



Roj: **STSJ NA 925/2015 - ECLI:ES:TSJNA:2015:925**

Id Cendoj: **31201340012015100487**

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

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **04/12/2015**

Nº de Recurso: **321/2015**

Nº de Resolución: **487/2015**

Procedimiento: **Despidos / Ceses en general**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN ARNEDO DIEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ NA 925/2015,**
STS 5063/2016

ILMA. SRA. D^a CARMEN ARNEDO DIEZ

PRESIDENTA

ILMO. SR. D. MIGUEL ANGEL ABARZUZA GIL

ILMO. SR. D. JOSE ANTONIO ALVAREZ CAPEROCHIPI

En la Ciudad de Pamplona/Iruña , a CUATRO DE DICIEMBRE de dos mil quince .

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N^o 487/2015

En la demanda por DESPIDO COLECTIVO interpuesta por DON PEDRO MARIA GARCIA SOLA , en nombre y representación de ASOCIACION DE FEDERACIONES OBRERAS SINDICALES "LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK" , ha sido Ponente la Ilma Sra. Magistrada DOÑA CARMEN ARNEDO DIEZ , quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Que el día 16 de junio de 2015 la parte actora interpuso demanda ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de **Navarra** en los términos que figura en la misma, la cual fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio oral para el día 24 de noviembre de 2015, a las 10,30 horas, al que previa citación en legal forma comparecieron la parte demandante LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, asistida por el Letrado Don Pedro María García Sola y la parte demandada **UNION DE MONTADORES ELECTRICOS DE NAVARRA**, S.L. (UMEN, S.L.), asistida por el Graduado Social D. Joaquín Indurain Berrade; quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose las pruebas que, una vez admitidas por S.S.^a, se practicaron con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme refleja el Acta a tal efecto levantada por la Letrada de la Administración de Justicia de la Sala.

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

HECHOS PROBADOS



PRIMERO .- La empresa **Unión de Montadores Eléctricos de Navarra**, SL (en adelante UMEN), con domicilio Social en el Polígono Arazuri de Orcoyen, cuenta con una plantilla de 61 trabajadores y se dedica, tanto al mantenimiento electrónico y **eléctrico** de maquinaria, como a las instalaciones eléctricas nuevas.

SEGUNDO .- UMEN SL viene prestando servicios de mantenimiento electrónico en la empresa TRW Automotive España, SL desde hace 16 años, y hasta mayo de 2015 eran 17 los trabajadores de la primera que realizaban trabajos de mantenimiento en las dependencias que la segunda tiene en el Polígono industrial Landaben de Pamplona.

En TRW Automotive España SL desarrollan labores de mantenimiento, además de la demandada, IPAR Proyectos e Instalaciones SL, que desarrolla labores de mecánica, y GURPEA Electricidad Industrial SL, que desarrolla labores electrónicas.

TERCERO .- El 31 de marzo de 2015, D. Clemente , en representación de la compañía TRW Automotive España SL, comunicó por escrito a UMEN que, en aplicación de lo dispuesto en la cláusula quinta, párrafo segundo, del contrato de arrendamiento de servicios que tenían suscrito, y con una antelación de un mes, se procedía a notificar la extinción del contrato suscrito, con efectos de 1 de mayo, sin que dicha extinción genere derecho alguno para las partes.

CUARTO .- El 20 de abril de 2015 la empresa UMEN entregó al Presidente del Comité de Empresa, D. Íñigo , la notificación para comenzar el periodo de consultas respecto a un Expediente de Extinción por causas productivas que afectaría a los 17 trabajadores que prestaban servicios de mantenimiento en TRW Automotive. En la misma fecha se hizo entrega del informe técnico y económico.

QUINTO .- En el periodo de consultas se produjeron seis reuniones entre la representación de UMEN y la representación legal de los trabajadores. Las actas constan en los Anexos número 6, 2, 10, 4, 7 y 9 de los aportados por la parte actora y las mismas se dan íntegramente por reproducidas.

La primera tuvo lugar el 23 de abril de 2015. En ella se contenía una relación de los 17 afectados. El Comité preguntó sobre la situación del Sr. Santos y la empresa manifestó que dado su perfil (**montador**), que poco o nada tenía que ver con el del resto de trabajadores que prestaban servicios como electricistas, estaba conforme en excluirlo del expediente.

Por la representación de los trabajadores se trasladó la idea de si la empresa había pensado en recolocaciones de trabajadores a lo que la empresa manifestó que "a priori no es posible la recolocación de nadie dentro de la propia empresa y en cualquier caso, las condiciones económicas que actualmente tienen los componentes del colectivo, deberían ser revisadas de manera drástica y a la baja. En cualquier caso no se ve viable la recolocación de nadie dentro de la propia empresa, porque la consecuencia sería que el negocio principal de la empresa UMEN podría verse seriamente dañado y en consecuencia la viabilidad de la empresa y el peligro de que todos los puestos de trabajo pudieran versen repercutidos de forma muy negativa. Tampoco está en manos de UMEN la recolocación de los trabajadores en empresa externas; únicamente gestiones que intenten su recolocación pero que se antojan muy complicadas y de poco éxito." La empresa insistió que dado el elevado número de trabajadores afectados, sus condiciones salariales, antigüedad y el perfil de sus puestos de trabajo, no tenían encaje en la actividad principal de la empresa.

La segunda reunión se produjo el 29 de abril de 2015. Entonces la representación legal de los trabajadores informó de una denuncia presentada sobre cesión ilegal de trabajadores contra las empresas TRW, UMEN e IPAR.

El Presidente del Comité de Empresa también anunció que lo que TRW quería era una reducción de costes general, a lo que UMEN contestó proponiendo una reducción de salarios en la misma proporción que la oferta dada por otra de las empresas de mantenimiento, concretamente Gurpea. La respuesta de los representantes de los trabajadores fue que se tendría que negociar.

El 4 de mayo de 2015 se produjo la tercera reunión dentro del periodo de consultas. D. Alfredo , Gerente de UMEN, explicó que el pasado jueves 30 de abril, se le había convocado a una reunión urgente en las dependencias de TRW, donde se le indicó de que para esa semana el servicio de mantenimiento sería de 200 horas de electrónicos, lo que suponía la prestación de servicios de 5 trabajadores y que, con fecha tope el día 7 de mayo, UMEN tenía que indicar a TRW si estaría dispuesta a aceptar los precios hora de facturación que se indica en acta levantada el efecto. El Sr. Alfredo indicó que la nueva prestación de servicios debería producirse a partir del día 4 de mayo pero como los cuadrantes de la prestación no se habían comunicado ese día irían todos a trabajar. También señaló que los precios ofertados eran totalmente inviables.

En esa misma reunión, D. Joaquín Indurain Berrade, en representación de la empresa, indicó que ante la oferta de TRW y no sabiendo si era definitiva, el nuevo escenario indicaba que sólo existiría trabajo para cinco



trabajadores, de tal forma que la extinción solo afectaría a once, una vez excluido Don. Santos . Y que otra posibilidad era que se pudiesen modificar sustancialmente las condiciones salariales para así poder trasladar a TRW la posibilidad de prestar servicios a un precio que se acercase al presupuesto, para lo que se necesitaba una respuesta rápida.

El 6 de mayo, en el transcurso de la cuarta reunión, el Gerente de la empresa UMEN informó que a las 23:45 horas del día 5 de mayo se había recibido un e-mail de TRW en el que se adjuntaba la notificación en la que se expone la extinción de la relación contractual entre ambas empresas. En representación de la empresa el Sr. Indurain señaló que ante la nueva situación creada ya no tenía sentido que los trabajadores respondieran a las propuestas de TRW y que las notificaciones dadas sin tiempo de reacción por parte de TRW eran tácticas de negociación en la que se dejaba totalmente vendida a UMEN entre dos frentes.

El Asesor del Sindicato LAB, Sr. Jacinto , manifestó su gran descontento por la manera que había tenido de actuar TRW, calificándola de poco profesional y con gran desprecio hacia unos profesionales de tan intachable trabajo realizado durante 16 años. A la vez propuso la realización de permisos para los trabajadores hasta la finalización del periodo de consultas. La respuesta de UMEN fue que ya se habían redactado las notificaciones a los afectados.

En la reunión del 11 de mayo de 2015 el representante de la empresa expuso que no había sido posible negociar de otra manera con TRW y que había puesto todo su interés y esfuerzo por velar por los trabajadores. Que había reubicado a unos de sus trabajadores, el Sr. Santos en otro centro de trabajo, ya que su perfil nada tenía que ver con el resto de trabajadores afectados y que, respecto de la modificación sustancial de las condiciones de trabajos planteada no se obtuvo respuesta de la comisión negociadoras ya que en los días posteriores TRW había rescindido el contrato con UMEN. Que no existía demanda suficiente para recolocar a 16 trabajadores a pesar de que es personal muy cualificado y que se habían utilizado todos los medios a su alcance para recolocarlos, incluso dentro de la plantilla de sus propios clientes.

La representación de los trabajadores manifestó su oposición al ERTE de extinción, planteó la posibilidad de mantener algún puesto de trabajo o la recolocación de los afectados durante un ERTE suspensivo, y que UMEN no había hecho todo lo posible por paliar esta medida tan drástica por otra, como la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El 19 de mayo de 2015 ambas partes dieron por finalizado, sin acuerdo, el periodo de consultas.

SEXTO .- Tras la comunicación de 31 de marzo de 2015, en virtud de la cual TRW Automotive España SL, con efectos desde el 1 de mayo, procedía a la extinción del contrato de arrendamiento de servicio que tenía con UMEN, se produjo el intercambio de e-mails entre D. Teofilo , de la empresa TRW, y D. Alfredo de UMEN. Esos correos electrónicos constan aportados como documento número 1 de la demandada, incorporados a los folios 123 a 180 de las actuaciones, que se dan por reproducidos.

En el enviado por TRW el 30 de abril, jueves, se indicaban cuáles eran sus necesidades para continuar siendo competitivos, señalando que las horas semanales estimadas de electrónicos eran 200 y las tarifas de los turnos de mañana y tarde de lunes a sábado, del turno de noche de lunes a sábado, la de los domingos y la de las fiestas nacionales y regionales.

El lunes 4 de mayo, a las 11:24 horas, D. Teofilo remitió un e-mail a D. Alfredo en el que le pasaba el patrón de horas generales que demandaba la empresa.

A las 12.01 horas el Sr. Alfredo contestó indicando que necesitaban tiempo para modificar los cuadrantes con los que se había iniciado la semana y que iba a solicitar del coordinador del servicio que aplicase el nuevo cuadrante a partir del próximo miércoles (6 de mayo) para así poder disponer de los dos días de antelación que se había establecido.

El mismo día, a las 12:35 horas, el Sr. Teofilo le respondió que la notificación de las 200 horas se había realizado el pasado jueves y que el preaviso debería contar desde entonces, así como que el mantenimiento hasta el miércoles del nivel de horas que hay descompensaría el resto de la semana, indicando que el número de horas no debía exceder.

A las 14:49 horas el Sr. Alfredo , de UMEN, contestó que no estaba de acuerdo con ello, mostrando su disposición para elaborar un nuevo cuadrante para el resto de la semana.

La respuesta se produjo a las 21:59 horas del mismo día y en ella el Sr. Teofilo señalaba que para ajustar la diferencia la mejor opción era rebajar 8 horas el miércoles, jueves y viernes.



En la mañana del martes 5 de mayo, a las 9:48 horas, D. Alfredo envió nuevo e-mail a D. Teofilo señalando que dada la hora en que había recibido su anterior correo no había tenido capacidad para modificar los cuadrantes, proponiendo un nuevo cuadrante a partir del día 6 a las 14 horas.

A las 11:31 horas del 5 de mayo, D. Eulalio (TRW) remitió correo al Sr. Alfredo en el que le recordaba que tras la notificación del jueves 30 de abril el servicio subcontratado provisionalmente (prorroga hasta el día 6 de mayo) era de 200 horas semanales, para mantenimiento electrónico, y que el exceso de horas no se abonarían.

El mismo martes 5 de mayo, a las 23.18 horas, el Sr. Eulalio envió nuevo correo electrónico al Sr. Alfredo , adjuntando una carta en la que, invocando los incumplimientos de UMEN, daba por extinguida definitivamente la relación habida entre las partes, con efectos de hoy martes, día 5 de mayo de 2015, último día del servicio provisional por ustedes efectuado.

SÉPTIMO .- Por la representación legal de los trabajadores de UMEN SL se presentó ante la Inspección de Trabajo, en fecha 27 de mayo, escrito oponiéndose al Expediente de Extinción colectiva. Obra incorporado a los folios 328 a 337 de las actuaciones y se da por reproducido.

OCTAVO .- La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de **Navarra** en fecha 15 de junio de 2015 emitió el preceptivo informe que obra a los folios 103 a 110, donde se concluye que a la comunicación a la autoridad laboral del inicio del expediente se adjuntó memoria explicativa de las causas del expediente y, respecto al desarrollo del periodo de consultas, que se habían celebrado varias reuniones con los representantes de los trabajadores, que las partes habían intentado negociar de buena fe, si bien no habían llegado a un acuerdo final por los motivos que alegan los representantes de los trabajadores.

NOVENO .- El 24 de abril de 2015, D. Jose Ignacio , miembro de la Federación de Industria del Sindicato LAB interpuso denuncia frente a las empresas TRW Automotive España, **Unión de Montadores Eléctricos** de **Navarra** SL (UMEN) e IPAR Proyectos e Instalaciones sobre cesión ilegal de trabajadores.

El 30 de abril de 2015 trece trabajadores de UMEN SL que prestaban servicios de mantenimiento en la empresa TRW Automotive SLU presentaron papeleta de conciliación ante el Departamento de Desarrollo de Economía, Hacienda, Industria y Empleo de Gobierno de **Navarra** en reclamación de Derecho y Cesión Ilegal de Trabajadores frente a TRW Automotive España SLU y UMEN SL.

Celebrado acto de conciliación el 15 de mayo el mismo concluyó sin avenencia.

El 14 de septiembre de 2015, ante el Decanato de los Juzgados de lo Social, se presentó demanda por los mismos trabajadores y frente a las mismas empresas sobre Cesión ilegal de Trabajadores.

DÉCIMO .- El 17 de mayo de 2015 el Presidente del Comité de Empresa de UMEN comunicó al Departamento de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente del Gobierno de **Navarra** la convocatoria de Huelga legal indefinida de la plantilla que ejerce sus funciones en la mercantil TRW Automotive España.

UNDÉCIMO .- Consta en Autos informe emitido por Doña Bernarda el 17 de abril de 2015, a petición de la empresa demandada, donde se pone de manifiesto que la rescisión del contrato con TRW implicaría para UMEN reducir en un 25% el importe neto de la cifra de negocio, que el gasto del personal representa el 60% de las ventas y es el principal gasto de la compañía, concluyendo que la estructura laboral de la sociedad resulta insostenible tras la rescisión del contrato de TRW debiendo tomarse medidas a la mayor brevedad posible con la finalidad de acompasar sus gastos al nuevo nivel de ingresos, advirtiendo que en caso contrario se produciría una situación de desequilibrio que derivaría en una pérdidas muy significativas y el riesgo de la continuidad de la empresa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

El primero de la propia demanda e informe emitido por la Inspección de Trabajo.

El segundo y cuarto de la demanda.

El tercero del documento número 2 de los aportados por la empresa demandada.

El Quinto de las Actas de periodo de consultas obrantes en los Anexos 6, 2, 10, 4, 7 y 9 de los aportados con la demanda.

El sexto de los correos electrónicos aportados como documento número uno por la demandada.

El séptimo del Anexo 5º de la demanda.



El octavo del Informe de la Inspección de Trabajo obrante a los folios 103 y siguientes de las actuaciones.

El noveno, de los documentos 5 bis y 7 de la empresa y Anexos 1 y 19 de la actora.

El décimo, del documento número 5 de la empresa.

Por último, el undécimo, del informe emitido por Doña Bernarda el 17 de abril de 2015.

SEGUNDO .- La parte demandante pretende la nulidad ó ,subsidiariamente, que se declare no ajustado a derecho, el Despido Colectivo efectuado por la empresa UMEN SL, invocando causas productivas, que afectó a 16 trabajadores que realizaban labores de mantenimiento electrónico en la empresa TRW Automotive España en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios concertado entre ellas.

Debemos comenzar recordando que nos encontramos ante la impugnación colectiva de un despido colectivo, que el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social atribuye a los representantes de los trabajadores, al margen de otras formas de iniciación con legitimación del propio empresario (acción de jactancia art. 124 párrafo 3º LRJS), procedimiento de oficio, u otros procedimientos individuales cuyo objeto regula el párrafo decimotercero del art. 124 (competencia de los Juzgados de lo Social).

De entre las causas de impugnación que han señalados los demandantes, siguiendo las motivaciones propias del párrafo segundo del art. 124 de la LRJS , pretendemos abordar inicialmente aquellas que tuvieran como consecuencia la declaración de nulidad, dando respuesta a la invocada ausencia de voluntad negociadora durante el periodo de consultas, exponiendo que todas la propuestas presentadas por el Comité de Empresa tendentes a minimizar o eliminar el impacto del ERE fueron rechazados por la dirección de UMEN, lo que evidencia mala fe en la negociación. Sólo subsidiariamente consideremos el posible ajuste o no a derecho por la concurrencia de la causa productiva, analizando las pruebas practicadas.

Pues bien, el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores obliga a las partes a negociar de buena fe, y así lo exige también la Directiva 98/59 y la jurisprudencia comunitaria que se detalla con forma pedagógica en el Reglamento 1483/12, advirtiendo que el periodo de consultas tiene por finalidad obtener un posible acuerdo, con independencia del número de sesiones y de la sucesión temporal, reconociendo una autonomía a las partes para dichos extremos, sin obligar a alcanzar un acuerdo, pero sí a negociar (Sentencias del TS de 20-5-14, Recurso 276/13 ; 21-5-14, Recurso 249/13 ; 20-5-14, Recurso 166/13).

Con respecto a la exigencia de negociar de buena fe durante el periodo de consultas recuerdan la SSTS/IV de 25 de marzo de 2015 (rco 295/2014, Pleno) y 16 de junio de 2015 (Recurso de Casación núm. 273/2014) que << es doctrina de la Sala la de que la existencia o no de buena fe negociadora debe afirmarse en relación con la existencia o no de propuestas concretas y la celebración de reuniones, ya que, constando la existencia de unas y otras, no puede apreciarse la inexistencia de negociación (SS de la Sala de 25/09/2013, rec. 3/2013 y de 26/03/2014, rec.158/2013); y que «... para apreciar la mala fe en el caso de existir un nulo grado de flexibilidad ... semejante deficiencia deberá ir acompañada de un elemento de propósito vulnerador de la confianza, alterando u ocultando datos así como proponiendo medidas de acompañamiento cuyo incumplimiento se procurará a posteriori» (STS 20/05/14, recurso 276/2013). La posterior sentencia de esta Sala de 18 de julio de 2014 (recurso 303/2013), insiste en que, "2.- Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial -como ha recordado la STS/IV 26-marzo-2014 (rco 158/2013 , Pleno, votos particulares)--, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) la expresión legal 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 del Código Civil] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 Estatuto de los Trabajadores [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51ET 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 (STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012 , Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que <<se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe" (STS/IV 16-noviembre-2012 -rco 236/2011) >>.



En el caso enjuiciado el mero rechazo o la no consideración durante el periodo de consultas de las propuestas que pudiera formular una u otra parte, en el concreto supuesto las esencialmente denunciadas sobre la posibilidad de recolocación de los 16 trabajadores o de parte de ellos dentro de la estructura de UMEN o en otras empresas, la suspensión del expediente extintivo e introducción de otro suspensivo hasta que se resolviese la demanda sobre cesión ilegal de trabajadores o la posibilidad de acudir a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, no comporta por sí solo que se pueda afirmar la existencia de mala fe de la parte contraria en las negociaciones, de no adicionarse a tales negativas otras posibles causas injustificadas que realmente evidenciaran una ausencia de voluntad negociadora, lo que no se acredita en el presente supuesto.

En efecto, la empresa desde el principio excluyó del expediente Don. Santos razonando que su perfil profesional poco o nada tenía que ver con el del resto de trabajadores que prestaban servicios como electricistas.

En la primera reunión mantenida durante el periodo de consultas, respondiendo a la posibilidad de recolocación, manifestó que no la consideraba viable, y en la que tuvo lugar el 11 de mayo de 2015 explicó no existía demanda suficiente para recolocar a 16 trabajadores a pesar de que es personal muy cualificado y que se habían utilizado todos los medios a su alcance para recolocarlos, incluso dentro de la plantilla de sus propios clientes, sin que la parte actora haya demostrado que existiera una posibilidad real de hacerlo.

Tampoco evidencia mala fe en la negociación la negativa empresarial a la oferta presentada por los representantes de los trabajadores en la penúltima reunión mantenida durante el periodo de consultas, referida a la posibilidad de suspender el ERE extintivo hasta que se resolviese definitivamente la demanda presentada por trece trabajadores de UMEN frente a ella y TRW Automotive sobre cesión ilegal de trabajadores pues, como se explicó en el juicio, ello supondría unos importantes costes para la empresa al tener que afrontar las cotizaciones a la Seguridad Social durante un periodo de tiempo que se mostraba incierto y a muy largo plazo.

La otra propuesta de los trabajadores, la posibilidad de que la empresa hubiese procedido a una modificación sustancial de condiciones de trabajo, inicialmente fue contemplada por la empresa. De hecho en la reunión mantenida con los representantes de los trabajadores el 29 de abril se propuso una reducción de salarios en la misma proporción que la oferta dada por otra de las empresas de mantenimiento, concretamente Gurpea, y la respuesta de los representantes de los trabajadores fue que se tendría que negociar. Negociación que ni siquiera tuvo ocasión de producirse porque a los pocos días TRW rescindió definitivamente el contrato que mantenía con la empresa demandada. Y ante esto hechos tampoco entendemos a que posibilidad de modificación sustancial efectuada de forma unilateral por la empresa se refiere la parte actora en demanda.

Tampoco tiene encaje en el denunciado como infringido art. 51.2.VIII Estatuto de los Trabajadores la cuestión relativa a la posibilidad de que UMEN hubiese podido disminuir el número de trabajadores afectados por el ERE gestionando de una manera diligente la oferta de TRW de ocupar 280 horas de trabajo electrónico, lo que hubiese supuesto mantener el trabajo de entre 5 y 7 trabajadores.

Lo primero a resaltar es que la parte demandante no ha conseguido demostrar que la oferta de TRW excediese de las 200 horas de trabajo semanal en labores de mantenimiento electrónico. A partir de ahí, un análisis detallado de la prueba, esencialmente de los correos electrónicos intercambiados entre D. Teofilo , de la empresa TRW, y D. Alfredo de UMEN, entre el 30 de abril y el 5 de mayo de 2015, evidencian que la postura de la demandada fuese negligente por cuanto en todo momento intentó responder a las nuevas necesidades de su cliente, a pesar de considerar que los precios propuestos eran completamente inviables. Hay que tener presente que la oferta de TRW se produce el 30 de abril de 2015, jueves, en vísperas de un puente, con lo que la posibilidad de respuesta y de encaje de los cuadrantes por parte de UMEN no se materializó hasta el lunes 4 de mayo, tal como puso de relieve el Sr. Alfredo en el primer e-mail que envió al Sr. Teofilo de TRW, y también, que el día siguiente, martes por la noche, ésta dio por extinguida definitivamente la relación habida entre las partes, invocando incumplimientos por parte de UMEN.

Las anteriores consideraciones nos llevan a desestimar la invocada mala fe en la negociación durante el desarrollo del periodo de consultas.

TERCERO .- Finalmente debemos abordar la mención subsidiaria de la reclamación colectiva sobre la no concurrencia de la causa productiva alegada.

Los hechos probados de la presente resolución han puesto de manifiesto la finalización del contrato de mantenimiento que vinculaba a la empresa demandada con TRW Automotive España, a cuya ejecución estaban adscritos el 100% de los trabajadores afectados por la extinción. Igualmente ha quedado probado que la rescisión del contrato con TRW implicaría para UMEN reducir en un 25% el importe neto de la cifra de negocio, que el gasto del personal representa el 60% de las ventas y es el principal gasto de la compañía, concluyendo



que la estructura laboral de la sociedad resulta insostenible tras la rescisión del contrato de TRW debiendo tomarse medidas a la mayor brevedad posible con la finalidad de acompasar sus gastos al nuevo nivel de ingresos, advirtiendo que en caso contrario se produciría una situación de desequilibrio que derivaría en una pérdidas muy significativas y el riesgo de la continuidad de la empresa.

Tenemos, por tanto, un hecho objetivo que justifica una medida de extinción al amparo del art. 51 Estatuto de los Trabajadores . Este hecho objetivo es el fin del contrato en las condiciones que han quedado probadas y que, al concurrir, justifica la reorganización empresarial ya que la empresa tiene que ajustarse a la nueva estructura productiva derivada de la pérdida de una parte importante de su actividad.

Por otro lado, entre la necesidad de reorganización que conlleva la pérdida del contrato con TRW y el número de extinciones producidas (todo el personal adscrito a su ejecución) existe una proporcionalidad de tal forma que cada uno de los despidos producidos tiene su causa en la pérdida del contrato. Ello quiere decir que tanto la selección, como el número de los afectados ha venido determinado por una causa objetiva, sin que hayan entrado siquiera en juego criterios de oportunidad empresarial o de proporcionalidad en términos de competitividad empresarial. La decisión por tanto no puede reputarse sino ajustada a derecho al darse la causalidad productiva y comprobarse que el procedimiento ha cumplido su adecuación normativa jurídica y judicial.

En función de todo lo argumentado y expuesto ut supra, esta Sala procede a declarar ajustada a derecho la decisión extintiva de la empresarial con las consecuencias propias de los arts. 123 y 124 de la LRJS .

FALLAMOS

Que desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo presentada por LA ASOCIACIÓN DE FEDERACIONES OBRERAS SINDICALES "LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK" LAB, contra la empresa **UNIÓN MONTADORES ELÉCTRICOS DE NAVARRA**, SL (UMEN), declaramos ajustado a derecho el DESPIDO COLECTIVO analizado, con absolucón expresa de la empresa demandada.

No ha lugar a ningún pronunciamiento sobre costas.

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

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

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