

CASACION núm.: 143/2019

Ponente: Excm. Sra. D.^a

**TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO**

Sentencia núm. 1019/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

En Madrid, a 18 de noviembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Mecanizados de Industria Auxiliar S.A., representada y asistida por la Letrada
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 en su calidad de

Firmado por: M. LOURDES ARASTEY
SAHUN
27/11/2020 11:21
Minerva

Firmado por: RICARDO BODAS MARTIN
27/11/2020 12:25
Minerva

Firmado por: IGNACIO GARCIA
PERROTE ESCARTIN
27/11/2020 20:21
Minerva

Firmado por: CONCEPCION R. URESTE
GARCIA
29/11/2020 17:37
Minerva

Firmado por: ANGEL ANTONIO BLASCO
PELLICER
30/11/2020 10:12
Minerva

representante del 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, ambos procedimientos sobre despido colectivo.

Han comparecido como recurridas el Comité de empresa de Mecanizados Industria Auxiliar S.A. (MIASA), representado y asistido por el Letrado D. Daniel Colio Salas, y los sindicatos Unión Sindical de CCOO de Navarra (CCOO), Euskko Langileen Alkartasuna (ELA), y Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), representados y asistidos respectivamente por los letrados

Ha sido ponente la Excm. Sra.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por 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.».

A dicho procedimiento se acumuló el iniciado por demanda de los sindicatos Unión Sindical de CCOO de Navarra (CCOO), Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), y Eusko Langileen Alkartasuna (ELA), con idéntico súplico,

instando en el mismo la «condena a las codemandadas a estar y pasar por esa declaración y en cualquier caso al Comité de Empresa a estar y pasar por tal declaración.».

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

TERCERO.- Con fecha 3 de julio de 2019 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

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.».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO: El 9 de noviembre de 2018 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 artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, 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 (folio 141).

La Comisión Negociadora se constituyó el mismo día y se acordó emplazar a las partes a una primera reunión del periodo de consultas para el día 26 de noviembre (folio 140).

Consta en autos (folios 137 y 138) 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 (folios 119 y 120).

SEGUNDO: Memoria Explicativa

La Memoria presentada por obrante a los folios 242 y siguientes, que se da por reproducida, destaca que la adjudicación del programa M24 de Opel y la producción del MB6 y del ITC New Generation en enero de 2016 generó un problema de espacio físico en la planta de Pamplona, lo que hizo necesario la constitución y puesta en marcha de una nueva planta en Zuera (Zaragoza) para lo cual se alquiló una planta industrial de 6.000 metros cuadrados, cuya actividad comenzó en 2017 en fase de pruebas y desarrolló y su actividad a lo largo de 2018.

La Memoria concluye que es preciso un ajuste estructural de 28 puestos de trabajo a tiempo completo.

TERCERO: Informe Técnico.

El informe técnico únicamente alude a las causas productivas y su contenido se da por reproducido (folios 224 a 241), resaltando del mismo que:

. La adjudicación, en 2016, de los proyectos M24 de General Motors, MB6 de PSA y el ITC New Generation y su fabricación en células hizo patente la falta de espacio en la planta de Miasa Pamplona, lo que motivó la necesidad de una nueva planta que se constituyó en Zuera (Zaragoza) en febrero de 2017 y cuya actividad consiste en el mecanizado de piezas, iniciando su actividad en el último trimestre de ese año.

. El programa M24 de Opel prevé una producción máxima de unos 300.000 kits a partir del año 2019.

. La adjudicación del proyecto M24 y la producción del MB6 y del ITC New Generation (Magna) generó un problema de espacio físico en Miasa Pamplona e hizo necesaria la búsqueda de una nueva planta. La empresa optó por realizar en la nueva planta exclusivamente labores de mecanizado y que las de inyección se centraran en exclusiva en Miasa Pamplona.

. En agosto de 2016 se alquiló una planta industrial de 6.000 metros cuadrados en Zuera cuya actividad comenzó en 2017 en fase de pruebas y desarrollo.

. Se produjo la ampliación de la sección de inyección en Miasa Pamplona con la instalación de un número determinado de inyectoras (4 en principio), manteniéndose la actividad de mecanizado y del resto de secciones en el espacio restante.

. Los proyectos que estaban en fase de fabricación se realizarían en Miasa Pamplona.

. Estaba previsto que parte del personal de la sección de mecanizado pasara a desarrollar labores de inyección en número suficiente como para cubrir las necesidades derivadas del crecimiento de esta sección.

. 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.

. El informe 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.

CUARTO: Criterios para la designación de los trabajadores afectados.

La empresa entregó a la Representación legal de los trabajadores de Miasa Pamplona un documento, que obra a los folios 216 y 217, en el que se exponía que:

- en primer lugar se atenderían las bajas voluntarias "que lo hagan en unas determinadas condiciones";

- polivalencia, eficiencia, rendimiento, capacidad y productividad de tal forma que dentro de la MOD mecanizado se priorizará 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.

La polivalencia se calcularía en función de la capacidad de los empleados en cada una de las tareas así como una valoración de desempeño de cada uno de ellos.

Se propondrían a los trabajadores cuya capacidad productiva sea menor de la mayoría, intentando utilizar en la medida de lo posible medios de medición propios ya implantados en la empresa, tales como la consecución de objetivos, el perfil requerido para la contratación como indefinido, evaluación, etc., con el fin de buscar la mayor productividad en la empresa.

- Respecto a los empleados de mayor edad se establece que el ERE no afectará a trabajadores jubilados parciales y que se evitará al máximo que se vean afectados trabajadores con edad igual o superior a los 50 años.

- Se evitará al máximo la aplicación del ERE a trabajadores con una discapacidad superior al 33% y se intentará evitar y se valorará especialmente la aplicación del expediente a trabajadores con hijos que padezcan una discapacidad superior al 33%.

- Finalmente, se evitará al máximo la aplicación del ERE a los trabajadores cuando los dos miembros del matrimonio o de la pareja de hecho registrada y legalmente reconocida sean empleados de la empresa.

Consta en autos (Documentos 305 y 306 del expediente telemático doc. 54 y 55 de los aportados por la empresa Miasa Pamplona) certificaciones emitidas por

, Director del Área de Gestión de Personas y Prevención de Riesgos Laborales de Mecanizados de Industria Auxiliar SA (Miasa Pamplona) las tablas de polivalencias y evaluación del desempeño de MOD utilizado para llevar a cabo la ponderación del criterio de selección de polivalencia, eficacia, rendimiento, capacidad y productividad para la designación de los trabajadores afectados en el despido ERTE de 2018, así como la tabla de polivalencia

y evaluación de desempeño de personal de MOI utilizado en ese mismo momento. Los mismos se dan por reproducidos.

Esta documentación no fue entregada a la representación legal de los trabajadores en el periodo de consultas, ni tampoco la valoración concreta realizada a cada uno de los trabajadores afectados por el Despido Colectivo (

QUINTO: Periodo de Consultas. Se dan por reproducidas las actas de 26 y 30 de noviembre, 11, 17 y 18 de diciembre de 2018 (folios 305 a 319), debiendo destacarse que:

1ª Reunión- 26 noviembre de 2018-

En ella la empresa presentó un Plan de Acompañamiento y más concretamente a la medida de recolocación externa con la que intentaba minorizar el impacto de la extinción.

Por parte de [redacted] autora del Informe Técnico elaborado por la empresa Norgestión, se explicaron as causas productivas en las que se encontraba la planta de Miasa Pamplona afectada por el ERE.

Por parte de CCOO, ELA y LAB se indicó que el informe era poco riguroso; que no se habían recibido las cuentas del año 2017 a pesar de que habían sido pedidas en numerosas ocasiones; que a la representación legal de los trabajadores se les había ocultado información, como la referida a que la empresa desde el año 2014 se había planteado realizar la mecanización en “ubicaciones que permitían precios más competitivos” y que la dirección de Miasa estaba incumpliendo lo acordado en el acta final del último pacto colectivo, donde se decía que era preciso trabajar en la línea de mantener una carga de trabajo suficiente para el personal actual y seguir trabajando en la cotización de nuevos proyectos; que llevan años solicitando una formación continua de los trabajadores a la cual la empresa no ha hecho caso; que no existía un problema de espacio; se reprocha a la empresa que en el informe de 2016 cuando se refiere al mantenimiento de la carga de trabajo para la plantilla actual se hable directamente de despidos; que la empresa no acredita qué circunstancias han variado desde abril de 2018 hasta la actualidad para justificar que, sin finalizar la duración del ERTE se haga un ERE; que el ERE no es ineludible, ni en cuanto al número ni volumen y, se solicitan las cuentas anuales del 2017.

Por la empresa se insistió en que la causa productiva era estructural; que los proyectos de Miasa Zuera no podían realizarse en Pamplona por falta de espacio, por problemas técnicos y de la relación con los clientes; que las cuentas del 2018 no estaban formuladas, ni auditadas; que la decisión de que los trabajadores afectados por el ERTE fueran 8 respondía a los datos de producción confirmados en ese momento, reducir el impacto social y esperar el desarrollo de los planes de producción durante el año 2018; señalando que, la necesidad de ajuste de la plantilla era irreversible, aunque se seguía mostrando dispuesta a llegar a un consenso entre las partes.

La parte social solicitó documentación complementaria.

2ª Reunión -30 de noviembre de 2018-

La empresa insistió en que no se había producido deslocalización alguna puesto que ninguno de los proyectos en fabricación habían sido trasladados a otras plantas y que se estaban mecanizando proyectos inicialmente no previstos para garantizar la carga de trabajo.

Se aportaron por la empresa los TC1 y TC2 desde el mes de octubre de 2018; información sobre proyectos actualmente en fase de cotización para el mercado europeo; referencia, volúmenes y clientes de Miasa Zuera; relación de stocks existentes en Miasa Pamplona; informe concretando y definiendo cuáles de las actividades de alto valor tecnológico y cuáles de bajo valor en Miasa Pamplona; cuentas auditadas de 2017 y relación de los tiempos estándares de las referencias fabricadas en Pamplona.

Por parte de LAB se entregó un comunicado reiterando el rechazo frontal al ERE y por tanto oponiéndose a negociarlo como tal, aviniéndose únicamente a negociar cuestiones alternativas al ERE y estipuladas por la empresa en el Plan de Viabilidad, tales como la formación y la mejora de productividad.

La empresa solicitó de la parte social que se aviniera a negociar las mejores condiciones posibles de salida para los trabajadores afectados cumpliendo con la misión que tiene el periodo de consultas.

A preguntas de la parte empresarial a las distintas secciones sindicales sobre si se iba a proceder a negociar el ERE, LAB reafirmó su negativa, ELA pidió su retirada y CCOO que “sin prejuzgar cual va a ser nuestra posición final, vamos a negociar en aras de que la empresa rectifique su decisión y retire este ERE”.

3ª Reunión -11 diciembre de 2018-

Por parte de la dirección de la empresa se preguntó si había alguna cuestión que aclarar o posicionamientos alternativos de la parte social en relación con los criterios de selección de los trabajadores afectados aportados en la reunión de 19 de noviembre de 2018.

CCOO, LAB y ELA preguntaron si ya estaban registradas las cuentas anuales de 2017, sobre las cotizaciones realizadas por Miasa y sobre la facturación de Miasa Automotive en los últimos 5 años. Sobre Miasa Zuera se pidió su facturación, número de empleados y valor del alquiler de la maquinaria que Miasa Pamplona le alquila, la facturación por los servicios corporativos, copia de todos los contratos de los clientes de las referencias de Pamplona y Zuera, sobre la acción de formación recogida en el Plan Industrial y sobre el informe técnico de Norgestión.

La empresa señaló que el ERE era por causas productivas y organizativas, no económicas que había que diferenciar entre adjudicación/nominación y producción puesto que podían pasar una media de dos años entre que un proyecto es adjudicado y se pasa a la fase de producción. Por ello no es posible un efecto inmediato y la previsión de producción para los años 2019, 2020 y 2021 referenciados en la memoria y en el informe técnico evidencia que se está ante un problema productivo por falta de carga de trabajo que provoca un exceso de plantilla.

Que el ERTE evidenció una situación coyuntural y que, como se dijo en el periodo de consultas del mismo, aunque ya había una previsión de descenso de la producción debía evidenciarse, como se confirmó a lo largo del año 2018.

LAB se reafirmó en su postura contraria al ERE y a negociar cualquier escenario que suponga despidos, preguntándole a la empresa si estaba dispuesta a negociar en un escenario donde no existiera ERE, para lo que presentó una propuesta alternativa: una modificación horaria y

organizativa de las pausas programadas consiguiendo alrededor de una hora por turno más de producción, con el consiguiente beneficio para la empresa.

ELA señaló que se estaba ante un nuevo proceso de desmantelamiento de la sección de mecanizado hacia Miasa Zuera.

La dirección de la empresa indicó que el ERE era irreversible por existir un problema de carga de trabajo y que debía negociarse las mejores condiciones de salida de los trabajadores afectados y minimizar su impacto.

CCOO respondió que había mucho trabajo y que existía falta de voluntad para traer trabajo a la sección de mecanizado de Pamplona. Que sobre los criterios a tener en cuenta para designar a los trabajadores afectados la empresa no ha realizado ninguna propuesta concreta en relación con las afecciones voluntarias.

La Dirección señaló que no encontraba voluntad alguna de negociar las condiciones de salida y por tanto no ha habido oportunidad de avanzar. A lo que CCOO se opuso quejándose de que a esas alturas del periodo de consultas la empresa no hubiera propuesto incentivos para una salida voluntaria, fijando que el escenario de negociación debe situarse entre la indemnización del despido objetivo y la del improcedente.

4ª Reunión -17 diciembre de 2018-

La empresa informó de la adjudicación de un nuevo proyecto de Scania que posibilitaría revisar a la baja el personal afectado por el ERE reduciéndolo a 24 contratos. Efectuó una propuesta sobre la indemnización a percibir de 25 días de salario por año de servicio con un máximo de 13 mensualidades, tanto para las bajas voluntarias como para las forzosas.

LAB insistió en no negociar condiciones de salida sino un escenario que garantice la carga de trabajo.

ELA se mostró dispuesto a negociar un escenario de reorganización del espacio, garantía de la carga de trabajo y salidas voluntarias, pero no el despido forzoso.

A CCOO la propuesta empresarial le pareció irrisoria indicando que no se aceptaría ninguna indemnización que no se acercara a la del despido improcedente ya que “la gente tiene que salir en las mejores condiciones posibles dado que no estamos ante un ERE por causas económicas”.

5ª Reunión -19 de diciembre de 2018-

CCOO señaló que las posiciones ya estaban definidas y correspondía a la empresa plantear una nueva propuesta. A lo que la empresa contestó que las indemnizaciones próximas a la improcedencia estaban muy alejadas de un acuerdo razonable.

Se procedió al cierre del periodo de consultas por falta de acuerdo, lo que se comunicó a la Autoridad Laboral (folios 283 y 284).

La empresa puso a disposición de los trabajadores el programa de recolocación de la empresa Randstad que obra a los folios 285 y siguientes de las actuaciones.

La empresa indicó que las salidas se producirían entre el 20 y el 31 de diciembre de 2018 y que el número de afectados sería 24.

El 20 de diciembre la empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores que la extinción afectaría a 23 trabajadores, 20 de MOD y 3 de MDI, uno de la sección de utillajes, otro de la de calidad y otro de la de almacén.

El 21 de diciembre la empresa entregó al Comité de Empresa la relación individualizada de los trabajadores afectados y en mismo día se comenzó a entregar a los afectados las cartas de extinción, con efectos de 5 de enero de 2019, que obran como documento 310 en el expediente telemático.

En dichas comunicaciones extintivas, que se dan por reproducidas, al explicar las causas productivas y organizativas estructurales se indicaba que:

"A.- Causa productiva v organizativa estructural

Con carácter previo a este procedimiento de extinción colectivo, con el fin último de evitar el despido como decisión más gravosa, Miasa ha desarrollado una serie de medidas para tratar de ajustar la plantilla a la producción prevista, tales como la internalización de procesos y funciones que se habían subcontratado con terceros y la tramitación en marzo de 2018 de un procedimiento colectivo de suspensión temporal de contratos de trabajo (ERTE) que no ha evitado que se hayan generado stocks durante el año 2018.

Este procedimiento de ERTE, que afectó finalmente a 8 trabajadores y que preveía la suspensión temporal de los contratos hasta el 31 de diciembre de 2018, también se basó en causas productivas y organizativas: descenso de la producción y del sobredimensionamiento de la plantilla; causas cuya concurrencia ha sido ya avalada por sentencia dictada en el seno de un procedimiento judicial.

Así, habiendo transcurrido unos meses desde la implantación de la suspensión temporal, Miasa ha verificado que dicha medida ha sido del todo insuficiente para atajar el desajuste existente entre actividad productiva y estructura de personal dado que no ha logrado adecuar el volumen de actividad a la demanda real de contratos y pedidos y que durante este tiempo no se ha incrementado la producción ni la adjudicación de proyectos que permitan generar producción en los dos próximos años.

Por todo ello, lo que a principios del año 2018 era una situación temporal/coyuntural, ahora se ha convertido y ha devenido en estructural, consolidándose en la realidad de la Compañía.

B.- Disminución del nivel de producción: no adjudicaciones de contratos.

Como se ha expuesto anteriormente, la falta de competitividad de Miasa en los últimos años se ha traducido en la imposibilidad de ofrecer a sus clientes un precio competitivo -más barato- en comparación a los precios ofrecidos por el resto de operadores del mercado.

Como el precio que podía ofrecer, por su estructura de costes, era de los más elevados, y por causas técnicas y 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 necesitado para mantener la actividad necesaria.

La producción de la planta de Pamplona en el año 2018 -real hasta el mes de octubre, inclusive, y prevista hasta final de año-, así como la de ejercicios anteriores, expresada en unidades de producción, se plasma en este cuadro:

Clientes	2015	2016	2017	2018
Ford	2.161.002	1.965.397	1.666.110	676.103
Renault	1.963.304	1.849.012	1.953.402	1.830.489
Getrag	526.297	506.040	393.648	286.834
Magna	340.177	335.144	507.031	542.218
Opel -M32	14.131	349.550	318.561	247.320
Opel - SAGW MIX	203.775	180.886	163.177	0
Miasa Automotive	726.755	805.608	960.838	633.166
PSA			15.854	206.650
Otros	63.008	46.632	965	1.787
Subtotal	5.998.449	6.038.269	5.979.526	4.424.567
FUND+MEC				
Dif %	-2,54%	0,66%	-0,97%	-26,00%
Miasa zuera			40.411	1.577.192
Subtotal Solo	0	0	40.411	1.577.192
FUND				
Dif %				3.802,88%
Total	5.998.449	6.038.269	6.019.937	6.001.759
Dif%	-2,54%	0,66%	0,30%	-0,30%

Las cifras que se reflejan en la fila de subtotal -teniendo en cuenta las actividades de fundición y mecanizado -excluyen las actividades que la planta de Pamplona desarrolla para Miasa Zuera, dado que estas actividades son exclusivamente de operaciones de fundición, no de mecanizado.

Si se compara la fila de subtotal puede ver como ha caído la producción total -mecanizado y fundición- en 2018 en un 26% con respecto al año 2017, pasando de una producción de 5.979.526 piezas a 4.424.567 piezas.

Así, la producción centrada en mecanizado desciende a un total de 4.425.000 unidades previstas para el presente año 2018; descenso de la actividad de mecanizado que, como se expondrá seguidamente, se consolidará en el año 2019 de forma estructural.

Como consecuencia de esta notable reducción de la carga de trabajo, con el fin de dar ocupación a los trabajadores y de aprovechar el funcionamiento de la planta, como usted sabe, se ha ido acumulando un elevado porcentaje de piezas de stocks en producto terminado y en curso, multiplicándose con respecto al stock de 2017, lo que eleva sustancialmente el riesgo de incluso tener que afrontar reclamaciones desde el punto de vista de calidad.

C.- Sección de mecanizado: operaciones de bajo nivel tecnológico y alto coste.

Esta bajada de la producción esta íntimamente relacionada con el alto coste que supone para Miasa aquellas operaciones que tienen una baja carga tecnológica, que son fundamentalmente las actividades de mecanizado.

Como usted conoce, la plantilla de la planta industrial de Pamplona se divide, a grandes rasgos, entre personal de mano de obra directa ("MOD") - trabajan, directamente, en la fabricación de las piezas- y los trabajadores de mano de obra indirecta ("MOI") -prestan servicios en las secciones auxiliares que apoyan la actividad principal.

Dentro de la MOD, está la actividad de mecanizado y la actividad de fundición.

Por su parte, la MOI (secciones de utillaje, mantenimiento, calidad/almacén y movimiento de materiales) también cuenta con actividad de mecanizado y de fundición. Además de estas

secciones auxiliares, dentro de la MOI también se incluyen lo que se denomina el personal de estructura, que son:

* Estructura de planta, que son los mandos intermedios: director de planta, directora de calidad, encargado de fundición y mecanizado encargado de utillaje, responsable de mantenimiento, ingeniera de procesos y responsable de almacén y logística.

* Estructura corporativa, que son los departamentos de dirección, desarrollo corporativo, financiero, administración y recursos humanos, comercial, logística e ingeniería de producto y de procesos.

Pues bien, dentro de esta estructura organizativa, las actividades de mecanizado -tanto en la MOD como en la MOI, que es la que alberga el mayor porcentaje de la plantilla- son las que representan el mayor coste para Miasa. Asimismo, son de un bajo nivel tecnológico.

En el gráfico que se muestra a continuación se comparan, en términos de valor tecnológico, las operaciones de la actividad de mecanizado y las de fundición, partiendo de las horas de trabajo que implican unas y otras actividades: Del mismo se infiere que las operaciones de alto valor tecnológico son las mayoritarias en la actividad de fundición.

Todo lo contrario ocurre en el área de mecanizado, donde las operaciones de alto valor tecnológico apenas llegan al 30%.

Así, la pérdida de competitividad de la planta de Pamplona se focaliza, en un mayor grado, en la actividad de mecanizado que, como decíamos, concentra a gran parte de la plantilla (34,71%).

D.- Previsiones de producción futura.

La previsión de producción de los proyectos actualmente en fabricación en MIASA Pamplona para los próximos ejercicios se resume en el siguiente cuadro, expresadas en unidades de piezas:

Clientes	2019	2020	2021
Miasa Zuera	3.408.000	3.408.000	2.208.000
Miasa Automotive	1.659.600	1.659.600	1.659.600
Opel	195.840	120.000	120.000
GFT + Ford	592.800	420.000	420.000
Renault	1.980.000	990.000	0
Getrag	261.600	0	0
MPT	556.800	556.800	556.800
Land Rover	2.880	2.880	2.880
Nissan	720	720	720
FUND + MEC	4.212.240	2.712.000	1.722.000
solo FUND	3.462.000	3.462.000	2.262.000
Actividad de compra-venta	984.000	984.000	984.000

Se observa una drástica reducción de la actividad de la actividad ligada a la finalización de las referencias que se fabrican para Renault y Getrag, clientes que representan un peso relevante de la producción.

Todos los datos anteriores tienen un reflejo en el personal estructural necesario en el año 2019 para la realización de los programas descritos en sus producciones diarias.

Por último, aunque en las últimas semanas se ha logrado la adjudicación del proyecto Scania, ha de establecerse la diferenciación entre el momento en el que se adjudica el proyecto y el momento en el que comienza su producción. Entre uno y otro suelen pasar un lapso temporal

de aproximadamente dos años por lo que esta nueva adjudicación no contribuye al incremento de la producción en el próximo año.

E.- Previsiones de necesidad de personal.

El centro de trabajo de la planta industrial de Pamplona donde usted presta sus servicios está integrado por una plantilla total de 121 empleados, que se distribuyen conforme a la siguiente tabla -sin tomar en consideración los 5 jubilados parciales con un 15% de jornada que no generan actividad productiva-:

Sección	Nº de empleados	Porcentaje (%)
MOD - Mano obra directa	60	49,58%
Actividad de mecanizado	42	34,71%
Actividad de fundición	18	14,87%
MOI - Mano de obra indirecta	61	50,41%
Planta (mecanizado, fundición, secciones auxiliares)	35	28,92%
Estructura planta	9	7,44%
Estructura corporativa	17	14,04%
TOTAL	121	100%

Con el volumen de producción estimado para el ejercicio 2019, se ha tratado de calcular el personal necesario para fabricar las piezas previstas, tanto en la sección de mecanizado como en la de fundición:

* Para el personal de mecanizado, el cálculo se ha efectuado estimando las horas estándar de personal necesarias para los proyectos vigentes y las mismas se han dividido entre las horas anuales de cada operario, obteniendo así el número de trabajadores a tiempo completo imprescindible para fabricar las unidades de producción previstas.

* Por su parte, para el personal de fundición, el cálculo se ha llevado a cabo calculando la carga de trabajo estándar de las máquinas, ya que en estas operaciones los trabajadores desempeñan labores indirectas de supervisión.

En este cálculo también se ha tomado en consideración, además del volumen de producción, los niveles de productividad de la planta y el nivel de absentismo, que requiere de cobertura por otros trabajadores.

En relación con el personal de MOD, la Compañía ha calculado que tan solo serán necesarios para atender la carga de trabajo prevista para el año 2019 unos 41,3 trabajadores, de los cuales 23,5 pertenecen a la división de mecanizado y 17,81 a la actividad de fundición. Dado que en la actualidad en estas dos secciones de MOD hay 60 empleados -64 tomando en consideración a los jubilados parciales-, hay un exceso de plantilla en MOD que se concreta en 18,7 puestos de trabajo excedentes:

	Nº trabajadores actuales	Nº de trabajadores necesarios	Nº trabajadores excedentes
MOD Total	60	41,3	18,7
MOD Mecanizado	42	23,5	18,5
MOD Fundición	18	17,81	0.19

A mayor abundamiento, como consecuencia de la reorganización que se llevó cabo de la planta productiva de Pamplona a principios del año 2018, la planta de Pamplona se centra principalmente en la actividad de fundición, manteniéndose la actividad de mecanizado para los proyectos que, en el momento de la reorganización, se encontraban en curso.

En cuanto a la plantilla de MOI, como estos trabajadores dependen, lógicamente, de la MOD, la reducción de la plantilla de este último repercute directamente en la estructura de MOI. Tomando en consideración este impacto, se ha calculado que serán necesarios 52 puestos de MOI, frente a los 61 puestos actuales. Así, se produce un excedente de plantilla en MOI de 9 puestos de trabajo.

	Nº trabajadores actuales	Nº de trabajadores necesarios	Nº trabajadores excedentes
MOI total	61	52	9
MOI planta	35	26	9
MOI estructura planta	9	9	0
MOI estructura corporativa	17	17	0

Todo lo hasta ahora expuesto conlleva a que, desde un punto de vista organizativo, la Compañía debe necesariamente adaptar su personal a las necesidades reales, presentes y futuras, con vistas todo ello a garantizar la viabilidad futura y mantenimiento del negocio de la empresa.

Las anteriores circunstancias inciden, directamente, en la estrategia a seguir por la Compañía para su propia viabilidad y obligan a adecuar la plantilla existente, sobredimensionada, a las necesidades productivas y organizativas expuestas, produciéndose asimismo una reducción de costes, con la trascendencia económica que ello tiene, habida cuenta de que la cifra de negocio y, por ende, de ingresos ha venido disminuyendo durante los últimos ejercicios, sin que el ratio personal/ventas ni el coste de personal se haya adaptado a ello.

IV- Incidencia en su puesto de trabajo.

Tal y como nos hemos referido con anterioridad, dentro del personal de MOD, hay un excedente de personal de 18,7 puestos de trabajo, de los cuales prácticamente todos los excedentes se concentran en la actividad de mecanizado.

Así pues, tales circunstancias han motivado la necesidad de efectuar un análisis exhaustivo de cada uno de estos puestos de mecanizado, para destacar aquellos que resultan estrictamente necesarios para el desarrollo de nuestra actividad económica.

A continuación, se exponen las razones por las que la Dirección de la Empresa se ve en la obligación de proceder a la extinción de su relación laboral.

Pues bien, la Dirección de Miasa ha decidido amortizar 23 puestos de trabajo de los cuales 19 pertenecen a MOD y más concretamente a la actividad de mecanizado.

No va a ser posible generar la suficiente actividad para la plantilla actual del área de mecanizado, dentro de la sección MOD a la que Usted pertenece.

Siendo así que la sección de Mecanizado en la que Usted está integrado es la de menor carga tecnológica, la menos competitiva y donde se ha producido una mayor disminución de la producción, y por todo lo expuesto, la Empresa lamenta tener que acometer la amortización de su puesto de trabajo”.

A continuación se explican los criterios de selección que la empresa utilizó.

SEXTO: Informe de la Inspección de Trabajo.

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra emitió informe el 25 de febrero de 2019 que obra a los folios 385 y 386 de las actuaciones donde se concluye que:

* 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 aludía 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 tornado en estructural sin presentar, no obstante, argumentos "más allá de precios poco competitivos".

* Se debería haber aportado la documentación económica de empresas del grupo.

SÉPTIMO: En Miasa Pamplona resultan de aplicación las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra para los años 2015/2017 publicado en el BON de 17 de junio de 2016.

El 14 de marzo de 2016 Miasa Pamplona y la representación Legal de los Trabajadores firmaron un acuerdo (obra a los folios 159 a 170 y se da íntegramente por reproducido) donde la empresa informó sobre el plan industrial indicando expresamente que si se cumplían las previsiones de producción (especialmente tras la adjudicación del MB6 de PSA, M24 de General Motors e ITC New Generation de Magna) no habría espacio físico en Miasa Pamplona por lo que sería precisa una nueva planta; derivado de lo anterior la empresa optaría por ampliar a la sección de fundición manteniendo la de mecanizado y del resto de secciones en el espacio restante; existiría necesidad de realizar inversiones en la planta de Pamplona y trabajar en la línea de mantener una carga de trabajo suficiente para el personal actual y seguir trabajando en la cotización de nuevos proyectos, siempre condicionada dicha carga a la demanda real que el cliente disponga tanto de los actuales proyectos de fabricación como de los futuros; que los proyectos actuales se realizarían en Miasa Pamplona, no produciéndose deslocalización alguna; que parte del personal de la sección de mecanizado pasaría a realizar labores de inyección en número necesario para cubrir las necesidades derivadas del crecimiento de ésta sección, y; que no se contempla la movilidad geográfica.

Este acuerdo colectivo representaba una mejora en relación con el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Navarra, con un ámbito temporal de 2015-2017 y plazo de ultraactividad de dos años.

OCTAVO: El plan industrial para los años 2018/2020 (folios 218 a 223) pone de relieve que Miasa Pamplona lleva arrojando durante los últimos ejercicios pérdidas en el resultado de explotación, motivadas por una falta de competitividad que no ha permitido el crecimiento a través de la adjudicación de nuevos proyectos; que la pérdida de competitividad se debe al elevado coste directo de las actividades de baja carga tecnológica y, en consecuencia, más intensivas en mano de obra directa; que a ello se añaden factores organizativos que lastran los costes en las operaciones de mayor valor añadido.

La empresa pone de manifiesto que es necesario acometer un plan industrial que garantice el cumplimiento de los objetivos necesarios para la viabilidad de la unidad productiva de Miasa Pamplona, transformándola en una planta competitiva y que, a medio plazo, la única vía para su mantenimiento es la adecuación de la plantilla a la carga de trabajo.

NOVENO: Expediente suspensivo del año 2018.

Miasa Pamplona, sin acuerdo con la representación legal de los trabajadores, decidió en abril de 2018 suspender los contratos de trabajo de 8 personas de su plantilla durante todos los días comprendidos entre el 9 de abril y el 31 de diciembre de 2018. (Documento 22 de los aportados por la representación Letrada de Miasa Pamplona, número 241 del expediente electrónico).

En la Memoria e informe técnico aportado en el ERTE (doc. 21 de los aportados por Miasa Pamplona, núm. 240 del expediente electrónico) la empresa esgrimía que se iba producir una reducción del 20,06% en las labores de mecanizado, existiendo una previsión de producción en la sección de mecanizado de 4.800.000 unidades para el año 2018, frente a las 6.000.000 unidades producidas en 2017. Además se apuntaba que la salida del IB5 supondría una reducción añadida de 5.000 unidades diarias (370.000 unidades menos en 2018). Por eso se estimaba que existía un exceso de 17 operarios de MOD (aunque posteriormente se redujo a 8).

En la Memoria se añadía que “si bien esta situación podría considerarse estructural, deviene en coyuntural debido a la previsión de aumento de producción de productos ya en fase de producción (PSA) o nuevos proyectos (Horquilla /XMT6), si bien no tiene impacto en el área de mecanizado al realizarse esta función en Miasa Zuera.

Es este escenario bajo el que debemos cuantificar las necesidades de producción y personal hasta diciembre de 2019, momento en el que se espera un repunte de la actividad a través de la industrialización de nuevos proyectos actualmente en fase de cotización. Por lo expuesto, aunque ante la situación actual es inevitable el realizar una suspensión de los contratos de trabajo por motivos de producción, al haberse producido un descenso significativo en la demanda de nuestros productos, se espera un retorno a la normalidad de necesidades de plantilla a partir de enero de 2020.”

DÉCIMO: Consta en autos (folios 446 y siguientes) informe elaborado por D. David Escobosa Jiménez, que se da por reproducido.

UNDÉCIMO: Queda acreditado que el número de unidades producidas en 2018 en la planta de Pamplona se ha incrementado un 5% en relación con el año 2017, así como que la producción en Pamplona excluidas las unidades de fundición para Zuera y las de Miasa Automotive ha descendido de 5.018.688 en 2017 a 4.518.001 en 2018.

La previsión de producción de la planta de Pamplona para el 2019 representa un incremento, en relación con las del 2018, de 2.355.861 piezas. Si no se computasen las actividades productivas para Miasa Zuera y para Miasa Automotive la previsión disminuye un 7,4%. (pags 25 y 26 del informe técnico elaborado por Norgestion).

DUODÉCIMO: Miasa Zuera, S.L. se constituyó el 21 de febrero de 2017 (doc. 1 de los aportados por Miasa Zuera -núm. 247 del expediente electrónico).

Tiene asignado un Número de Identificación Fiscal distinto del de Miasa Pamplona (doc. 2 de los aportados por Miasa Zuera, núm. 248 del expediente electrónico).

Está inscrita en el sistema de la Seguridad Social con un CIF propio (doc. 3 de los aportados por Miasa Zuera, núm. 249 del expediente electrónico).

Está inscrita en el Registro Mercantil de Zaragoza (doc. 6 de los aportados por Miasa Zuera, núm. 252 del expediente electrónico).

Tiene una cuenta corriente abierta en la entidad BBVA a su nombre (doc. 9 de los aportados por Miasa Zuera, núm. 255 del expediente electrónico).

DECIMOTERCERO: El organigrama corporativo Mecanizados Industria Auxiliar SA (Miasa Pamplona) figura en el doc. número 5 de los aportados por Miasa Zuera (núm. 251 del expediente electrónico), y en el mismo consta que:

ORGANIGRAMA CORPORATIVO MIASA

Dirección corporativa

* Director General (GEO): Joaquín Echarte

- Plant managers: Pamplona-ESP, Yortown-USA. Zuera-ESP.

* Servicios Corporativos y de apoyo:

- Recursos Humanos: Javier Remírez.

- Key Account Managers: Raul Alfonso (TBD).

- Managers Assistent: Maite Ergui.

* Director Financiero (CEO): Aitor D'Oxandabaratx.

* Servicios Corporativos y de apoyo:

- Controller: José Luis Martínez.

* Director Desarrollo de Negocio (CBDO): Bruno Ribó.

* Director de Operaciones (COO): Ivan Sánchez.

* Servicios Corporativos y de apoyo:

- Integración sist. calidad: Ainara Iraizqz.

- Ingeniería de producto: Íñigo Maquirriain.

Ingeniería de procesos: Daniel Narro.

- Desarrollo de Procesos: David Ayesa.

El organigrama corporativo de Miasa Zuera SL figura en el mismo documento que el anterior y en el mismo consta que:

ORGANIGRAMA MIASA ZUERA.

* Dirección corporativa - CEO: Joaquín Echarte.

* Servicios Corporativos - Plant manager: Borja Martínez de Pisón.

- Técnica de Gestión: Judith Pérez.

- Resp. Logística, compras y gestión ambiental: Judith Pérez.

- Jefe de Turno: José Moya.

° Operarios logística almacén.

> Preparadores mecanizado: Alberto Cajal, Miguel García y Sergio Oberé.

° Operarios mecanizado.

> Resp. Mantenimiento: Emilio Hidalgo.

º Técnicos mantenimiento.

- Ingeniero residente: Germán Llorente.

- Responsable calidad: Sergio Blasco.

> Técnico de calidad (prov.): Nuria Largo.

º Metrólogos/Inspectores.

DECIMOCUARTO: El 31 de diciembre de 2018 Mecanizados Industria Auxiliar SA y Miasa Zuera SL suscribieron un contrato de arrendamiento de maquinaria, siendo el precio del alquiler pactado el 20% del precio de la maquinaria más un 5% de dicho valor por el ajuste al precio de mercado. Estableciéndose también que Miasa Pamplona repercutiría en la factura al arrendatario, Miasa Zuera, los costes financieros incurridos en la financiación de la maquinaria. (Doc. 13 de los aportados por Miasa Zuera, núm. 322 del expediente electrónico).

DECIMOQUINTO: A principios del año 2017 Miasa Pamplona contrató a 8 nuevos trabajadores que a partir del 1 de julio de 2017 pasaron a formar parte de la plantilla de Miasa Zuera. (Hecho admitido por las dos empresas codemandadas, Informes de vida laboral obrantes en el expediente electrónico núms..326 y 356 y contratos de trabajo que constan en el núm. 227 del expediente electrónico).

El objeto de su contratación era que algunos mandos intermedios de la nueva planta, como el Director financiero o ingenieros de procesos, conociesen el funcionamiento y la forma de trabajo de la planta en Pamplona. Estaban en fase de formación y nunca se integraron en la plantilla de Pamplona, ni dirigieron sus equipos. (Doc. 10 de los aportados por Miasa Zuera, núm. Expediente electrónico 256, testifical de D. Francisco de Borja Martínez, Director de la Planta de Miasa Zuera y de D. Germán Lorente, Ingeniero de Procesos en Zuera).

En alguna ocasión y durante espacios temporales cortos algún trabajador de Miasa Pamplona con funciones corporativas se trasladaba a la planta de Zuera cuando era preciso implantar algún proyecto nuevo.

(Informe de vida laboral obrante en el documento número 10 de los aportados por Miasa Zuera, núm. Expediente electrónico 256, interrogatorio de D. David Molinero, Presidente del Comité de Empresa de Miasa Pamplona y testifical).».

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Mecanizados de Industria Auxiliar S.A..

El recurso fue impugnado por el Comité de empresa de Mecanizados Industria Auxiliar S.A. (MIASA) y por los sindicatos Unión Sindical de CCOO de Navarra (CCOO), Eusko Langileen Alkartasuna (ELA), y Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), quienes presentaron escrito conjunto de impugnación.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Navarra y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días 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 Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos 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.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. 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 cinco motivos, amparados en los apartados d) y e) del art. 207 LRJS.

2. Los cuatro primeros motivos del recurso se dirigen a obtener la revisión del relato de hechos probados de la sentencia recurrida.

Así, el primero de los motivos sirve a la parte recurrente para instar la modificación del ordinal tercero del relato de hechos probados de la sentencia recurrida, de suerte que se adicionen los párrafos siguientes:

a) Como párrafo segundo: «En los últimos años, MIASA no ha logrado la adjudicación de una gran parte de los proyectos a los que se ha presentado para la fabricación de piezas, ofreciendo los servicios de función y mecanizado en la planta de Pamplona, principalmente por un problema de competitividad de costes».

b) Como antepenúltimo párrafo: «Las operaciones de alto valor tecnológico tiene un peso muy relevante sobre el total de operaciones en el área de Fundición y sin embargo, en el área de Mecanizado, los pesos de las actividades de algo y bajo calor tecnológico se invierte. Por lo tanto, la pérdida de competitividad está más focalizada en las actividades de Mecanizado».

Ambas modificaciones se apoyan en el Informe Técnico, aportado por la empresa, que la sentencia recurrida expresamente da por reproducido. Ello implica que el contenido del mismo se declara probado y, por tanto, no existe

duda alguna sobre el efecto que al mismo se otorga por la Sala *a quo*. La propia redacción del hecho probado tercero es clara cuando afirma que se dedica a resaltar sólo algunos aspectos del mismo.

Carece pues de relevancia que, en esta fase procesal, se amplíen tales aspectos con otros extremos que pueden ser tenidos perfectamente en cuenta para efectuar el análisis sobre el fondo del asunto al tratarse de circunstancias que ya han quedado definitivamente acreditadas.

3. El segundo de los motivos del recurso de la empresa se dirige a la revisión del hecho probado quinto, respecto del cual se pide la adición del siguiente párrafo inicial en el apartado «4ª Reunión –17 diciembre de 2018–»: «Se aportaron por la empresa el acuerdo de acogimiento voluntario al proceso de extinción de contratos en forma de ERE en Miasa Pamplona, una relación de proyectos cotizados para Europea, una relación de proyectos en cotización actualizado a fecha 29/11/2018, la relación de ventas al clientes Miasa Automotive, una comparativa de ventas de Miasa Pamplona del ejercicio 2018 respecto al ejercicio 2017, una comparativa de ventas de Miasa Pamplona de los ejercicios 2013 a 2018, una relación de ventas y previsión global del ejercicios 2017 y otra del ejercicio 2018».

De nuevo hemos de poner 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.

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.

4. El tercero de los motivos sirve a la recurrente para suplicar la rectificación parcial del hecho probado decimoprimer, de suerte que el mismo se ciña al texto siguiente: «Queda acreditado que el número de unidades producidas en 2018 en la

planta de Pamplona se ha incrementado un 5% en relación con el año 2017. Sin embargo, este repunte viene motivado principalmente por el aumento de las piezas de fundición para Zuera. Sin tener en cuenta las actividades de fundición realizadas para la planta de Zuera, la previsión se estima en unas caídas del 24,4% de unidades fundidas y mecanizadas en 2018 respecto del año anterior.

Queda acreditado que la producción en Pamplona excluidas las unidades de fundición para Zuera y las de Miasa Automotive ha descendido de 5.018.688 en 2017 a 3.878.840 en 2018.

De las 8.658.240 piezas que se prevén producir para el 2019, sólo se mecanizarán 3.770.640 piezas.

La previsión de producción de la planta de Pamplona para el 2019 representa un incremento, en relación con las de 2018, de 2.355.861 piezas. Si no se computasen las actividades productivas para Miasa Zuera y para Miasa Automotive la previsión disminuye un 7.4% (págs. 25 y 26 del informe técnico elaborado por Norgestión)».

Dado que la modificación pretendida se apoya, de nuevo, en el informe técnico antes mencionado y que éste ha sido dado por reproducido en el hecho probado tercero, reiteramos una vez más la inutilidad de la revisión fáctica pedida.

5. Por último, en un cuarto motivo la empresa recurrente solicita la adición de un nuevo hecho probado (que ordena como el decimoprimer bis) en el que se diga que «De los proyectos a los que había cotizado la empresa en el año 2018, no ha logrado resultar adjudicataria de los proyectos Honda, Housing, Fiat Housing, Radar Housing, BMW, BMW G08, Renault Decopart, Spacer block, MT88, Shaft Hub, Carcasa bomba y Visteon».

También esta revisión de los hechos probados ha de fracasar, pues el propio informe técnico 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.

SEGUNDO.- 1. Al amparo del art. 207 e) LRJS, el quinto y último motivo del recurso sirve a la empresa para denunciar la infracción del art. 51 del Estatuto de los trabajadores (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 de instancia no respeta la doctrina jurisprudencial que señala que la existencia de causa productiva ha de analizarse en la rama de actividad o unidad productiva en la que se produce, sin atender al conjunto de la empresa.

2. 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. 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 (así, STS/4ª de 26 abril 2013 -rcud. 2396/2012- y STS/4ª/Pleno de 13 mayo 2019 -rec. 246/2018-).

Y, en efecto, hemos 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. Es más, hemos 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 (STS/4ª de 16 septiembre 2009 -rcud. 2027/2008-).

3. En el presente caso, la medida extintiva 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 aquélla; y que la empresa estaba perdiendo competitividad impidiéndole obtener nuevos productos.

4. En definitiva, siendo la causa productiva invocada para justificar el despido colectivo, debemos 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 relieve que el número de personas trabajadoras de mecanizados que quedaban en la planta de Pamplona mostraba un sobredimensionamiento 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.

5. Esta Sala ha mantenido que, 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 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; 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 (STS/4ª/Pleno de 21 diciembre 2012 -rec. 199/2012-, 27 enero 2014 -rec. 100/2013- y 17 julio 2014 -rec. 32/2014-).

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, máxime si se tiene en cuenta que no existen elementos que pudieran hacer pensar que la situación hubiera sido creada artificialmente por la empresa.

TERCERO.- 1. Concluimos, por tanto, con que el recurso debe ser estimado, como también sostiene el Ministerio Fiscal. En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, con desestimación íntegra de las demandas acumuladas, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo acordado por la empresa demandada.

4. En atención a lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, no procede la imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación interpuesto por 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.

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, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, con desestimación íntegra de las demandas acumuladas, declaramos ajustado a

derecho el despido colectivo acordado por la empresa demandada; debiendo cada parte hacerse cargo de las costas causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.