



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ES COPIA



Se advierte a las partes que, respecto al tratamiento que lleven a cabo de los datos que les hubieren sido revelados en el desarrollo del proceso, se estará, en todo caso, a lo dispuesto en la legislación de protección de datos de carácter personal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 236 quinquies párrafo 2, de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ILTMA. SRA. DÑA. MARIA BEGOÑA RODRÍGUEZ ALVAREZ

ILTMO. SR. D. FRANCISCO M. ÁLVAREZ DOMÍNGUEZ

ILTMA. SRA. D^a. MARÍA BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ

En Sevilla, a 7 de octubre de 2015

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 2460/15

En el procedimiento de despido colectivo 36/2014 sobre la impugnación del despido colectivo, tramitado a instancia de D. JOSÉ M^a RODRIGUEZ ARDILA, Presidente del Comité de Empresa

de los trabajadores de VINNELL BROWN AND ROOT (VBR) LLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, D. JESÚS CARMONA CENTENO, Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores, D. JESÚS HORNILLO GÓMEZ, Delegado Sindical de USO y D. RUBÉN BALLESTEROS MARTÍN, Delegado Sindical de Comisiones Obreras, frente VINELL BROWN AND ROOT LLC, Sucursal en España, FUERZA AEREA DE ESTADOS UNIDOS EN EUROPA (USAFE). GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, MINISTERIO DE DEFENSA y VECTRUS SYSTEMS CORPORATION, Sucursal en España (antes denominada EXCELIS SYSTEMS CORPORATIONS) ha sido Ponente la Iltma. Sra. D^a M^a BEGOÑA GARCÍA ALVAREZ, Magistrada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación Letrada de D. JOSÉ M^a RODRIGUEZ ARDILA, Presidente del Comité de Empresa de los trabajadores de VINNELL BROWN AND ROOT (VBR) LLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, de D. JESÚS CARMONA CENTENO, Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores, de D. JESÚS HORNILLO GÓMEZ, Delegado Sindical de USO y de D. RUBÉN BALLESTEROS MARTÍN, Delegado Sindical de comisiones Obreras, en fecha 10 de octubre de 2014 se presentó demanda de DESPIDO COLECTIVO contra la empresa VINELL BROWN AND ROOT LLC, Sucursal en España, así como contra la FUERZA AEREA DE ESTADOS UNIDOS EN EUROPA (USAFE). En dicha demanda se solicitaba la declaración de Nulidad de la decisión empresarial de extinción de contratos impugnada, por fraude de Ley, por inexistencia del período de consultas y no entrega de la

documentación meritada en el cuerpo de la demanda, y por existencia de fraude y abuso de derecho en la actuación de la empresa, y subsidiariamente se declarase no ajustada a derecho tal decisión extintiva, por inexistencia de la causa que la pretende legitimar, postulando la condena solidaria a las demandadas, con expresa imposición de las costas de la instancia.

SEGUNDO.- Tras cumplimentarse el requerimiento de subsanación acordado en DIOR DE 27-10-14, por Decreto de 3 de diciembre de 2014 se admitió a trámite la demanda, designándose Magistrado ponente a la que suscribe y señalándose juicio inicialmente para el día 25 de febrero de 2015, recabándose igualmente copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo, entre otras actuaciones.

TERCERO.- Mediante Auto de 3 de diciembre de 2014 se admitieron las pruebas documentales solicitadas en demanda.

CUARTO.- Llegado el día señalado, por la parte demandante se solicia, y se acuerda la suspensión, a la vista de la comunicación recibida de la Embajada de Estados Unidos en Madrid, postulando la citación por vía diplomática, con un plazo de al menos 60 días. En dicho acto se amplía la demanda frente al Gobierno de los Estados Unidos de América.

QUINTO.- En escrito presentado por la parte demandada VINELL BROWN AND ROOT LLC Sucursal en España, el mismo día 25-02-15 se solicia la ampliación de la demanda frente al MINISTERIO DE DEFENSA ESPAÑOL y frente a la nueva adjudicataria EXCELIS SYSTEMS CORPORATION.

SEXTO.- En proveído de la misma fecha se da traslado a las partes, procediéndose por la actora, en escrito presentado el 4-03-15, a ampliar la demanda frente al MINISTERIO DE DEFENSA y frente a EXCELIS SYSTEMS CORPORATIONS, actualmente denominada VECTRUS SYSTEMS CORPORATION, Sucursal en España; citándose nuevamente a las partes para el día 18-06-15 a las 10,45 horas.

SÉPTIMO.- Consta en Autos, Oficio del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, en el que se remite documentación adjunta que la Embajada de los EEUU de América en Madrid le ha hecho llegar, en la que informan de que la USAFE no tiene personalidad jurídica en España separada de la del Gobierno de los Estados Unidos, que no le habían sido facilitados ejemplares de la citación y demanda originales, y que el ejemplar proporcionado de la demanda traducida al inglés estaba incompleto. Invocan la aplicación del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados y el Convenio de 1988 entre el Reino de España y los Estados Unidos sobre Cooperación para la defensa, manifestando que el Gobierno de los Estados Unidos no puede ser parte en esta demanda, y que no comparecerá a la vista, ni reconocerá la validez de ninguna sentencia dictada en su contra.

OCTAVO.- Llegada la fecha señalada para el juicio, y advertido efectivamente que la copia de la demanda remitida a la USAFE estaba incompleta, se acordó, en proveído del día 18-06-15, la suspensión del acto del juicio, con la remisión de dicha demanda íntegra, con su correspondiente traducción; procediéndose nuevamente a citar a las

partes para el 24-09-15 a las 10,30 horas de su mañana.

NOVENO.- Consta Oficio del Ministerio de Asuntos Exteriores con entrada en este Tribunal Superior el 14-08-15 en el que se adjunta nuevamente la contestación mediante Nota verbal de 4-08-15, de la Embajada de EEUU reiterando lo ya manifestado en Notas anteriores.

DÉCIMO.- El acto de vista oral se celebró el día 24 de septiembre de 2015.

En la citada vista, la parte actora se ratificó en su demanda, señalando que concurría en la decisión extintiva un fraude de ley, por entender que la empresa VINELL BROWN AND ROOT LLC aunque formalmente aparezca como la empleadora que toma la decisión de despedir y la beneficiaria última de la decisión, materialmente no es más que una instancia interpuesta que sirve a intereses ajenos, cuales son los del Gobierno de los Estados Unidos de América, amparándose en el art. 51 del ET.

En segundo término, alega que concurre una manifiesta indefensión a lo largo de todo el procedimiento, no estableciéndose en la comunicación de apertura del período de consultas, las causas del despido colectivo. Señalan que no se acompañaba a la solicitud ni a la Memoria explicativa, información sobre el impacto económico que tiene para la Compañía la pérdida de los tres Departamentos ni el ahorro que supone el despido colectivo que acomete.

Como tercer punto, se invoca la vulneración del art. 51.2 del ET, en cuanto a la comunicación dirigida por el empresario a los representantes de

los trabajadores, señalando que únicamente manifiesta aquí la empresa, genéricamente que los puestos de trabajo sobran; pero no razona por qué sobran, y no se acierta a comprender en qué medida las amortizaciones permitirán mejorar en orden a la prestación del servicio.

En cuarto lugar, y respecto a la concreción de las causas, entienden los demandantes, que no se establece de forma clara cuál es la situación productiva prevista en la ley que ampara la decisión empresarial. Aclara que las funciones desarrolladas por los 55 trabajadores ahora despedidos, no desaparecen, sino que según se reconoce van a ser sustituidos por personal de la empresa principal, en concreto por militares estadounidenses. Mantiene que dicha circunstancia supone que la comunicación no razona sobre la necesidad o conveniencia de modificar el régimen de prestación de servicios. Que falta información sobre la carga de trabajo real, solicitada por la parte social en el período de consulta; y finalmente concluye que se podría entender que concurre una cesión ilegal de mano de obra. Razona que la responsabilidad de los servicios e instalaciones generales corresponde al Ministerio de Defensa español, como Mando de la Base, y que los servicios de mantenimiento para dichas instalaciones consideradas esenciales para la operatividad de la base, son realizados por trabajadores de la Base de Morón de la contratista VBR; no aportando ésta su infraestructura empresarial en el desarrollo del trabajo de los actores; no siendo más que una instancia interpuesta entre los trabajadores y la Fuerza aérea. Por todo ello, entiende que no estando en la Mesa Negociadora del ERE la empresa principal,

no puede ser convalidada la decisión final rescisoria impugnada.

Como siguiente argumento de la parte demandante, se expone que no hubo una negociación de buena fe, ya que se inició el período de consultas con la firme e inquebrantable voluntad de no alterar las pretensiones contenidas en el inicio del procedimiento de despido, y que éstas se ajustaran a los mínimos legales, vulnerándose con ello el art. 51.2 del ET, e incurriendo en fraude de ley, porque no existió propiamente período de consultas; exponiendo de forma pormenorizada el contenido de las seis reuniones habidas en dicho período de consultas. Se alegan además, defectos formales insubsanables que supondrían en su criterio, la declaración de nulidad, a saber: falta de cumplimentación y remisión de las actas del período de consultas y vulneración de la prioridad de permanencia.

Y como último punto controvertido, se cuestiona la existencia misma de una causa productiva, al mantenerse los servicios prestados por los tres departamentos; no existiendo por tanto, justificación de fondo para los despidos.

Tras la ratificación de la demanda, se introduce por parte del Comité de empresa demandante, una ampliación argumentativa, en el sentido de que el acuerdo de militarizar un servicio por parte de la USAFE, necesitaría autorización del Ministerio de defensa; invocando en apoyo de dicha pretensión, el Art. 2 del Anejo 6 del Convenio entre el Reino de España y los Estados Unidos de América sobre cooperación para la defensa de 1-12-88.

UNDÉCIMO. - Se opuso la empresa demandada VINELL BROWN AND ROOT LLC Sucursal en España a todas las alegaciones de la actora, solicitando una sentencia desestimatoria de la demanda.

En cuanto a la falta de presencia del verdadero sujeto empleador, señala que se está planteando en la demanda que el verdadero empleador de los actores sería el Ministerio de Defensa Español, al defenderse en la misma que los trabajos desempeñados por los trabajadores de VBR deberían encuadrarse en el Anejo 8 del Convenio y no en el 6; lo cual considera contradictorio con lo defendido durante el período de consultas, al exigir la parte social la presencia en la Mesa de negociación de la USAFE. Defiende la validez del procedimiento llevado a cabo, en cuanto a la Información suministrada a los trabajadores, niega la existencia de Fraude de ley e invoca el Tratado bilateral como legitimación a la contratación; realizando la comparación de dicho personal, con el personal del Ministerio de Defensa, para el que expresamente dicho tratado, en su Anejo 8, encomienda al citado Ministerio de Defensa la asunción de los intereses de las Fuerzas de los Estados Unidos de América. Defiende la decisión extintiva de los contratos de los 55 empleados de los tres Departamentos; y la validez del Período de consultas, con independencia de la falta de acuerdo. Invoca la aplicación del art. 51.8 del ET, recordando que forma parte de la normalidad mercantil que una empresa principal ejerza un control sobre una contrata, y decida el despido colectivo que es llevado a cabo por otra; y reitera que el Tratado Bilateral está atravesado todo él por la regulación de la intervención de las Fuerzas de los EEUU en todos los asuntos

referentes a los trabajadores, intervención clara y sin tapujos en todo lo relacionado con los "empleados locales", cuyo empleador es el Ministerio de Defensa, incluido el pago de las indemnizaciones por despido. Niega la falta de información alegada y la obligación subrogatoria por parte de la USAFE, amén de que la misma no se solicita en el suplico de la demanda; y en cuanto al fondo del asunto, señala que la causa productiva invocada se desprende de la modificación de las prestaciones contractuales que la contratista se obliga a prestar.

DUODÉCIMO.- A la vista de las alegaciones realizadas, la parte actora desistió de su demanda frente a EXCELIS SYSTEMS CORPORATIONS, actualmente denominada **VECTRUS SYSTEMS CORPORATION, Sucursal en España**, y frente al **MINISTERIO DE DEFENSA**; manteniendo la misma únicamente frente a VINELL BROWN AND ROOT LLC Sucursal en España, frente a la FUERZA AEREA DE ESTADOS UNIDOS EN EUROPA (USAFE) y frente al Gobierno de los Estados Unidos de América.

DÉCIMO TERCERO.- Se practicó la prueba documental propuesta por ambas partes, y en cuanto a la prueba pericial (Informe pericial realizado por PROINCA), aportada por VBR, no hubo necesidad de ratificación en juicio al ser reconocida por la contraparte.

Acabaron las partes exponiendo sus conclusiones, en las que ratificaron las alegaciones iniciales, y por la parte actora, el mantenimiento de su demanda, únicamente frente a VINELL BROWN AND ROOT LLC y frente a la FUERZA AEREA DE ESTADOS UNIDOS EN EUROPA (USAFE) y frente al Gobierno de los Estados Unidos de América; desistiendo del resto.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- VINNELL BROWN AND ROOT, LLC SUCURSAL EN ESPAÑA(en adelante VBR) se constituyó el 11 de Noviembre de 2009 y está registrada en el Registro Mercantil de Sevilla; teniendo su único centro de trabajo en la Base Aérea de Morón, Carretera Morón-Sevilla, Km 48, Edificio 515; y constituyendo su objeto, el atender a los servicios de mantenimiento a las Fuerzas Aéreas de los EE.UU. en la Base Aérea de Morón, España, según lo dispuesto en el contrato con las Fuerzas Aéreas de los EE.UU. Su único cliente es el Gobierno de los Estados Unidos. Los servicios prestados por VBR a la USAFE incluyen abastecimiento de combustible para aeronaves, servicio de bomberos, comedor, salud ocupacional, servicio de ambulancia, comunicaciones, servicio postal, seguridad en el trabajo, ingeniería civil, alojamiento, biblioteca, servicios de apoyo al gimnasio y mantenimiento del equipo del gimnasio, mantenimiento de piscina y socorristas, servicios de apoyo logístico, apoyo a contingencias/maniobras, transporte de trabajadores y recogida de basuras.

SEGUNDO.- En fecha 1-12-1988 se firmó el Convenio entre el Reino de España y los Estados Unidos de América sobre cooperación para la Defensa de 1 de diciembre de 1988 revisado por protocolo de Enmienda de 10 de abril de 2002, a cuyo contenido, obrante en autos como doc. 1 de la demandada, nos remitimos íntegramente.

En virtud del citado Convenio, en 2010, el Gobierno de los EE.UU. (en adelante USG), las Fuerzas Aéreas de los EEUU (en adelante USAF) y las Fuerzas Aéreas de los EE.UU. en Europa (en adelante USAFE) adjudicaron a VBR el Contrato de Mantenimiento de las Bases de Turquía - España (en adelante TSBMC) para proporcionar servicios de mantenimiento a las Fuerzas Militares de los EE.UU. destinadas en Turquía y en España (número de contrato FA5613-10-C-5400. Doc. 25 de la parte actora y doc. 4 de la demandada). VBR subrogó a la plantilla de AGILITY FIRST SUPPORT S.L., que venía prestando los servicios objeto de traspaso, con efectos de 1-08-10.

Con anterioridad a VBR, otras empresas contratistas de las Fuerzas Aéreas Norteamericanas habían sido adjudicatarias de los servicios de mantenimiento de la base Aérea de Morón, habiendo procedido a subrogar cada una al personal de la plantilla de la anterior, que venía prestando los servicios objeto de traspaso. (docs. 9 a 11 de VBR). Fueron empresas adjudicatarias anteriormente: BOEING, PACIFIC ARCHITECTHS AND ENGINEERS, SUCURSAL EN ESPAÑA (PAE), J.A. JONES MANAGEMENT SERVICES, PACIFIC ARCHITECTHS AND ENGINEERS, SUCURSAL EN ESPAÑA (PAE), AGILITY FIRST SUPPORT S.L.

TERCERO.- El 1-08-10 VBR comenzó sus operaciones en España con un período básico de un año y cuatro prórrogas opcionales de un año. Los servicios prestados incluían el abastecimiento de combustible para aeronaves, servicio de bomberos, comedor, salud ocupacional etc. Además, y de acuerdo con el contrato, durante el curso de ejecución del mismo, el Gobierno de los Estados

Unidos tenía la facultad de incrementar o reducir los servicios requeridos al contratista VBR (Cláusula H-11 del Contrato FA5613-10-C-5400 y cláusula 52.249-2 de la Regulación de contratos del Gobierno -FAR-). Y de acuerdo con la Cláusula H-5, el contratista acepta la responsabilidad del despido colectivo sujeto a reembolso por el Gobierno bajo el citado contrato. El coste del pago de despido colectivo no es incluido en el precio del contrato, y en caso de que el contratista incurra en tales costes, el Gobierno ajustará equitativamente el contrato; presentando el contratista una factura separada para el reembolso de cualquier coste de despido. Desde el comienzo del contrato éste ha sido modificado varias veces. La versión actual del contrato es de fecha 14 de noviembre de 2013.

El 25-06-14, El Gobierno de EEUU notificó a VBR su decisión de prorrogar el contrato por seis meses más hasta el 31-03-15.

CUARTO.- VBR realizó anteriormente dos ERES en 2010 y en 2013. El primero finalizó con acuerdo y afectó a 119 empleados. Y el de 2013, que afectó a 66 trabajadores se declaró no ajustado a derecho, por sentencia de esta misma Sala de 31-03-14, que ha sido ratificada por la del Tribunal Supremo de 25-03-15.

QUINTO.- El 21 de julio de 2014, el Gobierno de los Estados Unidos, amparándose en la cláusula H-11 del contrato, notificó a VBR en un Comunicado firmado por Shayla A. Cantysmith, Capitan de la Fuerza Aérea de los EEUU, Oficial de Contratación, su decisión de reducir los servicios requeridos por el contrato actual, y en concreto, se indica que ya no se requerirá que VBR preste los

servicios de Operaciones con Vehículos de la fuerza Aérea, Servicios de Terminal Aérea, Servicios de Gestión de Combustibles, y servicios de CL1 (según se establecen en la modificación P00061) en la Base Aérea de Morón a fecha 29 de septiembre de 2014, que pasarán a prestarse por personal militar americano. Se le indica a VBR en la citada comunicación que esto puede requerir iniciar procedimientos bajo el Requerimiento Especial del Contrato (REC) H-5 del contrato para indemnización anormal o colectiva. Y se le solicita una propuesta de costes por esos posibles despidos colectivos, además de una cronología de los principales acontecimientos. (doc. 1 de la parte actora).

Esta comunicación es aclarada por la posterior de 15-08-14.

SEXTO.- El día 28 de julio de 2014, el representante legal de VBR LLC requirió al Comité de Empresa de la Entidad para que procediera a constituir la comisión representativa de los trabajadores que interviniera como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas del ERE que se disponía a promover la entidad y que afectaba a 55 trabajadores por razones relacionadas con la producción al quedar suprimidos del Contrato que mantiene VBR con las Fuerzas Aéreas Norteamericanas tres Departamentos en su integridad asociados a la pista.

El 1 de agosto de 2014, el Secretario del Comité de Empresa de VBR, Don Javier Domínguez Jimeno, comunicó a VBR LLC "los componentes de la mesa negociadora por sección sindical", añadiendo los nombres de los que serían suplentes.

El 5 de agosto de 2014, VBR LLC entregó a la Parte Social Negociadora la comunicación inicial y documentos adjuntos; y el mismo día dio traslado de dicha comunicación y documentos a la Delegación de Empleo en Sevilla; aportando escrito de inicio de período de consultas, para el despido colectivo por causas de producción de 55 trabajadores de su plantilla; comunicación de apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y solicitud a los mismos del informe establecido en el art. 64.5 del ET. Dicha comunicación estaba acompañada de los siguientes documentos:

- Poderes del representante legal de la empresa.
- Número y categoría de los trabajadores afectados por el ERE.
- Número y nombre de los trabajadores afectados y número y nombre de los afectados mayores de 55 años.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Informe de vida laboral del CCC de la empresa.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados (el criterio seguido es la extinción del contrato de todos los trabajadores que prestan servicios en los tres departamentos suprimidos).
- Memoria Explicativa de las causas del despido.
- Plan Social.

-Plan de Recolocación Externa.

-solicitud al Comité de Empresa del Informe al que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

-Composición de los representantes de los trabajadores.

-Informe técnico que analiza la producción de VBR en julio de 2014, elaborado por PROINCA CONSULTORES, para valorar las repercusiones productivas que se generarán a partir de la implantación de las nuevas condiciones establecidas en el memorándum de USAFE de 21 de julio de 2014 y no anexo Performance Work Statement, en el que se concluye que "en base a la reducción que se produce en el contrato entre las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos y la empresa VBR, reflejada en el memorándum de 21 de julio de 2014, en los departamentos anteriormente citados se reduce la carga necesaria de producción correspondiente a los 55 empleados pertenecientes a dichos departamentos.

En base al trabajo de mantenimiento que establece en PWS de 21 de julio de 2014, se eliminan las actividades de las áreas funcionales afectadas, pero no se incrementan el resto, por lo que no cabe considerar la reubicación de puestos excedentes".

SÉPTIMO.- En el período de Consultas se celebraron 6 reuniones los días 11, 19 y 26 de agosto, 2, 4 y 10 de septiembre de 2014.

En la primera reunión se explica por el Gerente Local de VBR, Sr. Aaron Ewing que el despido afecta a 55 trabajadores de los

departamentos de Combustibles, Terminal Aérea y Operaciones con vehículos. Y que también afecta a 8 puestos de trabajo americanos. Que dichos departamentos no desaparecen sino que serán atendidos por personal militar. Se discute sobre el día de comienzo del período de consultas y se fija el calendario provisional de las siguientes. Aclara la empresa que es un ERE promovido por VBR que tiene un contrato con USAFE y que su principal le ha dicho que no quiere que proporcione más los servicios de tres departamentos. Y que en éstos, habrá personal de la fuerza Aerea. Se indica que las causas alegadas son productivas, y que tienen pensadas indemnizaciones de 20 días/año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades; pero que dicha cuantía se puede discutir durante el período de consultas. Se le pide a la empresa que aporte para la siguiente reunión una relación de todos los trabajadores indicando a qué pertenecen: baseline, CL1, CL2, etc y definición de las mismas; la carga de trabajo de los tres departamentos afectados; y contestar qué ha decidido sobre el inicio del período de negociaciones, si el 5 o el 11 de agosto).

En la segunda reunión, celebrada el 19-08-14, se aclara por la empresa por escrito, en cuanto a la fecha de inicio del período de consultas, que fija en el día 6 de agosto; no obstante, señala que si ambas partes estuvieran de acuerdo, estaría dispuesta a tener reuniones adicionales entre el 4 y el 8 de septiembre, prolongando así dicho período. Se aporta por la empresa una carta de la oficina de contratación de fecha 15-08-14, aclarando la de 21-07-14. En cuanto al listado de nombres de trabajadores y categorías con referencia a CL1 y Baseline, aclara que la empresa

solo tiene trabajadores indefinidos y temporales. Entrega un listado de empleados, y aclara la terminología. Presentan además, un anexo al informe técnico de PROINCA clarificando el asunto de las horas extras y carga de trabajo de los tres departamentos que se suprimen.

La parte social entrega el Plan de Viabilidad. Se aclara por la empresa la existencia de contactos diarios con la Oficina de contratación en la Base, que tiene como misión supervisar el desarrollo diario del contrato. Se aclara que los servicios que se estaban dando a la Fuerza Aerea como Contingency level 1 ahora van a dar apoyo a los Marines, menos los tres departamentos que desaparecen y que van a ser proporcionados por militares. Se insiste por la parte social en que deben aportarse las cargas de trabajo actuales, reiterando la empresa que los tres departamentos van a desaparecer por completo y el servicio va a ser prestado por personal militar de la Fuerza Aerea. La parte social expone oralmente el plan de viabilidad presentado, compuesto por un plan social de bajas incentivadas y un Plan industrial similar al que ya se presentó en el ERE de 2013.

La empresa dice que lo estudiarán. Se insiste en que es la empresa quien decide los despidos, y también quien decide la cuantía de las indemnizaciones.

En la tercera reunión, celebrada el 26-08-14, la empresa entrega el listado de trabajadores que se consideran necesarios para cubrir los servicios mínimos en la convocatoria de huelga. Además, entregan un listado de la totalidad de la plantilla, 430 trabajadores, con la codificación correspondiente como baseline, contingency level 1

y marines. Entregan un documento del departamento de las Fuerzas Aéreas Americanas sobre las cargas de trabajo. Se entrega una carta del comandante norteamericano de la Base con la definición de la misión en la Base de Morón. Se entrega además, un correo electrónico del Oficial de contratación de la USAFE en respuesta a la petición de la parte social de tener un representante de ésta en el período de consulta. Y se presenta una contestación inicial al plan de viabilidad.

Se confirma por la empresa que las indemnizaciones por los despidos son reembolsables por el gobierno americano una vez se les paguen a los trabajadores. La empresa dice que están discutiendo el incrementar las indemnizaciones a 45 días y 42 mensualidades. Y en cuanto, a la posibilidad de aceptar voluntarios, la empresa indica que sí ,pero que serian estudiados caso por caso. Pregunta la empresa si se firmaría un acuerdo en caso de ofrecer la empresa 45/42. La parte social indica que se abre la posibilidad; y que con matices, siempre que se permitieran voluntarios. Que sería un punto de partida en la negociación.

En la cuarta reunión, celebrada el 2-09-14, la empresa entrega la contestación al plan de viabilidad; una carta del Sr. Ridler de 1-09-14 sobre la cantidad de la indemnización para los afectados. Una carta sobre el asunto de los voluntarios; y carta con las evaluaciones de los 55 trabajadores afectados que VBR usará en caso de voluntarios. La parte social pide la ampliación del período de consultas, y se acepta tener dos reuniones adicionales, el 4 y el 9 de septiembre. Se insiste por la parte social en que el proceso

está desnaturalizado porque quien puede decidir no está en la Mesa. La empresa señala que esa cuestión ya fue contestada, y que la única promesa en la última reunión fue la de tomar en consideración el incremento de las indemnizaciones; pero que esto no es posible.

La parte social pide entonces las cuentas anuales de 2013; y presenta un Plan de Reestructuración laboral y una carta del Comité de empresa a USAFE, solicitando la reconsideración del plan de Viabilidad; señalando que se ha rechazado el plan de viabilidad anterior, y que la causa es económica pese a que la empresa sostiene que es productiva. En el Plan propuesto por la parte Social se plantea convertir el ERE en un ERTE.

La empresa acepta que se presenten voluntarios para la extinción, por lo que va a enviar una carta a los trabajadores.

La empresa señala que se va a ampliar el período de recolocación de 6 meses a 8 meses.

En la quinta reunión, celebrada el día 4-09-15, la empresa entrega las cláusulas H-1 y H-5 del Contrato en inglés y en español; las cuentas anuales de VBR de 2013, y la respuesta al Plan ERTE, exponiendo que los propósitos de éste son la renovación/sustitución de trabajadores, y que este procedimiento del art. 47 es para empresas con situación crítica pero previsiblemente temporal, no dándose aquí tal circunstancia.

La empresa ofrece que los trabajadores afectados por el ERE serán considerados como candidatos con preferencia en caso de que se precise cubrir puestos de trabajo. Amplía el período de recolocación; y estudiar voluntarios caso a caso.

La parte social quiere que conste que la empresa está actuando de mala fe al incluir en la lista de afectados a representantes de los trabajadores condicionando con ello el proceso negociador. Insiste la parte social en que no se realice ningún despido traumático; la empresa propone estudiarlo.

En la sexta y última reunión, celebrada el 10-09-15 la empresa presenta las modificaciones al contrato desde septiembre de 2013; presenta la Cláusula H completa; y presenta contestación escrita al Plan de Reestructuración laboral. La empresa se mantiene en las indemnizaciones ofertadas ; y en un último intento de alcanzar un acuerdo, ofrece incrementar la indemnización a pagar añadiendo al resultado de 20/12, 6000 euros siempre que el período de consultas termine con acuerdo. La parte social rechaza la oferta.

Se dan por terminadas las negociaciones del ERE SIN ACUERDO, y en fecha 23-09-14 la empresa remite a la Autoridad laboral el Acta no firmada de la última reunión y el tráfico de correos intercambiados con la representación de la Parte Social, relativos a esa falta de firma.(folios 1047 a 1066).

OCTAVO.- Consta unido a las actuaciones el Informe emitido por el Comité de Empresa (doc 20 de la demandada), en el que con los razonamientos que expone, considera que el despido colectivo debe considerarse NULO, por el incumplimiento de los requisitos legales establecidos en el ET, en la CE y en el Reglamento de Expedientes de Regulación de empleo RD 1483/2012.

NOVENO.- El 15-09-14 la empresa comunicó a la Autoridad laboral la terminación del período de consultas y su decisión de extinguir el contrato de los 55 trabajadores afectados en un período de 90 días.

Se aporta como doc 8 del Expediente, un Plan de Acompañamiento Social, que propone medidas tendentes a lograr la futura empleabilidad de los afectados como facilitarles una carta de presentación y recomendación, asistencia y dirección de los trabajadores hacia potenciales empresas del Área de Morón-Sevilla, facilitarles contactos con el Gobierno Norteamericano e informarles sobre las vacantes en Rota y Morón, así como la creación de una Comisión de Seguimiento para velar por el cumplimiento del Plan Social.

En el Doc. 9 del Expediente se recoge el Plan de Recolocación externa, suscrito con Lee Hecht Harrison, que garantiza a los trabajadores que voluntariamente se acojan a él, una atención continuada, orientación profesional, formación profesional y en técnicas de búsqueda de empleo, etc., durante ocho meses.

Obra en Autos Informe de la Inspectora de Trabajo, de 22-09-14, a los folios 1076 a 1080.

DÉCIMO.- Las relaciones entre los trabajadores y el contratista se rigen por el Convenio Colectivo de la Empresa Vinnell Brown and Root LLC en España, centro de trabajo (Base aérea de Morón de la Frontera), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 a 31 de

diciembre de 2014, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla de 7-11-13.

UNDÉCIMO.- En fecha 25-08-14 el Comandante del Escuadrón de la Base Aérea 496 comunica al responsable de VVB, Sr. Aaron Ewing que deben proporcionar apoyo de combate expedicionario global superior en Morón; proporcionando Operaciones de Base expandibles para apoyar las operaciones de aeronaves en tránsito o con alojamiento; proporcionar la puesta en escena de aeronaves y personal en apoyo de los planes, maniobras y operaciones de contingencia 24/7 de los Estados Unidos y la OTAN; y Proporcionar apoyo a las Operaciones de Base a las unidades estacionadas en la Base.

Estos apoyos consistieron en incrementos en el servicio de limpieza y comedor. (doc. 28 de la parte actora).

DUODÉCIMO.- Mediante cartas de 16 y 22 de septiembre de 2014 se comunicó el cese a los 55 trabajadores afectados por el despido colectivo, adjuntando a las mismas la siguiente documentación ampliatoria: Comunicación al Comité y a la Delegación de Empleo del Período de consultas; Memoria Explicativa; Informe Técnico realizado por PROINCA CONSULTORES sobre las causas relacionadas con la producción que justifican su despido; Carta de 21 de julio de 2014 de las Fuerzas Armadas dirigida a VBR en la que se comunica a la empresa la eliminación en el contrato de los servicios correspondientes al Departamento donde prestaban servicios; Criterios de Selección y Aplicación de los criterios; Plan Social y Comunicación a la Delegación de Empleo y Representantes de los trabajadores de la decisión adoptada por la

empresa tras el período de consultas sin acuerdo.
(Doc. 24 de la parte actora).

DÉCIMO TERCERO.- Mediante Comunicado del Departamento de la Fuerza Aerea (Agencia de contratación de instalación de la misma) de 17-09-14, se adjudica a EXELIS SYSTEMS CORPORATION (actualmente denominada VECTRUS SYSTEMS CORPORATION Sucursal en España) el contrato de la Fuerza Aerea de los Estados Unidos en Europa (USAFE) PARA EL Mantenimiento de las Bases de Turquía/España.

VECTRUS SYSTEMS CORPORATIONS Sucursal en España subrogó a los trabajadores de VINNELL BROWN AND ROOT LLC Sucursal en España que venían prestando en la Base Aerea de Morón, los servicios objeto de traspaso, con efectos de 28-03-15.

DÉCIMO CUARTO.- Según resultó acreditado a través del Informe Técnico, realizado por PROINCA CONSULTORES, sobre el análisis de la Producción (doc. 7.3 de la documental aportada por VINNELL BROWN), con la eliminación de los servicios asociados a los Departamentos afectados (Operaciones con vehículos de las fuerzas aéreas, Servicios de la Terminal Aérea y Sistemas de gestión de combustibles que forman parte de la División de Apoyo Logístico), del contrato entre la empresa VBR y las fuerzas Aéreas de los Estados Unidos, se redujo la carga necesaria de producción correspondiente a los 55 empleados pertenecientes a dichos departamentos. Y constando eliminadas las actividades de las áreas funcionales afectadas, no se incrementan el resto.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.-

PRIMERO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción social, los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas practicadas en las actuaciones en especial de la documental aportada, viniéndose a indicar el documento concreto que sustenta el contenido de los sucesivos ordinales del relato de hechos; la documental obrante en el Expediente Administrativo, reproducida en la documental aportada por la empresa, a través de CDs, y en el caso de las Actas del período de consultas, aportadas también por ambas partes. Informe de la Inspección de trabajo (folios 1076 y ss).

En cuanto al Informe pericial, obra como doc. 7.3 de los aportados por la empresa.

SEGUNDO.- La empresa VINNELL BROWN AND ROOT LLC sucursal en España (VBR) constituida en noviembre de 2009, y cuyo objeto es proporcionar servicios de mantenimiento a las Fuerzas Aéreas de los EEUU en la Base Aérea de Morón, de acuerdo con el contrato suscrito con aquellas a partir del 1-08-10, siendo su único cliente el Gobierno de los Estados Unidos, procedió a despedir a 55 trabajadores de su plantilla, que ocupaban los Departamentos de Combustibles, Servicios de la Terminal Aérea y Servicios de Operaciones con vehículos, tras la comunicación efectuada el 21-07-14 por parte del Gobierno de los Estados Unidos de su decisión de reducir los servicios requeridos en el contrato vigente entre ambas, pasando a prestarlos aquel con personal militar a partir del 29 de septiembre de 2014.

La parte actora se opone a la decisión extintiva, con base en una serie de

argumentaciones que fueron expuestas de forma resumida en el ordinal décimo de la presente sentencia. Se opuso la empresa a las alegaciones vertidas, en los términos que se indicaron en el ordinal undécimo.

Entiende básicamente la parte actora que la empresa demandada, VBR, aparece solo formalmente como empleadora pero quien toma la decisión de despedir, y la última beneficiaria de ésta es el Gobierno de los Estados Unidos de América, amparándose en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores. Indicaba además en la demanda que los trabajos realizados por los trabajadores afectados debían encuadrarse en el Anejo 8 del contrato, y no en el 6, dado que no son trabajos que afecten a instalaciones o servicios de uso exclusivo de las Fuerzas Aéreas norteamericanas, y por tanto no serían susceptibles de encuadrarse en lo dispuesto en el art. 2.4 del Anejo 6, sino en el Anejo 8; y en virtud de tal alegación, se amplió la demanda frente al Ministerio de Defensa, del que posteriormente se desistió.

Así las cosas, el planteamiento de la parte actora parte de una alegación de fraude de ley, y de una alegación referida al papel meramente instrumental al servicio de intereses ajenos de la empresa VBR, entendiéndose que es la principal, USAFE, quien fijaba las bases de la negociación y quien soportaba el pago de los despidos, invocando al respecto la figura de la Cesión ilegal. Y al hilo de lo anterior, entendiéndose que los servicios prestados en los tres Departamentos continúan, con los mismos medios productivos, organización, locales, actividad, etc, estaríamos, según su criterio, ante un caso típico de subrogación, que

recaería sobre la principal, USAFE, al amparo del art. 44 del ET, al haberse producido un rescate por ésta del servicio, asumiendo por sí misma la gestión de las instalaciones que antes formaba parte de la contrata.

En otro orden de cosas, se cuestiona la existencia de las causas alegadas, tanto económicas como productivas, invocando al respecto una falta de concreción y una falta de información en el período de consultas. Además, se alega que no se negoció de buena fe (falta de propuestas y alternativas, posturas inamovibles e intransigentes, falta de cumplimentación y remisión de las actas, vulneración de prioridad de permanencia).

TERCERO.- Pues bien, en cuanto al primer bloque de alegaciones, no podemos dejar de apuntar que el Convenio entre el Reino de España y los Estados Unidos de América sobre Cooperación para la Defensa, de 1 de diciembre de 1988 (publicado en BOE de 6-05-89), revisado por Protocolo de enmienda de 10-04-02 establecía que España concede a los Estados Unidos de América el uso de instalaciones de apoyo y otorga autorizaciones de uso en el territorio, en los términos que dispone el citado Convenio bilateral. Y que la Base Aérea de Morón, en la que prestaban servicios los trabajadores afectados por el despido colectivo que analizamos, es una de las Bases Propiedad del Estado español en que existen instalaciones de apoyo para su utilización y mantenimiento por unidades permanentes y rotativas de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, según el Anexo 2 del citado Convenio.

Amén de no haberse discutido aquí la competencia de los Tribunales españoles para dirimir el despido colectivo llevado a cabo por VINNELL BROWN AND ROOT LLC Sucursal en el España, frente a dicha empresa; competencia que resulta de lo dispuesto en el art. 21.1 de la Ley orgánica del Poder Judicial, lo cierto es que debemos recordar la literalidad del precepto, al hilo de las alegaciones vertidas por la USAFE y el Gobierno de los Estados Unidos de América, en Notas verbales y Oficios remitidos a esta Sala de lo Social, con carácter previo al juicio, relativos a su inmunidad de jurisdicción. Alegaciones que deben ser resueltas con el mismo carácter, al tratarse de una cuestión de orden público.

Dice efectivamente el citado art. 21.1 LOPJ:

"1. Los Juzgados y Tribunales españoles conocerán de los juicios que se susciten en territorio español entre españoles, entre extranjeros y entre españoles y extranjeros con arreglo a lo establecido en la presente ley y en los tratados y convenios internacionales en los que España sea parte.

2. Se exceptúan los supuestos de inmunidad de jurisdicción y de ejecución establecidos por las normas del Derecho Internacional Público."

Al respecto, el art. 96.1 de la Constitución Española, establece que "Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de

acuerdo con las normas generales del Derecho internacional", por lo que en el supuesto aquí enjuiciado, y como ya señaló esta Sala, en sentencia de 10-12-09, resolviendo sobre la aplicación de las normas, entre la ley interna española y este mismo tratado bilateral " es de aplicación preferente, en caso de conflicto, la norma contenida en el tratado internacional sobre la interna, pues así se deduce de lo dispuesto en el art. 96.1 de la Constitución Española, antes transcrito, pues tras su entrada en vigor, superándose posturas jurisprudenciales anteriores, la primacía del tratado ha sido declarada tanto por el TC como por los órganos de la jurisdicción ordinaria. En relación con el TC cabe citar las sentencias 11/1985, de 30 de enero, y 28/1991, de 14 de febrero. Respecto de la jurisprudencia del TS, Sala 1ª . citamos las sentencias de 16 de septiembre de 1982, 30 de septiembre de 1982, 2 de diciembre de 1982 y 22 de mayo de 1989 . Por lo que no cabe duda, por tanto, que son aplicables al caso las disposiciones del Convenio bilateral antes citado para determinar la competencia de la jurisdicción nacional de uno de los Estados firmantes.es de preferente aplicación el Convenio de 1-12-1988, que legitima el contrato entre la empresa demandada y las Fuerzas de los Estados Unidos de América."

Compartiendo íntegramente dicho criterio, analizaremos por tanto, el citado Convenio, el cual recoge en su Anexo 6, artículo 2, dos posibilidades:

-en su apartado 1 dispone: "Los contratos de prestación de servicios para apoyo y mantenimiento de las instalaciones de utilización conjunta y de

los servicios generales de las Bases serán celebrados por el Ministerio de Defensa, excepto cuando otra cosa se diga expresamente en este Convenio".

-Y el apartado 4 señala: "Las Fuerzas de los Estados Unidos de América, ajustándose a las normas de este artículo y con sujeción a sus leyes y Reglamentos podrán celebrar contratos de servicios para actividades de mantenimiento o apoyo que afecten a instalaciones o servicios de uso exclusivo o sectores de instalaciones generales de utilización exclusiva y de suministros no permanentes para atender a las necesidades exclusivas.

Las Fuerzas de los Estados Unidos de América deberán presentar al Comité Permanente la lista de posibles contratistas antes de la adjudicación del contrato. Las Autoridades españolas podrán no aceptar a un contratista por razones de seguridad o por causa de antecedentes desfavorables del mismo en relación con las Fuerzas Armadas españolas".

Y en el artículo 1 del mismo Anejo 6 se establece que "la legislación española en materia laboral será de aplicación a todo el personal de los contratistas que sea residente habitual en España".

El Anejo 8 del mismo Convenio, en el que se pretendía encuadrar a los trabajadores afectados por la parte actora, establece en su art. 1 que "Las necesidades de personal laboral local en las instalaciones de apoyo en España serán atendidas por el Ministerio de Defensa español". Y se define más abajo, en el apartado 3 lo que se entiende por

personal laboral local como "Aquel de nacionalidad española contratado por el Ministerio de Defensa español para prestar sus servicios en las instalaciones de apoyo..."

El art. 2 del citado Anejo por su parte y en relación al personal laboral local establece lo siguiente:

"1. La relación laboral del personal laboral local se constituye con el Ministerio de Defensa español.

2. La regulación de trabajo aplicable al personal civil no funcionario del Ministerio de Defensa español, en lo sucesivo denominada "Reglamentación Española", regulará los términos y condiciones de empleo del personal laboral local, de conformidad con las disposiciones de este anejo. Asimismo serán de aplicación las normas especiales que rigen para este personal así como las que de acuerdo con este anejo, pudieran dictarse de conformidad con lo previsto en el párrafo 1 del artículo 9. respecto a la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

3. El Ministerio de Defensa español, en consultas con las Fuerzas de los Estados Unidos de América, y asumiendo los intereses de las mismas, negociará con los representantes del personal laboral local. Podrá estar presente durante las negociaciones, en calidad de asesor técnico, un representante de los Estados Unidos. Dichas negociaciones se limitarán a los términos y condiciones laborales acordados por el Ministerio de Defensa español y las fuerzas de los Estados Unidos de América.

Todo acuerdo entre el Ministerio de Defensa español y los representantes de los trabajadores estará sujeto al acuerdo previo entre el Ministerio de Defensa español y las Fuerzas de los Estados Unidos de América.

La falta de acuerdo en las negociaciones entre el Ministerio de Defensa español y los representantes del personal laboral local no podrá ser sujeta a arbitraje o decisión judicial.

Las discrepancias entre el Ministerio de Defensa español y las fuerzas de los Estados Unidos de América se remitirán al Comité permanente para su resolución."

Y finalmente, el art. 8 del Anejo 8, establece:

"1. Las disposiciones de este anejo no se aplicaran a:

1.1 Las funciones o actividades de la Embajada de los Estados Unidos de América, la Agencia de comunicación internacional de los Estados Unidos de América, la Oficina del agregado de defensa de los Estados Unidos de América, la Oficina de Cooperación para la defensa, ni a las Oficinas de enlace de las Fuerzas de los Estados Unidos de América en España.

1.2 Los empleados de contratistas o de concesionarios que efectúen trabajos en España para las fuerzas de los Estados Unidos de América.

1.3 los empleados contratados privadamente por miembros de la fuerza, del elemento civil y personas dependientes.

2. los empleados mencionados en el párrafo 1.2 de este artículo, salvo los que sean empleados de contratistas norteamericanos y que tengan la nacionalidad de los Estados Unidos de América o la condición jurídica de residentes en dicho país, y los empleados mencionados en el párrafo 1.3 de este artículo, quedaran plenamente sujetos a la legislación laboral española. No obstante, el Gobierno de los Estados Unidos de América, sus Fuerzas Armadas, sus Organizaciones, Unidades, Agencias, dependencias y los miembros de tales fuerzas no estarán sujetos a procedimientos ante los tribunales españoles, promovidos por los empleados mencionados en el párrafo 1.2 de este artículo, ni tampoco el Gobierno de los Estados Unidos de América, sus Fuerzas Armadas, sus Organizaciones, Unidades, Agencias, dependencias, estarán sujetos a procedimientos ante los tribunales españoles promovidos por los empleados mencionados en el párrafo 1.3 de este artículo, en base a demandas derivadas del empleo de tales personas."

3. el Gobierno de los Estados Unidos de América, sus Fuerzas Armadas, sus Organizaciones, Unidades, Agencias o dependencias y los miembros de tales Fuerzas no estarán sujetos a procedimientos ante los tribunales españoles, promovidos por el personal laboral local o por cualquier persona que previamente hubiese estado empleada por las Fuerzas de los Estados Unidos de América, en base a demandas derivadas de su empleo o de la utilización de sus servicios, de acuerdo con las disposiciones de este anejo."

De la lectura de la normativa expuesta, se deduce con absoluta claridad y contundencia que a

los actores, con nacionalidad española y con residencia habitual en España, como empleados de una contratista que efectúan trabajos en España, para las Fuerzas de los Estados Unidos de América, no se les aplican las disposiciones del anejo 8, que quedan plenamente sujetos a la legislación laboral española, constituyendo el citado Convenio bilateral, parte integrante de dicha legislación, de aplicación preferente; que su empleadora celebró contrato con las Fuerzas de los Estados Unidos, al igual que se venía haciendo por otras contratistas desde hacía varios años, en agosto de 2010; y que dicho contrato está sujeto a las leyes y Reglamentos de Estados Unidos. Es obvio que las autoridades españolas aceptaron a la contratista hoy demandada, habida cuenta que en el momento del despido aquí enjuiciado, el contrato tenía ya una duración de cuatro años, sin constar veto alguno al respecto.

Amén de lo anterior, existe una mención clara en el Anejo 8. Art. 8.2 a la inmunidad de jurisdicción del Gobierno de los Estados Unidos, sus organizaciones, unidades, agencias, dependencias y miembros de las Fuerzas Armadas. Esta figura es una institución de derecho internacional, de carácter consuetudinario; y ciertamente ha sufrido una importante evolución, pasando de reconocerse una inmunidad absoluta a los Estados, a reconocer una mucho más limitada o restringida, distinguiéndose en la actualidad entre los actos que los Estados realicen a través de sus poderes públicos (actos iure imperii) y los actos de carácter civil y mercantil (actos de iure gestionis).

Al respecto, la Convención de Naciones Unidas sobre las Inmunidades jurisdiccionales de los Estados y sus bienes de 2-12-04, ratificada por España el 21-09-11, establece en su art. 5, que todo Estado goza, para sí y sus bienes, de inmunidad de jurisdicción ante los tribunales de otro Estado, según lo dispuesto en la presente Convención. Y se entiende por Estado, el Estado y sus diversos órganos de gobierno.

En su artículo 7 prohíbe a los Estados hacer valer tal inmunidad en un proceso ante un tribunal de otro estado si ha consentido expresamente en que ese Tribunal ejerza jurisdicción en relación con esa cuestión o asunto; y deja a salvo los privilegios o inmunidades de que goce un Estado según el derecho internacional (art. 3). Y expresamente impide a un Estado hacer valer ante un Tribunal de otro estado su inmunidad, salvo que los mismos convengan otra cosa, en un proceso relativo a un contrato de trabajo entre el Estado y una persona natural respecto de un trabajo ejecutado o que haya de ejecutarse total o parcialmente en el territorio de ese otro Estado.

Así las cosas, si observamos el Convenio bilateral entre España y Estados Unidos sobre cooperación para la defensa de 1-12-88, vemos que en el mismo se hace valer expresamente por los Estados Unidos de América su inmunidad ante los Tribunales españoles, respecto de su Gobierno y sus Fuerzas Armadas, entre otros, en los procesos promovidos por los empleados de las contratistas que efectúan sus trabajos en España para las Fuerzas de los Estados Unidos de América, que es el supuesto que aquí se plantea.

Ciertamente, dichos empleados tienen un contrato de trabajo con la contratista VBR; y ésta a su vez, un contrato de servicios para actividades de mantenimiento o apoyo que afecta a instalaciones o servicios de uso exclusivo, estando sujeto éste último a las Leyes y Reglamentos de Estados Unidos.

En el Convenio bilateral en el que se establece dicha inmunidad, España está concediendo a los Estados Unidos de América, para fines militares, la utilización y mantenimiento de instalaciones de apoyo en las bases y establecimientos que se relacionan; y si bien con carácter general se establece en el mismo que será el Ministerio de Defensa Español, el que celebre los contratos de prestación de servicios para apoyo y mantenimiento de las instalaciones de utilización conjunta de las Bases, se prevé además el supuesto en que sean las Fuerzas de los EEUU las que celebren esos contratos de servicios para las mismas actividades cuando afecten a instalaciones o servicios de uso exclusivo; y en ambos casos se establece que el Gobierno norteamericano no estará sujeto a procedimientos ante los tribunales españoles, ya sea en procesos promovidos por los empleados de las contratistas, como en procedimientos promovidos por los contratados privadamente por miembros de la Fuerza e incluso por el personal laboral local, empleados del Ministerio de Defensa, lo que daría pie a concluir que se trata de cuestiones en las que el Gobierno de EEUU y sus Fuerzas Armadas, actúan *iuri imperii* (en el ejercicio de la soberanía del Estado), y justificaría esa inmunidad de jurisdicción alegada. Y en todo caso, estando ésta prevista en virtud de un Convenio internacional,

procede respetar la misma, y declarar la inmunidad de jurisdicción del Gobierno de los Estados Unidos y de sus Fuerzas Armadas respecto de la presente demanda, en la que se está resolviendo sobre la extinción de unos contratos de trabajo entre una empresa contratista y sus trabajadores; y en ningún caso entre Estados Unidos y éstos.

CUARTO.- Sentado lo anterior, no cabe por tanto entrar a valorar la existencia del Fraude de ley alegada por la parte actora, en relación con la posible cesión ilegal por parte de la USAFE, ni tampoco sobre la subrogación por parte de ésta del personal afectado por el despido colectivo, debiendo centrarnos en la resolución de las restantes cuestiones aducidas.

En primer término, postulan los actores la nulidad del despido colectivo, con base en la vulneración del art. 51.2 del ET, entendiendo que las causas que plantea la empresa son exclusivamente relacionadas con la producción, pese a tratarse de una empresa con ingentes beneficios, lo que le impide articular el despido por causas económicas. Entiende que no se aclaran en la comunicación extintiva las causas del despido, no razonándose la necesidad o conveniencia de modificar el régimen de prestación de servicios. Entiende que falta información sobre la carga de trabajo real, que fue solicitada por la parte social, y que dicha petición es básica para comprender o rebatir en su caso la situación de presunta crisis productiva que se alega. Señala que el Informe de producción aportado no solventa esa falta de información, puesto que en la descripción de tareas que presenta no indica el número o unidades de medidas

de producción. Concluye en definitiva postulando la nulidad del período de consultas, por entender que falta la mínima información en el mismo, para tomar conciencia del problema. Alude además a una mala fe por parte de la empresa en el proceso negociador.

Centrando así el debate, es preciso señalar, en cuanto a la falta de documentación que ciertamente la empresa aportó con la comunicación inicial dirigida a los trabajadores, el día 5-08-14, tal y como se recoge en el ordinal sexto, la documentación exigida por el art. 51.2 del ET, en relación con el art. 3 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, que aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo. Establece el indicado precepto:

"1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del período de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de

trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores."

A este respecto, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras las sentencias de 20 de marzo y 27 de mayo de 2013, señalan que tal documentación debe ser aquella que resulte relevante a los efectos de que los representantes

de los trabajadores puedan negociar, con cabal conocimiento, la existencia de las causas del despido -en este caso la eliminación en el contrato de VBR de tres departamentos, que serán sustituidos por personal militar de la USAFE-, y basta examinar la documentación aportada que se recoge en el ordinal sexto para concluir en que no hubo tal falta de aportación documental.

En cuanto a la suficiencia del contenido de la citada documentación para proporcionar el conocimiento adecuado de las circunstancias determinantes del despido, el art. 5 del citado R.D 1483/12 establece que, respecto de los despidos colectivos por causas de producción, se ha de incluir una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas. Y el apartado 2 obliga al empresario a aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso "*...la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*".

Pues bien, lo cierto es que la empresa en la comunicación inicial de 5-08-14 señalaba que las causas del despido colectivo que plantea son causas relacionadas con la producción; y en la Memoria explicativa que une a dicho escrito expone más extensamente las mismas. Explica efectivamente que el contrato suscrito con el Gobierno de los EEUU, en agosto de 2010 preveía la posibilidad de incrementar o reducir los servicios requeridos al contratista en su cláusula H11, y cláusula 52.249-

2 de la Regulación de contratos del Gobierno-FAR-); que en aplicación de dicha cláusula, se habían producido diversas modificaciones que dieron lugar a ERES anteriores, en 2010 y 2013; y que el 21 de julio el citado Gobierno notificó a VBR su decisión de reducir aún más los servicios requeridos, con efectos a partir del 1-10-14. Se adjunta además la citada comunicación en español e inglés (doc. 7.3 9). Se indica que la medida se deberá llevar a cabo antes del 29 de septiembre de 2014 para que no haya interrupción en los servicios, y que la eliminación afecta a tres departamentos: "combustibles", "servicios de la Terminal Aérea" y "Servicios de Operaciones con vehículos". Aclara que deben amortizarse los contratos de todos los empleados que trabajan en dichos departamentos, en concreto 55, cuyos servicios ya no son requeridos, debido a las exigencias actuales del contrato a partir del 29-09-14.

Además, en el Informe pericial aportado a la parte social se analizan las repercusiones productivas que se generan a partir del cambio en el nivel de desempeño que establece el memorándum de USAFE de 21 de julio de 2014, y su anexo Performance Work Statement (Pliegos de trabajo) de la misma fecha; anexándose dichos documentos. Se analiza la producción en la prestación del servicio que la empresa presta en la base Aerea de Morón de la Frontera, considerando la eliminación de los servicios de apoyo logístico de los tres departamentos señalados.

Entendemos, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, que la documentación aportada, y la información suministrada al respecto fue adecuada

y suficiente a la finalidad perseguida, de ofrecer a la parte social un conocimiento suficiente de los términos de la situación productiva alegada, en orden a lograr que el período de consultas pudiera realizarse sobre unas bases correctas y claras de discusión; ello, al margen de que a lo largo de dicho período, la empresa siguió suministrando toda la documentación e información pedida por los trabajadores.

En cuanto a las causas económicas que pretende introducir la parte actora, lo cierto es que en ningún momento fueron reconocidas por la empresa, ni alegadas como justificativas del despido colectivo realizado; aportándose no obstante, en la quinta reunión del periodo de consultas, las Cuentas anuales de 2013 solicitadas por la parte social.

Y finalmente, se alega por la parte actora la mala fe en la negociación, por entender que se mantuvo en todo momento una postura encaminada exclusivamente a la práctica de los despidos que finalmente realizó. Fundamenta la mala fe, remitiéndose a los documentos aportados por la empresa, que a su entender, denotan la falta de interés y la carencia de poder decisorio durante las negociaciones, así como la utilización de documentos entregados de forma sesgada. Se queja de la falta de propuestas y contrapropuestas, de la falta de alternativas a las propuestas de la parte social e imposición de la parte empresarial de aceptar las causas productivas como único factor de negociación; postura inamovible e intransigente en el ordenamiento indemnizatorio y apariencia de ofrecimiento; y finalmente, habla de

defectos formales insubsanables que supondrían igualmente la declaración de nulidad.

Empezando por esta última alegación (defectos formales), se alude a la entrega por la empresa del Acta de la última reunión a la autoridad laboral, comunicando que estaba sin firma; cuestión ésta que siendo cierta en modo alguno tiene virtualidad para anular el período de consultas; ya que figura en el Expediente (folio 1066) que el 23-09-14 la empresa presentó en la autoridad laboral el Acta de la sexta y última reunión, así como el tráfico de correos electrónicos intercambiados con la representación de la Parte Social en un intento de que aquella fuera firmada por todos los presentes en la misma. Dicha reunión finalizó SIN ACUERDO; la falta de firmas es debido a discrepancias por la parte Social, si bien el procedimiento estaba finalizado; sin olvidar que la empresa había procedido ya a comunicar individualmente las extinciones, mediante cartas de 16 y 22-09-14; y que el 29-09-14 los servicios correspondientes a los tres Departamentos afectados pasarían a prestarse por personal militar americano, según constaba en la comunicación de 21-07-14; con lo que ningún efecto cabe atribuir a esa tardanza en la firma, de la última Acta, como pretende la parte actora.

En cuanto a la mala fe en la negociación, el art. 51.2 ET establece que el despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores; versando la consulta como

mínimo sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Y el mismo precepto indica que "durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo". En el mismo sentido se pronuncia el art. 7.1 del RD 1483/2012.

Al respecto, señalaba la sentencia del Tribunal Supremo de 27-05-13 "Ciertamente ha de reconocerse que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC (LEG 1889, 27)] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el período de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial."

Y la STS de 25-03-15, a propósito de idéntica alegación, en el ERE de 2013 de la misma empresa hoy demandada, decía: "es doctrina de la Sala la de que la existencia o no de buena fe negociadora debe afirmarse en relación con la existencia o no de propuestas concretas y la celebración de reuniones, ya que, constando la existencia de unas y otras, no puede apreciarse la inexistencia de negociación (SS de la Sala de 25/09/2013, rec. 3/2013 (RJ 2014, 1204) y de 26/03/2014, rec.158/2013 (RJ 2014, 2778)).

Del contenido de las actas del período de consultas, extractado en el ordinal séptimo de la presente resolución, observamos que la empresa desde un primer momento comunica a los trabajadores que está abocada al despido de 55 trabajadores, como consecuencia de que tres departamentos (Combustibles, Terminal Aerea y operaciones con vehículos), pasarán a ser atendidos por personal militar, según les ha comunicado su cliente, USAFE, en fecha 21-07-14; por lo que habrán de amortizarse los contratos de todos los empleados que prestaban servicios en dichos departamentos. Se insistió por la parte social en la relevancia de esta eliminación sobre las cargas de trabajo de la empresa; se cuestionó la medida y la necesidad de militarizar dichos departamentos. Se aportaron por la parte social un Plan de viabilidad y un Plan industrial, que fue estudiado por la empresa, y finalmente rechazado de forma razonada (folios 924 a 929 del Expediente), entre otros motivos, porque según se decía, la parte social partía de un supuesto erróneo, cual era que las causas últimas que justificaban el despido colectivo eran económicas; y de hecho se pide a la empresa que aporte las

Cuentas Anuales de 2013. Se presenta un Plan de reestructuración laboral y propone convertir el ERE en un ERTE; lo que es rechazado por la empresa, también de forma razonada, señalando que la previsión de la empresa no es temporal sino definitiva, al haberse eliminado esos tres departamentos, por lo que no concurrirían los requisitos para utilizar el cauce del ERTE.

La empresa acepta no obstante que se presenten voluntarios para la extinción, y dice que estudiará un posible incremento de las indemnizaciones a 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades, contestando la parte social que eso abriría una posibilidad de negociación, con matices, y siempre que se aceptaran voluntarios.

Finalmente, ofrece la empresa ampliar el período de recolocación de seis a ocho meses; y ofrece que los trabajadores que resulten afectados por el ERE sean considerados como candidatos con preferencia en caso de que se precise cubrir puestos de trabajo. Se insistió hasta la saciedad por la parte social en que la empresa debía abandonar su intención de despido colectivo. La empresa rechaza el Plan de reestructuración por escrito de forma razonada, poniendo de manifiesto que en el mismo se está pidiendo la reubicación de trabajadores que fueron afectados por este ERE y por el de 2013, aún entonces pendiente de sentencia firme. Se proponía de nuevo que se hicieran bajas voluntarias de trabajadores mayores de 55 años, se incrementaran las indemnizaciones a 45/42 (idénticas a las propuestas anteriores ya desechadas) a cambio de una paz social durante cuatro años, y del desistimiento del recurso de casación del ERE de 2013. Y en la última reunión

la empresa propone un incremento lineal de 6000 euros a cada trabajador, añadido a la indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

Existieron por tanto un número suficiente de reuniones, con propuestas y contrapuestas de los asistentes; que constan en las actas, pero la ausencia de acuerdo nada significa porque la norma obliga a negociar pero no a pactar; apreciando sin embargo que existió por parte de la empresa esa voluntad negociadora, y manifestada en la aceptación de voluntarios para las amortizaciones; la preferencia de los afectados en futuras contrataciones; ampliación del período de recolocación, y finalmente un incremento lineal en la cuantía indemnizatoria. Era por otra parte difícil reducir el número de afectados, cuando lo cierto es que dicho número era coincidente con el número de trabajadores empleados en los tres departamentos que pasaron a estar atendidos por personal militar americano. Con todo lo cual, no cabe sino rechazar la pretendida alegación de mala fe en el período de consultas, pues entendemos que cada parte defendió adecuadamente sus intereses, lo que no convierte sus posturas en contrarias a la buena fe negociadora, y el hecho de que el acuerdo no llegara a existir no significa que no hubiese tal período válido de consultas, ni tampoco que el mismo se llevase con ausencia de buena fe.

Y lo mismo cabe decir en cuanto a la alegada existencia de fraude en dicho período por entender la parte actora que la empresa está salvaguardando los intereses de una potencia extranjera, que no está en la Mesa de negociación; habida cuenta que

el contrato que vincula a la Empresa VBR con la USAFE está sujeto a las Leyes y Reglamentos de EEUU. Y la actuación de la empresa, que es criticada por la parte actora, en cuanto que asume y defiende los intereses de las Fuerzas de los Estados Unidos de América, es la misma que el Convenio bilateral de 1-12-88 exige al Ministerio de defensa, a la hora de negociar con los representantes del personal laboral local; esto es del personal contratado por el citado Ministerio de defensa español para prestar sus servicios en las instalaciones de apoyo para las Fuerzas de los Estados Unidos.

QUINTO.- Y el último elemento alegado es la falta de concurrencia de las causas productivas esgrimidas por la empresa. A este respecto, debemos dilucidar si la decisión de despido colectivo adoptada por la empresa, como consecuencia de la comunicación recibida de su único cliente, USAFE, de eliminar los servicios de tres departamentos, que pasarían a ser atendidos por personal militar americano, se puede encuadrar en las causas productivas reguladas en el art. 51.1 del ET.

El citado precepto entiende que concurren causas productivas "cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

A este respecto, recordar que la jurisprudencia viene admitiendo que la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen, una causa productiva en cuanto que significa una reducción del volumen de producción

contratada, y por el ámbito en que se manifiesta, una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores. (SSTS 14-06-96, 26-04-13). Además, en tales casos no se impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, no estando obligada a destinar al trabajador a otro puesto de trabajo (STS de 7-06-07).

El citado precepto, antes de la reforma de 2012, establecía, tras definir qué se entendía por causas técnicas, organizativas o de producción, e imponer a la empresa la carga de acreditar la concurrencia de la causa, que debería "justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir la evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda". Era, por otra parte, doctrina jurisprudencial ya reiterada, que el ámbito de apreciación de las causas económicas era la empresa o unidad económica de producción, mientras que en el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción era el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que había surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento.

Así, decía al respecto la STS de 13-02-02 que *"Cuando lo que 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 afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad 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. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras."

El nuevo precepto se limita a definir lo que se entiende por causas productivas (cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado), sin hacer alusión alguna a la razonabilidad de la medida y sin exigir la acreditación referida en relación a la contribución de la medida a mejorar la situación de la empresa. A este respecto, la reciente STS de 20-05-15, reiterando la doctrina sobre los despidos colectivos, expuesta en otra anterior de 20-09-13, a propósito de la resolución sobre un despido por causas económicas decía:

"(...)el legislador de 2012 ha querido además, y así lo ha hecho constar en la exposición de motivos de la Ley 3/2012 (RCL 2012, 945) (apartado V), que los órganos jurisdiccionales encargados del enjuiciamiento de los despidos colectivos no sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen, que tienen seriedad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, que no son por tanto un pretexto o excusa para despedir, y que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente. En definitiva, en contra de lo que han alegado en el caso las partes demandantes, no corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico-jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el artículo 51 ET (RCL 1995, 997) , y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados"

...Pero es incuestionable que junto a la alegada concurrencia de circunstancias objetivas que la empresa aduzca para extinguir los contratos de trabajo del personal afectado, se impone inexcusablemente la obligación de acreditar la

certeza de los hechos que han llevado a la medida adoptada."

Dicho lo anterior, lo cierto es que las causas del despido han de ser fehaciente e inexcusablemente probadas, aun con las recientes orientaciones normativas y jurisprudenciales habidas en la materia, de las que se acaba de hacer mención.

La causa productiva, a diferencia de la organizativa, concurre cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Con esta redacción, el art. 51.1 del ET recoge el concepto de causa productiva que la jurisprudencia había precisado antes de su formulación legal. Esta causa aparece cuando se reduce la demanda de productos o servicios de la empresa, originando un desajuste entre su capacidad productiva y las circunstancias del mercado que hace preciso reducir o transformar la producción para intentar volver a la situación de equilibrio.

En el supuesto que enjuiciamos, las causas productivas invocadas en el despido colectivo analizado, resultaron acreditadas, en cuanto que se probó la existencia de la comunicación a la demandada por parte de su único cliente USAFE, de fecha 21-07-14, en la que se le indicaba que a partir del 29-09-14, ya no requeriría sus servicios en tres departamentos concretos, puesto que los mismos pasarían a prestarse por personal militar americano.

Esta facultad de reducir los servicios requeridos al contratista estaba expresamente

prevista en la cláusula H11 del contrato suscrito entre este y la USAFE; aceptando expresamente ésta no obstante, la responsabilidad del despido colectivo, sujeto a reembolso por el Gobierno de los EEUU. (cláusula H5). Existe en autos, y se aportó por la empresa a la representación de los trabajadores, con la comunicación inicial, un Informe técnico realizado por un consultor externo, sobre el análisis de la producción, que una vez analizada la eliminación de los servicios asociados a los departamentos afectados, concluye que se redujo la carga necesaria de producción correspondiente a los 55 empleados pertenecientes a dichos departamentos; y que ese descenso de actividades no supuso un incremento del resto. Resulta por tanto incuestionable que si se suprimió una parte de la contrata, por parte del cliente, la contratista pasaría a tener desde ese momento un excedente de plantilla, que se cifra exactamente en los 55 trabajadores empleados en los Departamentos afectados, sin necesidad de realizar complicados análisis sobre la carga de trabajo.

El hecho de que se mantengan los servicios correspondientes a esos tres departamentos suprimidos, en nada empece lo manifestado, por cuanto que el cliente ha decidido asumir el servicio con personal militar americano; y si bien es cierto que el art. 2.4 del Anejo 6 del Convenio bilateral de 1988 exige que los contratistas sean aceptados por las Autoridades Españolas, en modo alguno se indica que las Fuerzas de los Estados Unidos puedan prestar los mismos servicios con su personal militar, o que dicha decisión deba ser

supervisada por las Autoridades Españolas, como parecía postular la parte actora.

De haberse mantenido la contratación en los mismos términos iniciales entre la USAFE y VBR, el personal de los citados Departamentos, habría pasado subrogado a la nueva empresa adjudicataria, con efectos de la nueva adjudicación; como en efecto ha sucedido con el resto del personal no afectado por el presente despido colectivo. Sin embargo, en el supuesto enjuiciado cabe afirmar que la estructura empresarial tal y como venía configurada, ha desaparecido respecto de esos tres departamentos afectados, puesto que los servicios desempeñados en los mismos, comenzaron a realizarse de forma absolutamente distinta, y fuera del tráfico empresarial, a partir del 29-09-14, a través de personal militar americano; hecho este no cuestionado por ninguna de las partes.

En consecuencia, entendemos que las causas productivas alegadas en el Despido colectivo que enjuiciamos son serias y tienen entidad suficiente para justificar una reestructuración de los recursos productivos de la empresa, y que no son por tanto un pretexto o excusa para despedir; antes bien, acreditado que el cliente ha rescatado una parte de la contrata, concretada en tres Departamentos (Operaciones con vehículos de las Fuerzas Aéreas, Servicios de la Terminal Aérea y Sistemas de gestión de combustibles), entendemos que la medida extintiva acordada es una medida apropiada para hacerles frente; y en consecuencia, procede declararla ajustada a derecho; lo que supone la desestimación de la presente demanda.

Vistos los artículos citados y los demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que desestimamos la demanda por DESPIDO COLECTIVO formulada D. JOSÉ M^a RODRIGUEZ ARDILA, Presidente del Comité de Empresa de los trabajadores de VINNELL BROWN AND ROOT (VBR) LLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, D. JESÚS CARMONA CENTENO, Delegado Sindical de la Unión General de Trabajadores, D. JESÚS HORNILLO GÓMEZ, Delegado Sindical de USO y D. RUBÉN BALLESTEROS MARTÍN, Delegado Sindical de comisiones Obreras frente a la empresa VINELL BROWN AND ROOT LLC, Sucursal en España y frente a la FUERZA AEREA DE ESTADOS UNIDOS EN EUROPA (USAFE) y GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, declarando ajustado a derecho dicho despido colectivo y absolviendo a los demandados de los pedimentos deducidos en su contra.

Se acoge expresamente la inmunidad de jurisdicción frente a la FUERZA AEREA DE ESTADOS UNIDOS EN EUROPA (USAFE) y GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, sin entrar a conocer de las pretensiones deducidas en su contra.

Se tiene a la parte actora por desistida de su demanda frente a MINISTERIO DE DEFENSA y VECTRUS SYSTEMS CORPORATION, Sucursal en España (antes denominada EXCELIS SYSTEMS CORPORATIONS).

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia. Advirtiéndose de que, contra esta sentencia, cabe recurso de casación ordinario, que podrá ser preparado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la misma, con los requisitos establecidos por el artículo 208 de la ley reguladora de la jurisdicción social. Una vez firme la misma, notifíquese a la Autoridad Laboral, Entidad Gestora de la prestación por desempleo y Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

Asimismo la parte recurrente que no goce del beneficio de la justicia gratuita o de la exención de la obligación de constituir depósitos si recurre deberá presentar en esta Secretaría resguardo acreditativo del depósito de 600 euros en la cuenta corriente de «Depósitos y Consignaciones» núm. 4.052-0000-35-0023-12, abierta a favor de esta Sala en el Banco Español de Crédito (BANESTO), especificando en el campo concepto que se trata de un recurso.

Asimismo se advierte que deberá adjuntar al escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, el ejemplar para la Administración de Justicia, del modelo 69 aprobado por Orden HAP/2662/2012 de 13 de diciembre, con el ingreso debidamente validado, y en su caso el justificante del pago del mismo, en la cuantía establecida para el orden social, por la Ley 10/2012 de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses

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

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

PUBLICACION.- Sevilla a 8 de octubre de 2015

La extiendo yo el/la Letrado/a de la Administración de Justicia para hacer constar que una vez extendida la anterior sentencia y firmada por los Magistrados que la dictan, se procede a la publicación y depósito en la Oficina Judicial, en el día de la fecha; ordenándose su notificación y archivo y dándose publicidad en la forma permitida u ordenada en la Constitución y en las Leyes.- Doy fe.



ES COPIA