

El despido colectivo por causas productivas en un centro de trabajo de una empresa multi-centros: elementos configuradores y negociación colectiva gestional o participativa.

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Resumen: *Esta sentencia del Tribunal Supremo versa sobre el despido colectivo y la necesidad de ajustar la plantilla a la actividad desarrollada en el “centro de trabajo” afectado en el marco de una empresa multi-centros a través de despidos basados en “causas productivas”. El despido es ajustado a derecho: se acredita la causa productiva; se cumplen con los requisitos de la fase de consulta-negociación colectiva participativa, que termina sin acuerdo colectivo de reorganización o reestructuración; y asimismo la racionalidad y proporcionalidad de las medidas de extinción contractual adoptadas a iniciativa del empresario.*

Palabras clave: *Despido colectivo. Empresa y centro de trabajo. Periodo de consultas. Causalidad del despido. Plan social. Criterio de racionalidad de la decisión extintiva. Intervencionismo público. Garantías. Jurisprudencia comunitaria.*

Abstract: *This Supreme Court ruling deals with collective dismissal and the need to adjust the workforce to the activity carried out in the “work center” affected in the framework of a multi-center enterprise through redundancies based on “productive causes”. The dismissal is adjusted to the right: The productive cause is credited; the requirements of the consultation-collective bargaining phase, which ends without collective agreement of reorganization or restructuring, are met; and the rationality and proportionality of the contractual extinction measures adopted at the initiative of the employer.*

Keywords: *Collective dismissal. Company and work center. Consultation period. Dismissal causality. Social plan. Criteria for the rationality of the extinct decision. Public interventionism. Guarantees. Community jurisprudence.*

I. Introducción

Este trabajo analiza el factor causal y sus requisitos en los despidos colectivos; el periodo de consultas-negociación como expresión de la negociación colectiva gestional. Y se estudia, asimismo, la unidad empresarial de referencia para apreciar el umbral temporal y cuantitativo número en los despidos colectivos y también los términos de apreciación de la racionalidad de la decisión extintiva. Se resuelve en el sentido de que concurren en el caso las causas productivas como motivo fundante del despido colectivo. El despido es ajustado a derecho. Se ha evidenciado un cambio productivo respecto de las tareas de mecanizado y es sobre dicho centro de trabajo

sobre el que recae la causa productiva objetivada, entendiendo que no sólo ha quedado acreditada la misma, sino que la decisión extintiva resulta razonable y proporcional en los términos del art. 51 ET, máxime si se tiene en cuenta que no existen elementos que pudieran hacer pensar que la situación hubiera sido creada artificialmente por la empresa.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Pleno)

Número y fecha de la sentencia: sentencia núm. 1019/2020, de 8 de noviembre.

Tipo y número de recurso de Casación: Recurso de casación núm. 143/2019.

ECLI:ES:TS:2020:3976.

Ponente: Excma Sra. Dña. María Lourdes Arastey Sahún.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1).-La representación del Comité de Empresa de Mecanizados Industria Auxiliar S.A. (MIASA) se interpuso demanda en materia de despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «estimando la demanda presentada se declare la nulidad de la decisión extintiva recurrida y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando solidariamente a las empresas codemandadas a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de la LRJS, con abono de los salarios dejados de percibir, o subsidiariamente y en todo caso, se declare no ajustada a derecho la citada decisión extintiva y todo ello con condena a las codemandadas a estar y pasar por esta declaración.».

2).-Se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en la que consta el siguiente fallo: «Estimando parcialmente las demandas de despido colectivo interpuesta por D. Maximiliano, en representación del Comité de empresa de Mecanizados Industria Auxiliar, S.A. (MIASA), asistido del Letrado. D. Daniel Colio Salas, contra Mecanizados Industria Auxiliar, S.A. (MIASA), asistido por la Letrada Doña Carmen Galán Fernández y frente a Miasa Zuera, S.L., asistida por la Letrada Doña María Esther Segovia del Moral, sobre despido colectivo, al que se acumuló el Procedimiento Nº 22/2019 iniciado en virtud de demanda interpuesta por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) -Letrado Doña Ana María Zaldueño-, Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) -Letrada...- y Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) -Letrado..., frente a las mismas empresas, declaramos no ajustado a derecho el despido colectivo impugnado y condenamos a la empresa Mecanizados Industria Auxiliar, S.A., a estar y pasar por tal declaración, desestimando la petición de nulidad, y con absolución de la codemandada Miasa Zuera, S.L.. Sin costas.

Se recurre la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, la cual realiza los siguientes pronunciamientos:

1º. Se declara probados los siguientes hechos fundamentales:

a). El Director de Recursos Humanos de Mecanizados Industria Auxiliar SA (Miasa Pamplona) comunicó al Comité de Empresa que se veía en la obligación de iniciar un procedimiento de Extinción Colectiva de Contratos de Trabajo de conformidad con lo regulado en el art. 51 del ET, así como lo preceptuado en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de

despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Así mismo se indicaba que el inicio de periodo de consultas tendría lugar el 19 de noviembre.

b). La Comisión Negociadora se constituyó el mismo día y se acordó emplazar a las partes a una primera reunión del periodo de consultas. Queda acreditado en autos Acta de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores y el requerimiento efectuado para que se emitiese el informe a que se refiere el artículo 64.5 del ET. En la misma fecha se comunicó el inicio del expediente de regulación de empleo al Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno de Navarra indicando, entre otros extremos, que la plantilla la componían 126 trabajadores, que el número de afectados era 28, invocando causas organizativas y productivas.

c). Se aporta por la dirección de la empresa una *Memoria Explicativa* (que concluye que es preciso un ajuste estructural de 28 puestos de trabajo a tiempo completo) y un *Informe Técnico* (que solo hace referencia a las causas productivas), donde se indica que ante la reducción de carga de trabajo en la planta de Pamplona y con el objetivo de ajustar la plantilla a la producción prevista en los dos próximos ejercicios se produjo: un aumento del stocks durante el año 2018; la internalización de algunos procesos; y la tramitación de un expediente temporal de regulación de empleo en marzo de 2018 que afectó a 8 trabajadores. Considera que en Miasa Pamplona existe un excedente de personal de mano de obra directa para las necesidades de producción de la compañía de 18,7 puestos de trabajo en la sección de mecanizado y que, estando previsto que la carga de trabajo en la sección de mecanizado se mantenga o disminuya en los años 2010 y 2021, no se prevé que la necesidad de personal de mano de obra directa se recupere y su exceso, por lo tanto, se estima estructural y no coyuntural. Como consecuencia de la menor actividad productiva, no sólo se produce una menor necesidad de mano de obra directa, sino que también es necesario dimensionar de forma adecuada el número de puestos de trabajo de mano de obra indirecta en Miasa Pamplona, reduciéndolos de 35 a 26.

d). Se establecen los criterios para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. Se entrega, al efecto, un documento en el que entre otras consideraciones se indica que se atendería a la polivalencia, eficiencia, rendimiento, capacidad y productividad de manera que se priorizaría la permanencia en planta del personal con mayor grado de polivalencia y capacidad técnica, así como mayor eficacia y eficiencia en el trabajo y desarrollo de los programas de producción. Aunque no se entrega a la representación legal de los trabajadores la documentación concreta sobre la ponderación de tales criterios y la tabla de polivalencia y evaluación de desempeño de personal utilizado.

2º. En el periodo de consultas la empresa presentó un “plan de acompañamiento” y más concretamente las medidas de recolocación externa con la que intentaba minorizar el impacto del despido. En distintas reuniones la empresa explica las causas productivas en las que se encontraba la planta de Miasa Pamplona afecta por el ERE y señala que la *causa productiva era estructural y no meramente coyuntural* y que no se había producido “deslocalización” alguna de actividades productivas; la empresa insistió en que las aducidas era causas económicas y organizativas, no económicas. La parte social (sindicatos CCOO, ELA y LAB), indicó que el informe era poco riguroso y que faltaba información relevante y entre esa información las relativas a la situación económica; también sobre otras alternativas posibles elusivas de las medidas extintivas (por lo que solicita documentación complementaria) y que ERE no era ineludible porque la situación de la carga de trabajo era coyuntural, y que apreciaban una falta de voluntad de la empresa de “traer trabajo a la sección de mecanizado de Pamplona”; y existían, además, otras alternativas a los despidos. Tampoco hubo acuerdo sobre las condiciones indemnizatorias en la que se iban a producir finalmente los despidos colectivos por causas productivas (no económicas). Se procedió a la terminación del periodo de consultas *por falta de acuerdo*, siendo ello comunicado a la Autoridad Laboral.

3º. La empresa entregó al Comité de Empresa la relación individualizada de los trabajadores afectados y en el mismo día se comenzó a entregar a los afectados las

cartas de despido. En dichas cartas de despido se lleva a cabo una explicación de las causas productivas y organizativas estructurales indicando: -Que las causas productiva y organizativa es estructural, de manera que después del ERTE persistieron tales causas convirtiéndose en estructurales. -Que se había producido una disminución del nivel de producción, no adjudicación de contratos. Una falta de competitividad de Miasa en los últimos años, por la estructura de costes; y que por la falta de espacio físico en la propia planta no le han podido ser adjudicados la mayoría de los proyectos relevantes para la fabricación de piezas de clientes externos a Miasa, por lo que ha dejado de producir al ritmo esperado y necesario para mantener la actividad necesaria. -Por otra parte, en la sección de mecanizado se han realizado operaciones de bajo nivel técnico y alto coste. Se ofrecen dato que, según la empresa, ponen de manifiesto que la pérdida de competitividad de la planta de Pamplona se focaliza, en un mayor grado, en la actividad de mecanizado que precisamente concentra a gran parte de la plantilla. -Las previsiones para el futuro no son positivas: la previsión de producción de los proyectos actualmente en fabricación en MIASA Pamplona para los próximos expuesta con datos relativos a las unidades de piezas. Se observa una drástica reducción de la actividad que tiene un reflejo en el umbral de personal estructural necesario para la realización de los programas de producción en el centro de trabajo de la planta industrial de Pamplona, constatándose que existe un exceso de plantilla para el personal adscrito. Lo expuesto conlleva a que la empresa debe necesariamente adaptar su umbral de personal a las necesidades reales, presentes y futuras, con vista todo ello a garantizar la viabilidad futura y mantenimiento del negocio empresarial.

4°. En consecuencia haya una incidencia en los puestos de trabajo, esto es, un excedente de personal, que en su mayor parte se concentran en la actividad de mecanizado. De ello se infieren las razones por las que la Dirección de la Empresa se ve en la obligación de proceder la extinción de la relación laboral. Es necesario amortizar 23 puestos de trabajo, al no ser posible la suficiente actividad para la plantilla actual.

5°. El *informe de la Inspección de Trabajo* no se muestra favorable a las decisiones extintivas a llevar a cabo por la dirección de la empresa. Y ello por varios motivos determinantes:

-La empresa no clarifica de manera expresa ni detallada los criterios de selección de los trabajadores afectados.

-No recoge para cada trabajador las cualidades y aptitudes en relación a dichos criterios (en términos de mayor o menor polivalencia y adaptabilidad...).

-Durante el periodo de consulta-negociación en vistas de alcanzar un posible acuerdo, etiendo que no existió una verdadera negociación con objeto de evitar o reducir los efectos del ERE.

-En el expediente se alegan causas organizativas y productivas y no económicas, por ello no se aportó documentación relativa a éstas últimas aun cuando durante el periodo de consultas se aludían continuamente a la ausencia de rentabilidad económica.

-La comisión negociadora aludía a que el expediente suspensivo de abril de 2018 -previo al proyecto de despidos colectivos- se debió a una situación coyuntural y que en la actualidad se había tomado en estructural sin presentar, no obstante, argumentos "más allá de precios poco competitivos".

-Se debería haber aportado la documentación económica de empresas del grupo empresarial de pertenencia.

6°. Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Navarra y admitido el recurso de casación, se dio traslado al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente en sus cuatro primeros motivos y procedente en el quinto. Instruida la Magistrada Ponente, se declararon

concluidos los autos, señalándose para votación y fallo por el Pleno de la Sala, el día 18 de noviembre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

IV. Posiciones de las partes

1º. Posición de la empleadora. Frente a la sentencia de instancia, que declara no ajustado a derecho el despido colectivo adoptado por la empresa, se alza en casación ordinaria la empleadora demandada mediante una serie de motivos, amparados en los apartados d) y e) del art. 207 LRJS. Los motivos alegados en el recurso se dirigen a obtener la revisión del relato de hechos probados de la sentencia recurrida. Encaminados, básicamente, a acreditar que MIASA no ha logrado la adjudicación de una gran parte de los proyectos y la pérdida de competitividad que está más focalizada en las actividades de Mecanizado. Que durante el periodo de consultas se aportó información sobre las ventas de Miasa Pamplona y la previsión global sobre los ejercicios económicos para los años 2017 y 2018.

2º. Posición de la parte social. Se considera que la causa empresarial alegada no es estructural sino coyuntural; que existe una confusión entre la causas productiva y la causa económica; que durante el periodo de consultas no hay buena fe en la consulta-negociación colectiva, porque existía ya una previa decisión adaptada inflexible por parte de la empresa y porque no se había transmitido la suficiente información. En lo principal se mantienen las alegaciones que se habían efectuado previamente ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, con cuya sentencia, lógicamente, se coincide.

V. Normativa aplicable al caso

En lo principal entran en juego los artículos 51 del ET, y 207 y 124 de la LRJS; el RD 1483/2012, de 29 octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada; la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos; el art. 4 del Convenio 158 OIT (1982); el art. 30 (derecho social fundamental a la protección “en caso de despido injustificado”) de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; y el art. 24 (“Derecho a la protección en caso de despido”) de la Carta Social Europea Revisada de 1996.

VI. Doctrina básica (Fundamentación jurídica)

1. El Tribunal Supremo pone de relieve que la Sala de instancia da por reproducidas las actas de las reuniones mantenidas en el *periodo de consultas*, por lo que resulta innecesario traer al relato fáctico circunstancias no controvertidas sobre el contenido de dichas reuniones. Y recuerda que la sentencia desestimó la pretensión principal de nulidad del despido colectivo, de forma que el debate litigioso ha quedado ya circunscrito a la valoración de la causa alegada por la empresa. No corresponde ya a la Sala examinar la suficiencia o insuficiencia ni de la información facilitada por la empresa, ni de la documentación aportada por la misma durante el periodo. Por ello, carece de trascendencia reseñar, como se pretende, que la empresa aportó una u otra información. Asimismo otras alegaciones de revisión de hechos probados han de fracasar, pues el propio informe técnico (aportado por la dirección de la empresa y abundantemente citado) señala que la empresa no ha logrado gran parte de los proyectos a los que concurrió, siendo innecesario concretar cada uno de ellos.

En el fundamento segundo de la Sentencia se atiende a uno de los motivos principales del recurso de la empresa. Al amparo del art. 207 e) LRJS, el recurso sirve a la empresa para denunciar la infracción del art. 51 del ET y del art. 1 del RD 1483/2012, de 29 octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Para la recurrente la sentencia recurrida no respeta la doctrina jurisprudencial que señala que la existencia de causa productiva ha de analizarse en la rama de actividad, centro de trabajo o unidad productiva en la que se produce, sin atender necesariamente al conjunto de la empresa.

Al respecto, se arguye que esta Sala IV del Tribunal Supremo ha venido declarando que, tal y como quedan definidas en el art. 51.1 ET, las *causas productivas* existen cuando se produce una reducción del volumen de actividad que incide en el buen funcionamiento de la empresa y su misma eficacia. Así pues, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de la producción contratada que provoca dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; y como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende^[1]. Y, en efecto, el Tribunal Supremo ha sostenido que este tipo de causas puede actuar tanto en el ámbito de la empresa en su conjunto, como en un solo centro de trabajo o unidad productiva autónoma. Esto último ocurre cuando lo que se produce es una situación de desajuste, entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afecta y se localiza exclusivamente en puntos concretos de la actividad de la empresa, pero que no alcanza a la entidad globalmente considerada. Si ello sucede, la medida extintiva sólo estará justificada, en su caso, allí donde se produzca la situación anormal en que consiste ese desfase entre el volumen de la plantilla y las necesidades que deben cubrirse con ella. A mayor abundancia, se ha declarado que la legalidad vigente no impone al empresario la obligación de recolocar al excedente de mano de obra y reforzar con él otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo^[2].

2. En el presente caso, la medida extintiva –despido colectivo- adoptada afectó a 23 puestos de trabajo, de los cuales 20 son de trabajo directo en la fabricación de piezas y, concretamente, en la actividad de mecanizado (hecho probado quinto); siendo así que la plantilla en la sección de mecanizados constaba de 48 personas trabajadoras (hecho conforme). El relato de hechos probados de la sentencia revela que, al menos desde 2016, se constataba que el centro de trabajo de Pamplona carecía de espacio físico suficiente para desarrollar nuevos proyectos (hecho probado segundo); que, por dicha razón, en 2017 se constituye Miasa Zuera para la puesta en marcha de una nueva planta en dicha localidad zaragozana, dedicada fundamentalmente al mecanizado de piezas (hechos probados segundo y tercero); que se llevó a cabo la ampliación de la sección de inyección en Pamplona con la previsión de que parte del personal de la sección de mecanizado pasara a aquella; y que la empresa estaba perdiendo competitividad impidiéndole obtener nuevos productos.

En suma, siendo la causa productiva invocada para justificar el despido colectivo, se ha de partir del dato cierto de que la actividad empresarial en el momento del despido se caracterizaba por el hecho de que la planta de Pamplona estaba siendo destinada a la actividad de fundición de piezas, habiéndose desarrollado desde hacía dos años una política consistente en llevar a cabo las subsiguientes tareas de mecanizado en un centro de trabajo distinto; y todo ello por la necesidad de ampliar el espacio, en términos de instalaciones, para la esencial labor de fundición. En esa tesitura, la previsión de duración de desarrollo de los proyectos en marcha, unida a la no obtención de nuevos proyectos de forma suficiente, pone de manifiesto que el número de personas trabajadoras de mecanizados que quedaban en la planta de Pamplona mostraba un sobredimensionamiento (excedente de personal en la plantilla) a la vista de que los productos que se fabrican son en su enorme mayoría aquellos que nutren la actividad de mecanizados de la planta de Zuera, sin que las previsiones de futura actividad permitan dar actividad a esa sección de la planta de Pamplona.

Con todo, según doctrina reiterada del Tribunal Supremo, una vez acreditada la concurrencia de la causa, el control judicial debe centrarse en comprobar si las medidas adoptadas para paliar los cambios acontecidos en el ámbito técnico, organizativo o productivo de la empresa «son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, *si se ajustan o no al estándar* de conducta del "buen comerciante"», teniendo en cuenta para su análisis que las aludidas causas técnicas,

organizativas o productivas, afectan al funcionamiento de la empresa o de alguna unidad integrante de la misma, no siendo preciso que de ello se derive una situación económica negativa, aun cuando no se pueda descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras. En ese sentido el criterio jurisprudencial es que *la decisión extintiva debe constituir una medida racional* en términos de eficacia de la organización productiva que sea proporcional y adecuada a los fines que se pretenden conseguir; lo que no implica que nos corresponda fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial, sino que *únicamente han de excluirse -como carentes de razonabilidad- aquellas decisiones empresariales que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores*^[3]. Y, en este caso, el Tribunal Supremo no comparte los razonamientos de la sentencia recurrida que analiza el volumen de la producción globalizando los datos de la producción final. Pues, ciertamente, de lo que aquí se trata es de *examinar la causa en relación con la concreta unidad afectada*, que es la de mecanizados en una planta concreta. La producción del centro afectado -Pamplona- se ha ido concentrando en las labores de fundición. Por consiguiente, si no estamos ante un producto acabado -al faltar el mecanizado que se desarrolla en Zuera-, el número de unidades sin mecanizado revela que, en efecto, la planta de Pamplona ha disminuido su producción. En definitiva, evidenciado un cambio productivo respecto de las tareas de mecanizado y reiterando que sobre dicha unidad es sobre la que recae la causa objetiva, siendo ello así el Tribunal Supremo considera que no sólo ha quedado acreditada la misma, sino que la decisión extintiva *resulta razonable* en los términos del art. 51 ET, máxime si se tiene en cuenta que no existen elementos que pudieran hacer pensar que la situación hubiera sido creada artificialmente por la empresa.

Por ello, se concluye la argumentación jurídica desplegada indicando que el recurso de casación ordinario debe ser estimado, como también sostiene el Ministerio Fiscal (aunque, habría que añadir, que no así con el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que, no obstante, sí fue atendido en la instancia). En consecuencia, se casa y anula la sentencia recurrida y, con desestimación íntegra de las demandas acumuladas, se declara ajustado a derecho el despido colectivo acordado por la empresa demandada. Declarando, por último, que en atención a lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, no procede la imposición de costas.

VII. Parte dispositiva

Se alcanza la conclusión lógico jurídica del razonamiento expuesto, y, en congruencia, se falla en el sentido de decidir la estimación del recurso de casación interpuesto por la empresa Mecanizados de Industria Auxiliar S.A. contra la sentencia dictada el 3 de julio de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en autos núm. 15/2019 seguidos a instancias D. Maximiliano en su calidad de representante del Comité de Empresa de Mecanizados Industria Auxiliar S.A. (MIASA) contra Mecanizados Industria Auxiliar S.A. (MIASA) y Miasa Zuera S.L., al que se acumuló el procedimiento 22/2019 seguido a instancia de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) y Eusko Langileen Alkartasuna (ELA) frente a las mismas empresas, en procedimiento sobre despido colectivo. En consecuencia, se casa y anula la sentencia recurrida y, con desestimación íntegra de las demandas acumuladas, se declara ajustado a Derecho el despido colectivo acordado por la empresa demandada; debiendo cada parte hacerse cargo de las costas causadas a su instancia. Y se ordena la notificación de esta resolución a las partes y su inserción en la colección legislativa.

Sin perjuicio de todas las consideraciones anteriores, son varias las cuestiones que deben resaltarse en esta parte dispositiva de la sentencia, entre ellas algunas de las ya aludidas: 1ª) Se da por probada la causa económica en el centro de trabajo o unidad productivas de referencia; 2ª) Se considera, por otra parte, que la decisión extintiva *resulta razonable* en los términos del art. 51 ET, máxime si se tiene en cuenta que no existen elementos que pudieran hacer pensar que la situación hubiera sido creada artificialmente por la empresa. Pues la existencia de la causa productiva en sí

no permite llevar a cabo despidos colectivos de manera irrazonable, desproporcionada y, por tanto, sin atender a una ponderada (que para el Tribunal Supremo, en esta sentencia, parece aludir también a una cierta proporcionalidad “de sacrificios”). En realidad, el criterio de proporcionalidad en este contexto de valoración de la legitimidad del despido atiende ante todo a la ponderación entre la situación negativa generada por la causa productiva y su objetivación en el impacto sobre la necesidad de llevar a cabo un determinado número de despidos, evitando, así, la arbitrariedad del ejercicio de los poderes empresariales de despido (causa o motivo justificado y número de despidos a realizar por tratarse de excedentes de personal producidos por dicha causa sobrevenida).

VIII. Pasajes decisivos

“Recordemos que la sentencia desestimó la pretensión principal de nulidad del despido colectivo, de forma que el debate litigioso ha quedado ya circunscrito a la valoración de la causa alegada por la empresa. No corresponde ya a la Sala examinar la suficiencia o insuficiencia ni de la información facilitada por la empresa, ni de la documentación aportada por la misma durante el periodo. Por ello, carece de trascendencia reseñar, como se pretende, que la empresa aportó una u otra información. [...]. En otras palabras, hemos sostenido que la decisión extintiva debe constituir una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva que sea proporcional y adecuada a los fines que se pretenden conseguir [...]. Y, en este caso, no podemos compartir los razonamientos de la sentencia recurrida que analiza el volumen de la producción globalizando los datos de la producción final. De lo que aquí se trata es de examinar la causa en relación con la concreta unidad afectada, que es la de mecanizados en una planta concreta. La producción del centro afectado -Pamplona- se ha ido concentrando en las labores de fundición. Por consiguiente, si no estamos ante un producto acabado -al faltar el mecanizado que se desarrolla en Zuera-, el número de unidades sin mecanizado revela que, en efecto, la planta de Pamplona ha disminuido su producción. En suma, evidenciado un cambio productivo respecto de las tareas de mecanizado y reiterando que sobre dicha unidad es sobre la que recae la causa objetiva, entendemos que no sólo ha quedado acreditada la misma, sino que la decisión extintiva resulta razonable en los términos del art. 51 ET”.

IX. Comentario jurídico-crítico

1.-Nos encontramos ante un problema de interpretación de la normativa y, específicamente, de lo relativo a la existencia de la causa productiva y de su incidencia o repercusión jurídico-laboral en la necesidad de realizar una serie de despidos colectivos. La clave radica en interpretar si concurre la causa productiva aducida en el centro de trabajo de la empresa multi-centros, por un lado; y, por otro, si se ha observado –como así se da por acreditado- los requisitos del procedimiento de despido colectivo (señaladamente la fase de consulta-negociación colectiva, con la exigencias de transmisión de la información y documentación pertinente y la adecuación al principio de buena fe^[4] (que exige una voluntad efectiva de negociar; la transmisión de informaciones documentadas relevantes; y que no esté predeterminada la decisión, pues *no se trata de un actor formal de mero trámite*) en el necesario proceso de negociación colectiva gestional o participativa); e igualmente si efectivamente existe una correspondencia razonable entre la causa productiva y el alcance de la decisión extintiva tomada por el empleador. Como ha declarado reiteradamente el TJUE, la Directiva 98/59/CE, impone una obligación de negociación colectiva en vista de alcanzar un acuerdo a través los criterios que se derivan del principio de buena fe en el proceso negociación, aparte de los que se indican en la misma normativa aplicable^[5].

2.-En cualquier caso, debe tomarse en seriamente en consideración que la función del recurso de casación se hace visible en las causas por las que cabe interponerlo, ya que, además del error en la aplicación del Derecho positivo, cabe imponerlo –con limitaciones intrínsecas y extrínsecas- en caso de error de hecho en lo que se refiere a

la apreciación de la prueba. Estamos en el marco de la casación ordinaria (el recurso se ampara en los apartados d) y e) del art. 207 LRJS). El apartado d) remite al motivo relativo al “error en la apreciación de la prueba en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradictorios por otros elementos probatorios”. Como regla general, se puede decir que este motivo se interpreta de forma aquilatada y limitada, ya que el Tribunal Supremo considera procedente este motivo sólo cuando se trate de un error cualificado en el sentido de patente y trascendente para el fallo (STS de 12 de marzo de 2002). Además, la equivocación de juzgador tiene que desprenderse de forma directa de un documento con eficacia probatoria y que esté incorporado a los autos. No tienen esta naturaleza las copias no adveradas o las actas generales por la actividad procesal. Según consolidada doctrina (SSTS de 30 de abril de 2004 y de 29 de junio de 2004) el error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, tiene que ajustarse a una serie de exigencias y limitaciones.

Por su parte, el apartado e) hace referencia al motivo relativo a la “Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate”. El TS acota este motivo exigiendo que la infracción del ordenamiento sea determinante de fallo, por lo que en realidad, como casi todos los restantes, se está refiriendo a la impugnación de sentencias.

Al respecto hay que tener en cuenta que en relación con la revisión de los hechos probados, como motivo de fondo del recurso, el TS es especialmente cuidadoso a la hora de apreciar que ello tenga trascendencia fundamental para la modificación del fallo, no aceptando al efecto la sustitución de la valoración objetiva del juzgador por la subjetiva de la parte recurrente (STS de 26 de febrero de 2020).

Para el TS ha existido un error en la apreciación de la prueba basada en la documentación obrante en autos; y una infracción de la doctrina jurisprudencial sobre la interpretación del sentido y alcance de la causa productiva, entendiendo que hay prueba de la causa productiva y juicio de racionalidad y ponderación en la adopción de la decisión extintiva. La dirección de la empresa deberá acreditar la concurrencia de la causa y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva y su alcance (art. 51 del ET). La reforma de 2012 (a pesar de lo que subyace a la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012), no pudo suprimir en sí mismo el criterio general de racionalidad, proporcionalidad y adecuación jurídica de los despidos colectivos, de acuerdo con los críticos técnicos-jurídicos de motivación de la sentencia^[6] y de la experiencia jurídica. La dirección de la empresa está obligada a demostrar (se la impone esa carga *ope legis*) la racionalidad-proporcionalidad-adecuación funcional existente entre la causa empresarial y la medida extintiva adoptada. Y no sólo por existir un deber de motivación de la decisión ex art. 51 del ET, sino también por la aplicación directa del art. 4 del Convenio OIT 158, de 22 de junio de 1982, conforme al cual “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello *una causa justificada relacionada* con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

Serán productivas o de producción las entendidas con referencia a las que afectan a los costes y volumen de aquélla, para adecuarlos a las exigencias del mercado, evitando que se ponga en peligro, de mantenerse su desajuste, el funcionamiento competitivo de la empresa. Se asocian a las dificultades que el entorno ocasiona a la capacidad productiva de la de la empresa como organización que opera en el mercado y que exigen la transformación o reducción de la producción. Las causas productivas es un tipo diferenciado de las económicas y hacen referencia a las *necesidades empresariales de ajustar su capacidad productiva al mercado* sin perder competitividad. Existirían razones productivas que avalarían las extinciones del contrato cuando la retracción del mercado obliga a la empresa a producir menos y, por consiguiente, a reducir proporcionalmente plantilla. Este factor causal es el apreciado por la sentencia del TS^[7]. Como se puede apreciar en la fundamentación jurídica de la

sentencia se aprecia implícitamente que la regulación vigente del art. 51.1 del ET no ha eliminado –en términos de teoría general de la interpretación o hermenéutica jurídica- la conexión de funcionalidad entre la causa de funcionamiento de la empresa (en nuestro caso concreto, causa productiva) y los despidos colectivos que se han de producir en el centro de trabajado afectado. Por tanto, en el grupo normativo regulador de los despidos colectivos preside el criterio de que en nuestro ordenamiento jurídico-laboral se exige una conexión funcional entre la causa alegada –en el caso de autos, causa productiva- y las medidas extintivas adoptadas por el empresario.

Cuestión también controvertida –y que es central en esta sentencia objeto de análisis- es la concerniente a la *dimensión de la organización empresarial tomada como base para apreciar las causas* y, en particular, la causa productiva. En el caso de autos se trata de apreciar el elemento causal (“causa productiva”) en un centro de trabajo o unidad productiva y no del conjunto de la empresa multi-centros. De este modo se puede apreciar las causas productivas cuando se produzcan cambios – hechos sobrevenidos de relevancia jurídica-, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Es importante, al efecto, tener en cuenta que la STJUE de 13 de mayo de 2015 (asunto C 392/13), que discursivamente (aunque refiriéndose al centro de trabajo como unidad de referencia para la determinación del umbral de efectivos) viene a admitir que el despido colectivo puede producirse respecto de la empresa, centro de trabajo (empresa, centros de actividad). De este modo, se manifiesta la relevancia que presenta el centro de trabajo definido estipulativa y funcional ex art. 1.5 del ET^[8] respecto al ámbito de referencia de las causas productivas empresariales. En todo caso, existe un criterio mayoritario en relación a que el ámbito empresarial de apreciación existencial de las causas reorganizativas (expresión comprensiva de las causas productivas, técnicas u organizativas), y a diferencia de las causas económica en sentido estricto, el ámbito empresarial de referencia en la apreciación del factor causal puede ser también el de centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa^[9]. No es baladí hacer notar que a estos efectos el concepto de centro de trabajo (“centro de actividad”, según los términos del art. 1.1 de la Directiva 98/59/CE), es una *noción* típica de Derecho social comunitario en cuanto concepto estipulativo y funcional (tipo normativo flexible) a los efectos de aplicación de la normativa comunitaria, por lo que en núcleo fundamental –y más allá de denominaciones diferenciadas- no puede ser distinto en las legislaciones de los Estados miembros de la Unión; y en caso de controversia jurídica corresponderá a los jueces y tribunal y en instancia definitiva al propio Tribunal de Justicia comunitario fijar su alcance atendiendo a los fines de la normativa comunitaria en cuestión^[10]. Es así que se puede producir un despido colectivo en un solo centro de trabajo de una empresa –como organización socioeconómica-vertebrada en una pluralidad de centros de trabajo o unidades productivas.

Otra cuestión debatida –y lo fue en cierta medida en la instancia- es la relativa a sí en nuestro ordenamiento se obliga “ex lege” al empleador a adoptar medidas de flexibilidad interna como opción alternativa a los despidos (por ejemplo como obligación de recolocación interna, que no sea, como es obvio, en virtud del acuerdo de reorganización productiva adoptada durante el periodo de consultas-negociación colectiva gestional). En la sentencia objeto de análisis se deja constancia de que no existe esa obligación legal, sino que una vez acreditada la suficiencia de la causa y la razonabilidad de los despidos la dirección de la empresa puede despedir discrecionalmente, aunque nunca con carácter arbitrario ni discriminatorio. Cuestión distinta es que en el convenio colectivo o en el propio acuerdo de reorganización productiva que pone fin al periodo de consulta negociación se establezca esa obligación convencional (atendiendo a que el convenio colectivo es una norma paccionada que ha de cumplirse en sus propios términos) de adoptar –en determinadas circunstancias- medidas alternativas o elusivas de del recurso inmediato al ejercicio de los poderes empresariales de despido.

Llama poderosamente la atención que en la instancia (en la sentencia estudiada se declara que no es ésta una controversia que pueda ser ya objeto de tratamiento en el procedimiento casacional) se prestara atención al *Informe de la Inspección de Trabajo*,

el cual no se muestra favorable a las decisiones extintivas a llevar a cabo por la dirección de la empresa. Y ello aduciéndose en este Informe varios motivos fácticos y de posible relevancia jurídica (que al tiempo sitúa el problema de la conexión entre facticidad y validez jurídica): -La empresa no clarifica de manera expresa ni detallada los criterios de selección de los trabajadores afectados. -No recoge para cada trabajador las cualidades y aptitudes en relación a dichos criterios. -No existió una verdadera negociación con objeto de evitar o reducir los efectos del ERE. -En el expediente se alegan causas organizativas y productivas y no económicas, por ello no se aportó documentación relativa a éstas últimas aun cuando durante el periodo de consultas se aludían continuamente a la ausencia de rentabilidad económica. -La comisión negociadora aludía a que el expediente suspensivo de abril de 2018 se debió a una situación coyuntural y que en la actualidad se había tomado en estructural sin presentar, no obstante, argumentos “más allá de precios poco competitivos”. Y, por último, -Se debería haber aportado la documentación económica de empresas del grupo.

X. Apunte final

En términos de conjunto estamos ante una sentencia que en cierto modo cumple con el criterio estándar de apreciación de las causas productivas y la interpretación de los requisitos exigidos del periodo de consultas-negociación colectiva (esto es, negociación colectiva gestional^[11]). La sentencia se encuentra con los límites de revisión que impone el recurso de casación y no permite entrar a fondo en una problemática de gran intereses como es determinar si realmente la aducida es una causa meramente productiva o típicamente de índole económica. Lo mismo acontece respecto de varias observaciones que se realizan en el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya apreciación de la prueba fue fijada en la sentencia de instancia.

XI. Referencias bibliográficas

ALCÁZAR ORTIZ, S.: *El despido colectivo en la empresa*, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2015.

BODAS MARTÍN, R., “Las causas de despido colectivo: causas económicas y productivas”, en GUTIÉRREZ VELASCO, I. *et al. Balance crítico de la reforma laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La nulidad radical del despido por fraude o abuso de derecho en la jurisprudencia laboral”, en *RL*, 1989, núm. 22.

MONEREO PÉREZ, J.L., *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

MONEREO PÉREZ, J.L., *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Civitas, 1994; *Ibid.*, *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral*, Granada, Comares, 2006; *Ibid.*, “El concepto de centro de trabajo (Artículo 1.5 del ET)”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) *et atri, El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 2012; *Ibid.*, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Civitas, 1992; *Ibid.*, *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad*, Madrid, Editorial Ibidem, 1999; *Ibid.*, “La transmisión parcial de empresa: el “centro de trabajo” y la “unidad productiva autónoma de la empresa”, en revista *Documentación Laboral*, núm. 52 (1997); *Ibid.*, “El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012”, en *Temas Laborales*, núm. 115, 2012; *Ibid.*, “La intervención administrativa en los despidos colectivos”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 125, 2014; *Ibid.*, “El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el Derecho interno”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 130, 2015; *Ibid.*, “Derecho a protección en caso de despido (Artículo 24)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coords.) *et al. La garantía multinivel de los*

derechos fundamentales en el Consejo de Europa: el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea, Granada, Comares, 2017; *Ibid.*, “Derecho a la información y consulta en los procedimientos de despido colectivo (Artículo 29)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir. y Coords.) *et al*: *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa: el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Comares, 2017.

MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: *El despido colectivo en el derecho español*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 1997.

MONEREO PÉREZ, J. L. y GUINDO MORALES, S.: “El despido colectivo fundado en causas económicas”, en *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 9, 2018.

MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M^a. N.: “Despido nulo”, en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) *et al*: *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014.

MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M^a. N., y LÓPEZ INSUA, B.M.: “Reorganización y modernización de las Administraciones Públicas: sucesión laboral y despidos colectivos”, en *GAPP. Nueva Época* – núm. 22, noviembre-abril 2019, pp. 40-58.

MONEREO PÉREZ, J.L., y ORTEGA LOZANO, P. G.: “Procedimientos de regulación de empleo en el Derecho de la emergencia actual: Despidos económicos por crisis empresarial derivada de la Pandemia Covid-19”, en *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11 (2020).

NIETO GARCIA, A., *El arte de hacer sentencias o Teoría de la Resolución Judicial*, Madrid, Universidad Complutense, 1998, p. 185.

NIETO GARCIA, A., *El arbitrio judicial*, Ariel, 2000,

ROJO TORRECILLA E.: “Despido colectivo. Caso Ryanair. Nulidad por incumplimiento de requisitos formales durante la tramitación. SAN-SOC núm. 33/2020, de 17 de abril”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2020.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Formalidades de la casación por infracción de ley (Perspectivas civil y social). STS-CIV núm. 131/2020, de 27 de febrero”, en *Revista de Jurisprudencia laboral*, núm. 2, 2020.

Referencias:

1. ^ En este sentido, STS/4^a de 26 abril 2013 -rcud. 2396/2012- y STS/4^a/Pleno de 13 mayo 2019 -rec. 246/2018-.
2. ^ STS/4^a de 16 septiembre 2009 -rcud. 2027/2008-.
3. ^ STS/4^a/Pleno de 21 diciembre 2012 -rec. 199/2012-, 27 enero 2014 -rec. 100/2013- y 17 julio 2014 -rec. 32/2014-.
4. ^ La relevancia esencial de la buena fe durante la fase de consultas-negociación colectiva ha sido destacada no sólo por el TJUE, sino también por el TS. Así, paradigmática, la SSTS de 18 de julio de 2014, rec. 11/2013, SSTS de julio de 2016, rec. 323/2014; de 21 de diciembre de 2016, rec. 131/2016; y de 31 de octubre de 2017, rec. 115/2017, STS 229/2018, 28 de Febrero de 2018, rec. 1731/2016, entre otras muchas.
5. ^ STJCE de 27 de enero de 2005 (TJCE 2005, 31) asunto C-188/03.

6. ^ NIETO GARCIA, A., *El arte de hacer sentencias o Teoría de la Resolución Judicial*, Madrid, Universidad Complutense, 1998, p. 185. Asimismo, *El arbitrio judicial*, Ariel, 2000, *passim*.
7. ^ Véase al respecto, por ejemplo, la STS 59/2018, de 21 de enero de 2018, Recurso: 176/2017. Roj: STS 389/2018 - ECLI: ES:TS:2018:389.
8. ^ MONEREO PÉREZ, J.L., “El concepto de centro de trabajo (Artículo 1.5 del ET)”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) et atri, *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 2012, pp. 51 y sigs.; *Ibid.*, *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad*, Madrid, Ed. *Ibidem*, 1999; *Ibid.*, “La transmisión parcial de empresa: el “centro de trabajo” y la “unidad productiva autónoma de la empresa”, en revista *Documentación Laboral*, núm. 52 (1997), pp. 57-87.
9. ^ Con matices entre ellas, STS, 4ª, 13 de febrero de 2002 (RJ 2002/3787), 19 de marzo de 2002 (RJ 2002/5212), 21 de julio de 2003 (RJ 2003/7165), 31 de enero de 2008 (RJ 2008/1899), 12 de diciembre de 2008 (RJ 2009/256), 3 de diciembre de 2012 (RJ 2013/366), entre otras muchas.
10. ^ Ya inicialmente en la STJUE 1995/218, de 7 de diciembre de 1995 y STJUE 2007/33 de 15 de febrero de 2007, y a las que se hará referencia al instante. Véase, al respecto, MONEREO PÉREZ, J. L.: “El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el Derecho interno”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 130, 2015, pp. 311-350. A todos los efectos de la Directiva existe necesariamente un concepto comunitario uniforme de “centro de trabajo”. Así, el TJUE ha declarado en las sentencias *Lyttle y otros* (C/182/13, EU:C:2015:0000, apartado 35) y *USDAW y Wilson* (C/80/14, EU:C:2015:291, apartado 54) que el significado de los términos “centro de trabajo” o “centros de trabajo” que figuran en el art. 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 es el mismo que el de los términos “centro de trabajo” o “centros de trabajo” que figuran en el art. 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de esta Directiva. De todo ello se infiere que cuando una “empresa” incluye varias entidades que cumplen los criterios precisados en los apartados 44, 45 y 47 de la presente sentencia, el “centro de trabajo”, en el sentido del art. 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, y son los despidos efectuados en dicha entidad los que han de tomarse en consideración separadamente de los efectuados en otros centros de trabajo de esa misma empresa (véanse, en este sentido, las sentencias *Lyttle y otros*, C/182/13, EU:C:2015:0000, apartado 33, y *USDAW y Wilson*, C/80/14, EU:C:2015:291, apartado 52)” (*Ibid.*, pp. 335-336).
11. ^ Para la caracterización originaria de este periodo de consultas, como consulta-negociación colectiva y calificación como negociación colectiva gestional o participativa. Véase, explícitamente en este sentido, MONEREO PÉREZ J.L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Civitas, 1992, pp. 106-108.