



Roj: **STS 5063/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5063**

Id Cendoj: **28079149912016100034**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **13/10/2016**

Nº de Recurso: **56/2016**

Nº de Resolución: **833/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JESUS SOUTO PRIETO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

SENTENCIA

En Madrid, a 13 de octubre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación pendiente ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el letrado D. Pedro María García Sola en nombre y representación de Federación de Asociaciones Obreras Sindicales - Langile Abertzaleen Batzordeak (L.A.B.) contra la sentencia dictada por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 4 de diciembre de 2015 en autos nº 321/2015 seguidos a instancias de la Asociación de Federaciones Obreras Sindicales "Langile Abertzaleen Batzordeak" (L.A.B.) contra la empresa Unión Montadores Eléctricos de Navarra, S.L. (UMEN, S.L.) sobre reclamación nulidad de expediente de despido colectivo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. **Jesus Souto Prieto**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el letrado D. Pedro María García Sola en nombre y representación de la Federación de Asociaciones Obreras Sindicales - Langile Abertzaleen Batzordeak (L.A.B.) mediante escrito de fecha 21 de enero de 2016, presentó demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando que se declare la nulidad del despido colectivo determinado por la empresa "UNIÓN MONTADORES ELÉCTRICOS DE NAVARRA, S.L." (UMEN) o, subsidiariamente, declare no ajustada a derecho la decisión extintiva, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por las anteriores declaraciones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 4 de diciembre de 2015, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: FALLO: «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, S.L. (UMEN), declaramos ajustado a derecho el DESPIDO COLECTIVO analizado, con absolució expresada de la empresa demandada».

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos, que se transcriben según constan en la recurrida, si bien pueda contener algunas erratas menores de fácil subsanación e irrelevantes a los fines de la resolución de los presentes recursos de casación: "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 del mantenimiento, además de la demandada, IPAR Proyectos e Instalaciones S.L. que desarrolla labores de mecánica, y GURPEA Electricidad Industrial SL, que desarrolla labores electrónicas.

TERCERO.- El 31 de marzo de 2015, D. Arcadio , 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. Dimas , 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. Virgilio 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 verse 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." 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 tendría que negociar.

El 4 de mayo de 2015 se produjo la tercera reunión dentro del periodo de consultas. D. Nicanor , 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. Nicanor 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. Jose Francisco , 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. Virgilio . 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. Jose Francisco 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 vendía a UMEN entre dos frentes.

El asesor del Sindicato LAB, Sr. Gumersindo , 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. Virgilio 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. Gerardo , de empresa TRW, y D. Nicanor 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. Gerardo remitió un e-mail a D. Nicanor en el que le pasaba el patrón de horas generales que demandaba la empresa.

A las 12.01 horas el Sr. Nicanor 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. Gerardo 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. Nicanor , 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. Gerardo 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. Nicanor envió nuevo e-mail a D. Gerardo 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. Norberto (TRW) remitió correo al Sr. Nicanor 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. Norberto envió nuevo correo electrónico al Sr. Nicanor , 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. Gumersindo , 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 cese 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 acomparar 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».

QUINTO.- Por parte de la Federación de Asociaciones Obreras Sindicales - Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) Se interpuso recurso de Casación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amparado en lo dispuesto en el artículo 207 e), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , siendo su objetivo denunciar la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar la improcedencia del recurso, se declararon conclusos los autos y se señaló día para votación y fallo el 21 de septiembre de 2016, quedando la Sala constituida en Pleno.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Asociación de Federaciones Obreras Sindicales "Langile Aberzaleen Batzordeak (LAB), presentó demanda de despido colectivo contra la empresa Unión Montadores Eléctricos de Navarra, S.L. (UMEN, S.L.) solicitando ante la Sala de lo Social del TSJ de Navarra la declaración de nulidad de dicho despido.

Son hechos declarados probados, relevantes a los efectos del presente litigio, los siguientes:



- "Quinto: ...En el período de consultas se produjeron seis reuniones... 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 - Don. Virgilio 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.

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....

En esa misma reunión, D. Jose Francisco , 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. Virgilio . 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. Jose Francisco señaló que ante la nueva situación creada ya no tenía sentido que los trabajadores respondieran a las propuestas de TRW...."

"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".

La Sala de instancia dictó el siguiente fallo: "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, declaramos ajustado a derecho el DESPIDO COLECTIVO analizado, con absolución expresa de la empresa demandada."

SEGUNDO.- Recurre la Federación sindical demandante planteando dos motivos:

En el primero, al amparo de lo que autoriza el art. 207 e) de la LRJS ., se denuncia la infracción del art. 51.2 pº 1º y 8º del Estatuto de los Trabajadores .

Considera el recurrente que no ha existido un verdadero proceso negociador, y por lo tanto debe declararse la nulidad del ERE. En concreto, basa esa falta de negociación, principalmente en los siguientes puntos:

a) Que en la reunión de 23 de abril de 2015, la falta de voluntad negociadora se muestra en la exclusión Don. Virgilio , y en la falta de voluntad para llevar a cabo recolocaciones, escudándose la empresa en que ello exigiría una gestión complicada.

b) Que en la reunión del 29 de abril de 2015 se planteó por la parte empresarial que TRW pretendía una reducción de costes general, lo cual fue propuesto a los trabajadores, que estaban dispuestos a negociarlo, pero no hubo ninguna propuesta concreta por parte de la empresa sobre esas modificaciones económicas, ni una negociación adecuada con TRW como principal cliente de la empresa.



c) Que en la reunión del 6 de mayo de 2015 se vuelve a poner de manifiesto la actitud negativa y sin alternativas de la empresa, lo que, a juicio del recurrente sólo supone un mero trámite con apariencia de negociación encaminada a cumplir con el requisito legal pero sin voluntad auténtica de acuerdo.

Con respecto a la exigencia de negociar de buena fe durante el período de consultas recuerda nuestra STS/IV de 25 de marzo de 2015 (Rco. 295/14), reproducida por la de 16 de junio de 2015 (Rco. 273/14) -ambas del Pleno de la Sala-, 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 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 (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) >>.

Pues bien, nada de esto sucede en la negociación llevada a cabo en el período de consultas al que ahora nos referimos para colegir que hubo malicia o negligencia por parte de la empresa demandada, ya que, de acuerdo con lo que se mantiene como probado en el hecho Quinto, a la proposición realizada por la representación social sobre la posibilidad de recolocar a los trabajadores afectados, la parte empresarial puso de relieve, por una parte que ello llevaría a que "las condiciones económicas que actualmente tienen todos los componentes del colectivo, deberían ser revisadas de manera drástica y a la baja", y que, en cualquier caso la recolocación no era viable porque "la consecuencia sería que el negocio principal de la empresa UMEN podía verse seriamente dañado y en consecuencia la viabilidad de la empresa y el peligro de que todos los puestos de trabajo pudieran verse repercutidos de forma muy negativa" y que la recolocación en empresas externas no dependía solamente de UMEN, exigiendo gestiones "muy complicadas y de poco éxito", insistiendo en 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". Y por su parte, en el hecho Sexto se pone de relieve que tras la comunicación que le envió TRW el 31 de marzo de 2015 anunciando que con efectos desde el 1 de mayo "procedía a la extinción del contrato de arrendamiento de servicios que tenía con la empresa demandada UMEN", se produjo un intercambio de e-mails entre ambas empresas con objeto de modificar los cuadrantes horarios en relación con las exigencias de TRW, sobre el número de horas electrónicas que debería ocupar el servicio de mantenimiento, lo que suponía la prestación de servicios de solo cinco trabajadores, indicándole además a UMEN si estaría dispuesta a aceptar los precios hora de facturación que se indicaban en el acta levantada al efecto; todo lo cual prolongó este intercambio de comunicaciones hasta el día 5 de mayo, lo cual revela que no hubo una actuación maliciosa ni negligente por parte de la empresa UMEN en la negociación con su principal cliente TRW, a los efectos de tratar de disminuir el número de trabajadores afectados por el ERE. Se trata en definitiva de sustituir la valoración de la Sala por la que verifica la propia parte recurrente.

Por todo ello el motivo no puede prosperar, como también señala el Ministerio Fiscal indicando que, sin que se modifiquen los hechos probados, toda la argumentación del recurso se funda en los criterios que la parte considera evidencias de la falta de voluntad negociadora, en particular, sobre la efectiva negociación con el principal -y único- cliente.



En el segundo motivo pretende el recurrente, subsidiariamente a su petición principal desestimada en el anterior motivo, que el ERE sea declarado no ajustado a derecho.

Lo articula, amparándose en el art. 207, e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), denunciando genéricamente la infracción de las normas del ordenamiento jurídico, pero sin citar ninguna, o de la jurisprudencia que fuera aplicable para resolver las cuestiones objeto de debate, sin citar tampoco sentencia alguna representativa de la jurisprudencia que invoca. Parece claro que el motivo merece ser rechazado ante el defecto, insubsanable, de la falta de cita y de fundamentación legal de la supuesta infracción a la que se refiere.

Pero, en todo caso, tampoco podría prosperar al no haber sido combatido el HP Undécimo de la sentencia recurrida, que presta apoyo a lo razonado al respecto en el FJ Tercero de dicha sentencia, dando por incuestionable la existencia de la causa productiva, al señalar: "igualmente ha quedado probado que la rescisión del contrato con TRW implicaría para UNEM reducir en un 25% el importe neto de la cifra de negocio y que el gasto de 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.....". Y no olvidemos que la pérdida de un cliente importante -en este caso el principal, y el único en relación con los trabajadores afectados-, que obliga a reducir la producción general de la empresa, se puede transformar también en la situación económica negativa consistente en las "pérdidas previstas" a que se refiere el art. 51.1, c), segundo párrafo, ya que tales pérdidas previstas, aunque no tengan existencia contable por no ser actuales, pueden existir sin embargo como previsión que podrá hacerse o no realidad en el futuro, y pueden justificar una medida de gestión empresarial actual, siempre que entre los hechos actuales de pérdida en la producción y la consecuencia prevista de la correspondiente disminución de ingresos exista una relación lógica que lleve a la necesidad de recurrir a extinciones contractuales para acomodar la plantilla a esa nueva situación.

Insiste el recurrente en este motivo sobre la inactividad de la empresa en orden a evitar la pérdida del contrato con TRW, que a su juicio hubiera permitido mantener al menos cinco puestos de trabajo, de los dieciséis afectados; pero esta alegación ya ha quedado contestada y desestimada con lo que hemos dicho anteriormente al respecto en este mismo Fundamento Jurídico.

TERCERO.- El rechazo de ambos motivos determina, de acuerdo con lo informado por el Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la Federación de Asociaciones Obreras Sindicales - Langile Abertzaleen Batzordeak (L.A.B.) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de fecha 4 de diciembre de 2015 en autos nº 321/2015, que queda firme. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

Jesus Gullon Rodriguez Fernando Salinas Molina Luis Fernando de Castro Fernandez Jose Luis Gilolmo Lopez Maria Luisa Segoviano Astaburuaga Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana Rosa Maria Viroles Piñol Maria Lourdes Arastey Sahun Miguel Angel Luélmo Millan Antonio V. Sempere Navarro Angel Blasco Pellicer Sebastian Moralo Gallego **Jesus Souto Prieto** Jordi Agusti Julia **PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. **Jesus Souto Prieto** hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.