

# El Tribunal Supremo debatirá en pleno sobre el ERE en la planta de TRW en Landaben



Extraído de

<https://elsaltodiario.com/laboral/tribunal-supremo-ere-123-despidos-planta-zf-trw-landaben-navarra>

El próximo 18 de octubre, el Tribunal Supremo debatirá en pleno sobre el futuro de 120 trabajadores de la ZF TRW. El Alto Tribunal, según ha notificado a la Confederación General del Trabajo (CGT), ha convocado Pleno para decidir sobre los diferentes recursos presentados ante la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que declara como improcedentes los 123 despidos del expediente de regulación de empleo (ERE) presentado por la empresa en su planta de Landaben, en Navarra. Según ha expresado el alto tribunal, “dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede debate por la Sala en pleno”

ZF TRW (actualmente denominada ZF) es la segunda empresa a nivel mundial en componentes de automóvil desde que la alemana ZF comprara a la estadounidense TRW en 2015. La unión de ambas empresas suma más de 2.000 trabajadores en las plantas que tiene en todo el Estado español, en Madrid, Barcelona y Navarra.

TRW Automotive, antes de su compra por ZF, obtuvo en España 101 millones de euros en beneficios entre los años 2011 y 2014, y repartió 59 millones en dividendos, según muestra en su cuenta de resultados. El 30% de esta cifra proviene, según afirman desde el comité de empresa, de su planta de Landaben, en la que trabajaban, hasta el ERE, 620 personas.

Un año después de la compra por parte de la alemana ZF, la nueva empresa presentó el expediente de regulación de empleo. En enero de 2016, comenzó el proceso de despido colectivo anunciando el fin de 250 contratos que finalmente se redujeron a 123. Entre enero y marzo de ese mismo año se quedaron en la calle 101 trabajadores y en diciembre los 22 restantes. Cerca de 30 de ellos volvieron a la empresa tras un acuerdo alcanzado entre la empresa y el comité por prejubilaciones. A la vez que se hacían los despidos, la empresa contrató hasta 200 trabajadores eventuales.

¿Las causas para meter en el paquete de despidos? Haber contado con 37 días de baja para los casos de los trabajadores de taller –la gran mayoría de los afectados– y, en el caso de los trabajadores de oficina, según mérito, es decir, “a dedo”, según puntualiza Eneko Paez, de la Sección Sindical de CGT en ZF-TRW-Navarra. ¿La motivación del ERE según la empresa? Que la planta daba pérdidas por 18,45 millones de euros.

## **Trucos empresariales para trasladar beneficios**

Desde CGT llevaron el ERE ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que en junio de 2016 sentenció que los despidos vinculados al ERE eran improcedentes, asumiendo el análisis de las cuentas de ZF TRW aportado por el economista Joan Josep Bosch a través de CGT. Este análisis ponía sobre la mesa cómo, en vez de los 18,5 millones en pérdidas en 2015, la planta realmente tenía alrededor de 40 millones en beneficios. “Lo que hace la empresa es desviar el dinero hacia distintas empresas fantasma que tiene”, explica Javier Olmos, de Sección Sindical de CGT en ZF-TRW-Navarra.

“Esta multinacional utiliza a una de sus empresas fantasma, Eurofren System, que no tiene sede social ni ningún empleado para hacer las ventas. Nuestra planta tiene que vender todos sus productos a esta planta, y esta es la que vende al cliente”, explica Paez. Según el análisis realizado por Bosch, esta empresa del grupo presentaba una facturación por 202 millones de euros, y beneficios por un millón de euros, sin tener ningún empleado. Ni siquiera almacena los productos que vende, que son todos los producidos en la planta de Landaben.

El coste de materiales supone, por otro lado, el 70% de los gastos de la planta, frente al 15% atribuido a los costes salariales. Según explican desde el comité, todos los materiales son comprados a otra empresa de la compañía mediante los llamados “precios de transferencia” muchos más altos que los precios de mercado. “Si una tuerca valiera un euro, el precio que hay que pagar a esta empresa por una tuerca son 10 euros”, pone como ejemplo Paez, que señala que la rebaja de tan solo el 1% en el precio de estos materiales, comprados al mismo grupo, supondría un ahorro de 1,5 millones de euros. “Así es cómo transfieren los beneficios de una empresa del grupo a otra”, añade.

Hasta la contratación de los eventuales para reventar la huelga supone una buena parte de las pérdidas defendidas por la empresa: un millón de euros, según cifra el comité de empresa. Otro de los gastos atribuidos por la empresa a la planta son los royalties, que es el pago que esta hace al grupo por el uso del nombre. En 2015 fueron cuatro millones de euros, una cantidad

fijada desde el propio grupo e innegociable. “Lo peor de todo es que todo esto parece que es legal”, lamenta Olmos.

El Tribunal navarro no aceptó los motivos económicos y organizativos presentados por la empresa para justificar el ERE, pero sólo declaraba los despidos como improcedentes. Desde CGT y el resto de sindicatos presentes en la empresa (CC 00, UGT, LAB y ELA) han presentado un recurso contra la sentencia reclamando la nulidad de los 123 despidos ante el Tribunal Supremo. Por su parte, la empresa también ha recurrido, para intentar que el Supremo revoque la sentencia del Tribunal Superior de Navarra y los despidos sean declarados procedentes. Los recursos serán debatidos por el Pleno del Supremo el 18 de octubre.

Según explica Eneko Paez, de la Sección Sindical de CGT en ZFT-TRW-Navarra, los despidos de este ERE violaban derechos fundamentales de los trabajadores. “La empresa eligió el momento en que estaba preparada para los despidos”. Paez señala que previamente a la huelga convocada en contra del ERE y durante los paros, la empresa contrató a cien trabajadores eventuales para que hicieran las tareas de los que secundaron la huelga.

Durante la tramitación del ERE también se puso en marcha la aprobación del nuevo convenio colectivo de la empresa, que se aplicará hasta 2019 y que fue aprobado con los votos favorables de CC 00 y UGT en junio de 2016. El nuevo convenio obligaba a los trabajadores a trabajar cinco días más al año y a más flexibilidad en la jornada, incluyendo trabajar más fines de semana. “El convenio supone que la plantilla que se queda asuma el trabajo que hacían 15 personas al aumentarse la jornada, quitar tiempo de descanso y crear flexibilidad, y fue firmado por los sindicatos mayoritarios”, señala Eneko.