carácter general, por tanto, se trata de criterios objetivos y razonables, no arbitrarios y, ajustados a derecho, sin que pueda entrar esta Sala a conocer de la aplicación debida o indebida de los mismos, ya que ello excede del ámbito objetivo de la impugnación colectiva del despido colectivo, que constituye el objeto del presente litigio.

SEXTO : Resta por analizar la concurrencia de las causas económicas y productivas en las que basó el despido colectivo la empresa demandada. En relación con las causas económicas, ha de destacarse, como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 3 de diciembre de 2012 (Rcud 965/2012), que "tratándose de causas económicas y para el supuesto de un «grupo de empresas» a los efectos laborales - con la consecuente solidaridad que ello comporta- la acreditación de tales causas deberá ir referida a todas las empresas del grupo y no sólo a la formal empleadora, pues si el grupo constituye el único empleador, la referida causa económica -como la productiva- concurrente en una de ellas no justifica la concurrencia del motivo de extinción previsto en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores , por estar ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad". Ahora bien, en el caso de autos, no se ha invocado la existencia de grupo a efectos laborales o patológico. Lo único que consta es que la empresa demandada forma parte del Grupo Aeronáutico Sevilla Control, integrado por las siguientes empresas: Sevilla Control, S.A., Aercal, S.A., A & G Sevilla, S.L., Tecaer Sevilla, S.L., SACT Servicios Aeronáuticos, S.L. y, Aeroestructuras Sevilla, S.L. Se trata de un grupo de sociedades y, por ende, la causa económica no tiene que concurrir en el grupo como tal, bastando que concorra en la empresa que adopta la medida. De acuerdo con el artículo 51.1.2º del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, "se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior". Consta acreditado que el importe neto de la cifra de negocios de la empresa demandada en el año 2013, ascendió a 10.719.500,61 euros; en el año 2014, a 9.127.867,20 euros; en el año 2015, a 8.893.176,11 euros; y, en el año 2016, a 7.388.988,79 euros. El resultado del ejercicio 2013 ascendió a -979.102,95 euros; en el 2014, a -13.854,36 euros; en el 2015, a -726.245,75 euros; y, en el 2016, a -1.209.404,15 euros. El patrimonio neto en 2013 fue de -284.236,44 euros; en 2014, de -78.090,80 euros; en 2015, de 842.864,05 euros; y, en 2016, de -366.398,96 euros. Por consiguiente, concurre la causa económica, al existir pérdidas actuales. Aunque sólo exige la norma para justificar el despido colectivo, la concurrencia de una de las causas, se examinará a mayor abundamiento, al concurrir la causa productiva. De conformidad con el artículo 51.1.3º del Estatuto de los Trabajadores "Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado". Pues bien, la empresa demandada tiene como principal actividad el montaje de elementos aeronáuticos, teniendo en la actualidad, como único cliente, a Airbus Defence & Space, que le ha asignado a la demandada nueve programas: góndolas del C295; flaps exteriores e interiores del C295; depósito auxiliar de combustible del EF2000; consolas de misión para el C295, versión patrulla marítima; consolas de operador para aviones convertidos MRTT; montajes de conjuntos para el BOOM de los aviones MRTT; carenas y subconjuntos de ala para el EF2000; servicio para soporte a los trabajos pendientes de Tablada en FAL A400M;



y servicio soporte en FAL de soporte AAA. Las actividades de montaje que realiza la empresa demandada se dividen en actividades directas, que son aquellas que están relacionadas, de manera proporcional, con la cantidad de trabajo necesario, de forma tal que a más carga de trabajo, más capacidad necesaria, e impactan directamente sobre el valor añadido de los productos fabricados. Y, las actividades indirectas, que son aquellas que aun estando relacionadas con la cantidad de trabajo requerida, no guardan, como tal, una proporcionalidad. En noviembre de 2016, la empresa Airbus Defence & Space, le comunicó a la empresa demandada el nuevo escenario de entregas para los próximos dos años y medio del programa C295 y, en el mes de diciembre de 2016, la previsión de entregas para depósitos de EF2000. En el programa C295, cae en sus previsiones de los 17 aviones previstos de entrega en 2016 hasta los 8 aviones previstos de entrega en 2017. En el programa EF2000 se está llegando al final, previsto, inicialmente, para 2018. Para el año 2017, se tiene una demanda de 22 elementos sueltos (tanques anteriores y posteriores) y 22 tanques integrados. El programa de los subconjuntos de ala de EF2000 finalizó en 2016, estando pendiente de reactivación para fabricar los elementos correspondientes al último pedido de Kuwait. Las consolas de operador del C295 no tiene previsión de ningún elemento para el 2017 y, de las de operador de MRTT, se van a realizar cuatro en 2017. Por lo tanto, se produce en el año 2017 unja disminución del volumen de negocio, que provoca un sobredimensionamiento de la plantilla, que justifica el despido colectivo operado. De lo expuesto, se extrae que el despido colectivo ha sido ajustado a derecho. Procede, en consecuencia, la desestimación de la demanda de despido colectivo, declarando el mismo ajustado a derecho.

FALLAMOS

Que desestimamos la demanda formulada por la Federación de Comisiones Obreras de Industria y la Unión General de Trabajadores de Andalucía contra la empresa Aeroestructuras Sevilla, S.L., declarando el despido colectivo ajustado a derecho.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, frente a esta sentencia, cabe recurso de casación ordinaria, que podrá ser preparado dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así como que, transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION .- Sevilla a