

TÍTULO

LA AUDIENCIA NACIONAL DECLARA VÁLIDO UN ERTE CON SIMULTÁNEO ACUERDO DE INAPLICACIÓN DE UNA PREVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

RESUMEN

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en una **sentencia relativa a un ERTE en el que se había pactado conjuntamente la inaplicación del Convenio Colectivo** en cuanto a la regulación de la jornada de trabajo **ha estimado que ambas figuras son compatibles** siempre y cuando el acuerdo se haya alcanzado entre los sujetos legitimados y queden cumplidos los requisitos previstos por la ley para la sustanciación de cada una de estas medidas.

CONTENIDO

La sentencia dictada por la **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, nº 62/2020 de 30 de julio**, se refiere a una **demand**a interpuesta por la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF) **en la que se solicitaba la nulidad de un ERTE por defectos en la información y documentación** -alegando arbitrariedad de la empresa-, y por no haber concretado en qué medida la reducción o suspensión de jornada afectaba a los trabajadores.

Asimismo, **el sindicato cuestionaba la validez del acuerdo** alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores **por el que se creaba un permiso retribuido recuperable** que se regiría exclusivamente por las reglas fijadas en el mismo acuerdo negociado, **quedando de esa manera inaplicadas las complejas reglas para recuperación de jornada establecidas en el art. 24 del Convenio Colectivo**.

La Audiencia Nacional desestima en primer lugar la primera causa de nulidad alegada por la entidad demandante, declarando que el cumplimiento de la obligación informativa de la empresa debe examinarse desde una óptica finalista, dado que ni toda omisión de la documentación indicada en la normativa aplicable implica un incumplimiento de la obligación de información, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan.

CONTENIDO

En cuanto a la segunda alegación de nulidad, la Audiencia la desestima igualmente, fundamentando su rechazo en que, al tratarse de una empresa de servicios auxiliares para terceros de diferente naturaleza, la adscripción de los trabajadores o su desafección dependerá de la evolución de la situación de dichos servicios, habiendo la empresa comunicado los cambios que se iban produciendo.

Finalmente, en cuanto a la impugnación del acuerdo alcanzado para la recuperación del déficit de jornada, que va en contra de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y que, según el sindicato demandante, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que ha sido incluida en el acuerdo a través de un procedimiento inadecuado, **la Sala declara que es legítimo incluir un acuerdo de descuelgue de un Convenio en el procedimiento de suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.**

Dice la Audiencia que, **aunque la posibilidad de inaplicación del Convenio**, prevista para los despidos colectivos, **no esté expresamente prevista para los ERTes, sí resulta de aplicación a éstos**, pues nada en la legislación vigente impide la negociación simultánea de la suspensión y reducción de jornada al mismo tiempo que un descuelgue del Convenio en materia de jornada, **siempre que se cumplan estrictamente los requisitos previstos legalmente para adoptar cada una de las dos medidas.**

La adopción de varias medidas simultáneas sigue la Audiencia, no significa forzosamente que sean incompatibles entre sí, sino que puede darse el caso de que sean necesarias todas ellas o, incluso, que si alguna resulta finalmente innecesaria, no sea precisamente la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada, sino las medidas de atenuación acordadas con carácter extraordinario en el seno de la negociación colectiva que se haya producido.

En definitiva, la Audiencia desestima la demanda también respecto de la última causa de nulidad alegada, absolviendo a la empresa.

En Madrid, a 14 de septiembre de 2020



Roj: **SAN 2090/2020 - ECLI: ES:AN:2020:2090**

Id Cendoj: **28079240012020100061**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/07/2020**

Nº de Recurso: **130/2020**

Nº de Resolución: **62/2020**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 62/2020

Fecha de Juicio: 2/7/2020

Fecha Sentencia: 30/7/2020

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2020

Ponente: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF)

Demandado/s: SERVICIOS SECURITAS S.A., UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA, CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS,

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2020 0000132

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2020

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilma. Sra: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 62/2020



ILMA. SRA.PRESIDENTE:

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ

En MADRID, a treinta de julio de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2020 seguido por demanda de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrada D^a Marta Roldán) contra SERVICIOS SECURITAS S.A. (letrado D. Gabriel Vázquez), CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (no comparece), UNION SINDICAL OBRERA (letrado D. Eduardo López) y UNION GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. Roberto Manzano) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 6 de mayo de 2020 se presentó demanda por D^a MARTA ROLDAN SALCINES, letrada en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Córdoba, en nombre y representación de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), contra SERVICIOS SECURITAS S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y, como interesados CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), sobre CONFLICTO COLECTIVO (IMPUGNACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA).

Segundo.- La Sala designó ponente, señalándose para los actos de conciliación y juicio el día 2 de julio de 2020.

Tercero.- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante CSIF, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que la que se declare: 1) Nulidad del Expediente de Regulación Temporal de Empleo, reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo, abonándole las cantidades dejadas de percibir. 2) En caso de entender la no nulidad del Expediente de Regulación Temporal de Empleo, se declaren nulas las medidas integradas en el acuerdo y, en concreto: - Se declare nula la medida por la cual "el defecto de jornada generado por el trabajador será recuperable hasta el 31 de diciembre de 2021" debiendo ser aplicable, en su lugar, lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

Frente a tal pretensión, CC. OO, no compareció al acto del juicio, pese a constar citado en legal forma.

UGT y USO se oponen a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

El letrado de la empresa demandada, se opone a la demanda todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.- Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Quinto.- Se acordó como diligencia final requerir al letrado de la empresa demandada para que le plazo de cinco días aportara la transcripción de las actas de negociación.

El 10 de julio de 2020 por el letrado de la empresa se presentó escrito aportando las actas de las reuniones del periodo de consultas el cumplimiento del requerimiento efectuado por la Sala.

Sexto.- Por diligencia de ordenación de 14 de julio de 2020, se dio traslado por el plazo común de tres días a las partes a fin de que presenta el escrito de conclusiones en relación a dichas actas, CSIF presentó escrito de conclusiones el 20 de julio de 2020.

Séptimo.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,



HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El sindicato accionante, Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF), cuenta con implantación suficiente en la empresa y tiene constituida Sección Sindical Estatal en la misma, contando con un ámbito de actuación igual o superior al del Conflicto, habiendo sido parte de la negociación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE en lo sucesivo) que se impugna. (hecho no controvertido)

SEGUNDO.- La empresa demandada ejerce su actividad, bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de Servicios Securitas SA. Por Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el Convenio colectivo de servicios Securitas SA. (BOE 12 de julio de 2017) (descripción 48)

TERCERO.- La empresa tiene por objeto social llevar a cabo servicios o funciones auxiliares para terceros de diferente naturaleza, con personal especialmente cualificado para su desarrollo, en las dependencias o centros de los clientes que pueden ser públicos como privados y ello en virtud de contratos mercantiles (clientes privados) o adjudicaciones de contratos públicos (sector público). Tiene centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas -en la práctica totalidad de ellas-. La empresa - según documentación aportada a la representación de los trabajadores para la negociación del ERTE, a fecha 27 de marzo de 2020, cuenta con una plantilla que asciende a 3.215 trabajadores. (hecho no controvertido)

CUARTO.- En fecha 24 de marzo de 2020, la empresa demandada comunicó a las secciones sindicales su intención de iniciar un procedimiento de carácter colectivo con el objeto de suspender temporalmente contratos de trabajo y así adecuar el número de trabajadores en activo a las necesidades objetiva reales, afectadas directamente por la crisis del COVID-19.

Como usted conoce la norma de prevalencia, a la hora de conformar la parte social de la mesa negociadora (que habrá de tener un máximo de 13 miembros por esa parte), a las secciones sindicales constituidas como interlocutores ante la Dirección de la empresa siempre que tengan la representación de la mayoría de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y así lo acuerden (artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Aun cuando estamos convencidos que esa será la elección, para evitar defectos formales en la iniciación del proceso, se procederá a comunicar esta decisión a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Le adjunto a este escrito, del que ruego acuse recibo, dos ANEXOS:

- El primero es el borrador de comunicación que se entregará a las personas señaladas.
- El segundo, el desglose del número de Miembros de Comités de empresa y Delegados de Personal por provincia, tal como los tenemos contabilizados, después de actualizar los últimos datos, documento que carece de carácter oficial y que se les entrega a los efectos de facilitar su trabajo a la hora de la formación de la Mesa Negociadora por la parte de la representación social, ya que, aun cuando ha sido solicitado, no hemos obtenido, aun, en Certificado Oficial (petición que igualmente se acompaña).

Como saben la mesa ha de esta constituida en el plazo improrrogable de CINCO DÍAS naturales a partir de la recepción de la presente notificación. Agradeceríamos profundamente que, una vez constituida, se nombrase un portavoz por cada organización sindical, ya que las reuniones habrá de ser TELEMÁTICAS. (descripción 28)

QUINTO.- La mesa negociadora quedó formalmente constituida en fecha 30 de marzo de 2020 con un total de 9 miembros, con los siguientes representantes: - UGT, 3 miembros - CCOO, 2 miembros - USO, 3 miembros - CSIF,1 miembro. (Descripción 68)

CSIF y USO comunicaron a la empresa su conformidad con la constitución de la Comisión negociadora. (Descripción 69 y70)

SEXTO.- El 30 de marzo de 2020, la empresa comunicó al presidente de la Comisión negociadora el propósito de la misma de iniciar los trámites precisos para la suspensión ordenada y colectiva de los contratos de trabajo al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, dando cumplimiento a lo dispuesto en el citado precepto, y en el art. 17.1 del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo, ponemos en su conocimiento que en esta misma fecha se procede al inicio formal del PERÍODO DE CONSULTAS, que tendrá una duración máxima de siete (7) días naturales.

Las causas que motivan la decisión colectiva de suspensión que ahora se le comunica, son de naturaleza productiva relacionadas con el COVID-19, las cuales vienen ampliamente expuestas y fundamentadas en la Memoria Explicativa que se adjunta a la presente comunicación, en la que se le informa igualmente de los siguientes aspectos: del número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, del



número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, del período duración de la medida suspensiva que ha sido previsto y de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por la suspensión.

Una copia de esta comunicación y la documentación adjunta que ahora le indicaremos, se entregará en el día de hoy a la autoridad laboral (Ministerio de Trabajo y Economía Social), a fin de que, por la misma, informe a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo del inicio de este proceso y recabe informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si a su derecho interesara.

Como le hemos anticipado, se le hace entrega en este acto de la siguiente documentación, tanto en soporte papel, como en soporte informático:

1. Memoria Explicativa, que a su vez contiene:

- La especificación de las causas de la suspensión
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la suspensión, información que se ha desglosado por centros y provincias.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año (VILEM)
- Información sobre el período previsto para la realización de las suspensiones de contrato.
- Información sobre los criterios seguidos para la designación de los trabajadores afectados por las suspensiones

Dicha Memoria va acompañada de la siguiente documentación:

Documento 1: Escritura de constitución

Documento 2: resumen del 3

Documento 3: Relación de trabajadores de la empresa, con indicación de su clasificación profesional y desglosados por provincias Documento

4: VILEM de cada CCC

Documento 5: Informe Técnico.

Por último, y conforme lo dispuesto en el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores, manifestarle que tienen derecho a emitir informe en relación a lo establecido en la presente comunicación, informe que deberán entregar a la empresa. En virtud de lo anterior, y por medio de la presente, queda Ud. convocado/a a la primera reunión a celebrar dentro del citado período de consultas que se celebrará en el día de hoy, a las 17 horas. (descripción 74)

SÉPTIMO.- Se da por reproducido el contenido de la memoria, el informe técnico, la relación de trabajadores y el VILEM de cada CCC. (Descripciones 75 a 77)

OCTAVO.- Constituida la Mesa en los términos indicados, tuvo lugar el periodo de negociación, teniendo lugar las correspondientes reuniones, vía telemática, en los días 30 de marzo y 2,4 y 6 de abril de 2020, cuya negociación transcurrió en los siguientes términos:

- En fecha 30 de marzo de 2020 tuvo lugar la primera reunión telemática en la que la empresa hizo entrega de la siguiente documentación:
 - Informe técnico de las causas que motivan la suspensión o reducción de contratos.
 - Memoria explicativa de las causas que motivan la suspensión o reducción de contratos.
 - Número de trabajadores de alta en la empresa.

En esta reunión, la empresa, argumenta su intención de implantar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo. La RLT solicita plazo para revisar la indicada documentación. (descripción 141)

· En fecha 2 de abril de 2020 tiene lugar la segunda reunión telemática, en la cual se discuten los siguientes puntos:

-La RLT discute acerca de la falta de información suministrada y pide aclaración de algunos puntos.

- Se proponen, por la RLT, las siguientes medidas de acompañamiento al ERTE:

a) Se minimice el número de afectados del ERTE.

b) Se acorte el tiempo de duración del ERTE.



- c) Complemento por la empresa a la prestación por desempleo
- d) Mantenimiento íntegro de vacaciones y pagas extra.
- e) Comisión de seguimiento del ERTE.
- f) Compromiso por parte de la empresa de mantenimiento de empleo de todos los trabajadores hasta un año.
- g) Anticipo de nóminas a los afectados.
- h) Criterios para los afectados: voluntariedad, edad, antigüedad en la empresa, fomentando la rotación.
- i) No realización de horas extraordinarias. (descripción 142)

· En fecha 4 de abril de 2020, en reunión telemática entre empresa y RLT, se discuten las propuestas efectuadas por la RLT en la sesión anterior. (descripción 143)

· En fecha 6 de abril de 2020 por las secciones sindicales de UGT y USO, que ostentan el 63,84 % de la representación, muestran su conformidad a la empresa respecto de las medidas a aplicar suscribiendo ACUERDO (No apoyando ni ratificando el acuerdo el sindicato demandante (CSIF), ni Confederación Sindical de Comisiones Obreras), en los siguientes términos:

" ACUERDO SERVICIOS SECURITAS S.A."

Primero. - Aceptación de las causas motivadoras. Consentimiento.

La comisión representativa de la plantilla, como sujeto legitimado a estos efectos, acepta como suficientes las causas motivadoras del presente ERTE, relacionadas con COVID-19, habiendo suscrito este acuerdo libre y voluntariamente sin que haya mediado coacción, dolo, fraude o abuso de derecho alguno.

Segundo. - Objeto del acuerdo.

Los contratos de trabajo de las personas pertenecientes a los colectivos incluidos dentro del ámbito subjetivo de aplicación de este acuerdo, y designadas de acuerdo con los criterios de selección aquí pactados, serán objeto de suspensión de sus contratos de trabajo o de reducción de sus jornadas de trabajo, en aplicación de lo establecido en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la aplicación a las mismas de las medidas de atenuación de las consecuencias de la suspensión acordadas también este documento, con el alcance y contenido que figuran en el mismo.

Tercero. - Ámbito subjetivo de aplicación de la medida.

La medida acordada en este documento (suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada), será de aplicación a la íntegra totalidad de la plantilla, en los términos y con el alcance que se desarrollarán a continuación:

Se entiende por personal operativo las personas trabajadoras contratadas dentro del grupo profesional denominado PERSONAL OPERATIVO por el Convenio colectivo de la empresa vigente.

De este colectivo, serán afectados por el ERTE aquellas personas trabajadoras que, al 14 de marzo de 2020, estén adscritos a servicios que desde dicha fecha y durante la vigencia temporal del ERTE, hayan sido o sean objeto de reducción, suspensión o cancelación sin que, en este último caso, haya operado subrogación hacia otras empresas.

Cuarto. - Ámbito temporal El ERTE tendrá una vigencia temporal comprendida entre la fecha de la firma del presente acuerdo y el 30 de septiembre de 2020.

En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 48 horas contadas desde el momento en el que finalice la vigencia del Estado de Alarma, con el fin de tomar las decisiones ajustadas a derecho.

No obstante, lo anterior, la empresa podrá dar por concluida anticipadamente la vigencia del presente acuerdo.

En este supuesto, la empresa convocará a la comisión paritaria de seguimiento prevista en este acuerdo y le informará de los extremos de su decisión al respecto (colectivos desafectados, fecha de desafectación u otros de relevancia, llegado el caso).

Quinto. - Criterios de selección

El primer criterio de selección será el criterio locativo.

Es decir, serán afectados al ERTE, aquellas personas trabajadoras que desde 14 de marzo de 2020 estuvieran adscritos a servicios que desde dicha fecha y durante la vigencia temporal del ERTE, hayan sido o sean objeto de reducción, suspensión o cancelación sin que, en este último caso, haya operado subrogación a otra empresa.



En el supuesto de que el cliente no hubiera suspendido íntegramente el servicio, sino que haya decidido mantener un retén de personas trabajadoras para que el mismo sea prestado (reducción del servicio), se aplicarán los siguientes criterios:

1.- *Voluntariedad.* Una vez determinado el colectivo afectado con fundamento en el criterio locativo precedente, y para designar a las personas trabajadoras concretas que, dentro de ese servicio, centro, etc., deba ser objeto de suspensión, se atenderá al criterio de voluntariedad, si bien dicho criterio queda supeditado a que la empresa considere a una persona trabajadora, que voluntariamente quiera adscribirse a la suspensión, como necesaria, de especial cualificación o valor estratégico o comercial en la actividad de la empresa en ese servicio. Dentro de las personas que soliciten su adscripción voluntaria al ERTE y que no hayan sido excluidas por el derecho de veto de la empresa, tendrán preferencia las personas trabajadoras con familiares a cargo o patologías previas.

2. *Edad.* En el supuesto de que se produzca una suspensión parcial de la actividad del servicio y, a través del criterio de la voluntariedad no pudiera ser cubierto el número de personas que necesariamente resulten afectadas, la empresa usará el criterio de la edad, de manera que en la actual situación de emergencia sanitaria se considera como colectivo de especial protección el de los trabajadores de cincuenta o más años de edad, que en consecuencia será afectado por la medida de suspensión.

3. *Menor antigüedad.* En el supuesto de que a través de los criterios anteriores no pudiera ser cubierto el número de personas que necesariamente resulten afectadas, la empresa aplicará el criterio de la menor antigüedad.

Criterios de retorno

En el supuesto de servicios suspendidos totalmente, pero en los que el retorno, por razones organizativas, de cliente, gubernativa o de seguridad y salud, se produzca de forma escalonada, se seguirá el criterio de la edad en sentido inverso retornando al servicio las personas de menor edad en primer lugar y así sucesivamente.

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente acuerdo, la empresa suscribiera nuevos contratos y hubiera vacantes en el servicio a prestar no cubiertas con el mecanismo de la subrogación, para estas vacantes tendrán preferencia las personas trabajadoras con contrato suspendido como consecuencia de la cancelación definitiva de su servicio y, dentro de este colectivo, quienes mejor se adapten a las características/necesidades del nuevo servicio, a criterio de la empresa. Las personas designadas en los términos precedentes podrán ser destinadas a esos nuevos servicios siempre que los mismos se desarrollen dentro de su provincia y en todo caso, deberán adaptar su jornada o turnos de trabajo a las necesidades de ese nuevo servicio.

Igualmente, en aquellos casos que por cualquier causa se extinguiera o suspendiera la relación laboral de personas trabajadoras que, adscritas a un servicio objeto de reducción, no hayan visto suspendido su contrato de trabajo, podrán ser sustituidas por la empresa por aquellos otros trabajadores que, pertenecientes al mismo servicio, sí hayan sido objeto de suspensión. La misma regla se aplicará en los casos en que se produzca cualquier otra ausencia por tiempo superior a siete días.

El llamamiento habrá de realizarse en un plazo mínimo de 48 horas de antelación.

Sexto. - Medidas de atenuación

Una vez seleccionadas las personas trabajadoras, que hayan de ser objeto de suspensión de sus contratos de trabajo mediante la aplicación de los criterios indicados en la cláusula anterior, durante la vigencia del presente ERTE, dichas personas, y con carácter previo a la suspensión, disfrutarán de un PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE de hasta un (1) mes de duración que se iniciaría desde la fecha en que la empresa comunique su decisión individual a cada uno de ellos.

Las jornadas de trabajo correspondiente a dicho permiso, será objeto de recuperación en el período comprendido entre la fecha de finalización de la suspensión de su relación laboral, y el 31 de diciembre de 2021. A esos efectos, y respecto de este acuerdo concreto, la jornada correspondiente a cada día de permiso será computable a razón de 5,449 horas.

En los servicios en los que por sus características, las de los puestos de trabajo a cubrir y/o las de las personas trabajadoras asignadas, siempre que su volumen lo hiciera posible organizativamente, durante la vigencia del presente ERTE, y una vez determinadas las personas trabajadoras adscritas a esta medida, dentro de sus respectivos servicios y durante la vigencia del presente ERTE, la empresa podrá sustituir, las suspensiones de contrato por la suspensión parcial (reducción de jornada) del contrato de todas las personas de un mismo servicio, hasta alcanzar un nivel de desocupación equivalente a la que se obtendría de concentrar la suspensión total en un número limitado de personas. Estas reducciones, en todo caso, se efectuará siempre dentro de los límites máximo y mínimo establecidos normativamente. Alternativamente, la empresa también podrá combinar reducciones y suspensiones en el mismo servicio.



Las horas de deuda generadas por este concepto que no hayan podido ser recuperadas, si la persona trabajadora causara baja, por la razón que fuera, antes del 31 de diciembre de 2021, serán descontadas de forma completa de su liquidación final.

Si no se hubieran podido recuperar antes del 31 de diciembre de 2021, el importe equivalente pendiente se descontará en la nómina de marzo de 2022.

La persona trabajadora que, como consecuencia del retraso en las percepciones del subsidio por desempleo al pasar a situación de suspensión de su contrato en el ámbito de este ERTE, lo precisase, podría solicitar un ANTICIPO ESPECIAL, por encima del previsto en el Convenio, por importe de hasta 350 € a devolver en 11 mensualidades, siendo la primera la del mes en que se produzca la reincorporación. Caso de extinguirse la relación laboral, por cualquier causa, se producirá el vencimiento anticipado de la deuda que por este concepto mantenga la persona trabajadora a la fecha de la extinción, quedando la empresa expresamente facultada para descontar de la liquidación que pudiera corresponderle.

Séptimo. - Comunicación de datos

La Comisión Representativa de la plantilla, en la representación que ostenta de esta última, autoriza a la empresa, en nombre de todos sus representados, a comunicar al Servicio Público de Empleo los datos precisos para la tramitación de la solicitud de desempleo colectiva para el personal afectado por la suspensión.

Octavo. - Comisión paritaria de seguimiento y control

Se acuerda constituir una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL de la ejecución de los acuerdos reflejados en este documento. Esta comisión estará integrada por un representante de cada una de las secciones sindicales firmantes, un representante de la empresa, y un representante de cada una de las secciones sindicales que NO son firmantes del acuerdo, estos últimos con voz, pero sin voto, siendo las competencias de esa comisión las siguientes:

- Constituirse como el órgano de interlocución entre las partes a fin de vigilar y hacer cumplir el presente acuerdo, y en especial el cumplimiento de las siguientes:
 - Información actualizada de servicios afectados y sus modificaciones; del número de trabajadores afectados y de las comunicaciones de adscripción o salida de las situaciones de suspensión/Permiso Retribuido Recuperable.
 - Información sobre el reparto de las horas de trabajo para la eliminación de las horas extras
 - Comprobación especial de la aplicación de los criterios de prelación de las personas trabajadoras con familiares a cargo o patologías previas.
- Recibir y contestar las consultas que se puedan formular por los afectados en la aplicación del acuerdo.
- Conocer con la antelación que sea posible, la previsión de las fechas de suspensión de los trabajadores afectados.
- Hacer el seguimiento de la aplicación del acuerdo.

Los miembros de la comisión paritaria de seguimiento que actúen en representación de la plantilla se constituyen como órgano colegiado, aceptarán el carácter vinculante de sus decisiones y éstas se adoptarán por mayoría, teniendo en cuenta a estos efectos el porcentaje de representatividad atribuido a cada sección sindical en la constitución de la comisión representativa de la plantilla firmante del presente acuerdo.

Esta comisión se reunirá al menos dos veces al mes durante la vigencia del ERTE y en todo caso, cuando la mayoría de las representaciones sindicales firmantes así lo soliciten.

Sin perjuicio de lo anterior y con el objeto de valorar de forma profunda la situación del desarrollo de las medidas adoptadas, de la evolución de la Empresa y del empleo, en relación con la situación del sector y el país, la comisión se reunirá en sesión extraordinaria y con éste como único orden del día, el 16 de junio de 2020.

Habida cuenta del carácter reservado de determinadas informaciones (situación familiar, existencia de patologías previas), y/o de su relevancia comercial (servicios existentes, pérdidas de servicios) se acuerda que toda la información relacionada con la ejecución del acuerdo, sin exclusión alguna, será canalizada, tanto en cuanto a su solicitud, como en cuanto a su entrega, a través de los representantes de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Noveno. - Único acuerdo

Este acuerdo es el único que regula las relaciones entre las partes en lo referido a su objeto. En consecuencia, las partes dejan sin efecto, por lo que respecta a dicho objeto, y sustituyen con este acuerdo cualquier otro existente



entre ellas, así como cualesquiera otras propuestas, documentos, conversaciones, faxes, correos electrónicos, etc. que, referidas al objeto de este preacuerdo, sean previos al mismo.

Siendo las 18:23 horas del día 6 de abril de 2020, y en prueba de conformidad firman las partes el presente Acta, en el lugar y fechas reseñados al inicio, dando por CONCLUIDO CON ACUERDO el Período de Consultas, lo que comunicará la empresa oportunamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos legalmente procedentes. (descripción 33, 73, 85 a 87 y 121, cuyo contenido, se da por reproducido)

NOVENO.- En fecha 9 de abril de 2020, la empresa remite a la RLT, y a la Autoridad Laboral la decisión final de iniciar la aplicación del ERTE, mediante el siguiente documento: *Os trasladamos que la decisión final de la empresa es la de proceder a la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de la jornada". Procedemos a través de este escrito, actualizar los extremos de la comunicación de inicio del periodo de consultas, y ello en los siguientes términos: que las causas de las medidas de suspensión y reducción de jornada instadas por la empresa son de índole productiva, conforme a lo explicado en la memoria e informe técnico que nos fue entregado al momento de iniciarse el período de consultas. Dichas causas han sido debatidas durante el periodo de consultas, siendo ratificada su existencia y suficiencia por todos los componentes de la mesa, y así figura en el Acuerdo. Que el número de trabajadores afectados constituye un número abierto, habida cuenta de que la adscripción a la medida de suspensión o reducción y la desafección de los trabajadores afectados, depende de algo tan fluctuante como la pérdida total o parcial de servicios o su reposición igualmente total o parcial, por lo que la adscripción de los trabajadores o su desafección dependerá de la evolución de la situación de los servicios que presta la empresa, tal y como ha sido pactado. No obstante, y de manera inicial, los afectados serían un total de 849 trabajadores de todo el territorio nacional. Se adjunta al presente escrito lista de trabajadores y que afectados, que han sido designados conforme a los criterios pactados en el seno de la Comisión negociadora. Que tales criterios de selección son los pactados en el periodo de consultas, remitiéndonos al contenido de dicho acuerdo a esos efectos. Que las medidas adoptadas de suspensión y reducción son las que figuran detalladamente en el acuerdo, al que se han incorporado medidas de atenuación para mitigar los efectos de esas suspensiones y reducciones de jornada.* (descripción 92 y 93)

DECIMO.- En fecha 9 de abril de 2020 tuvo entrada en la Dirección General de Trabajo comunicación de procedimiento de regulación de empleo por parte de la empresa SERVICIOS SECURITAS S.A. inicialmente para la suspensión y reducción de jornada de 849. Se adjunta lista de trabajadores inicialmente afectados.

La DOCUMENTACIÓN APORTADA a la Dirección General de Trabajo fue la siguiente:

Relación nominal de trabajadores afectados

Memoria explicativa de las causas que motivan el expediente

Acreditación de la comunicación del inicio del periodo de consultas y de la entrega de la documentación.

Escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores (artículo 64.5 ET)

Documentación que acredita el carácter coyuntural de la situación de la empresa.

Memoria explicativa que acreditan las causas alegadas e informe técnico que versa sobre las mismas. (Descripción 1 del expediente administrativo)

Posteriormente, se presentaron escritos actualizando la información en aquella primera comunicación de 9 de abril. (Descripción 3 del expediente administrativo)

DECIMO PRIMERO.- La empresa remitió un correo electrónico a la Dirección General de Trabajo de fecha 16 de abril de 2020 en el que se indica:

El pasado 9 de abril de 2020 les remitimos el listado con los datos de los trabajadores que, inicialmente, se verían afectados por las medidas acordadas en el ERTE cuyas negociaciones finalizaron CON ACUERDO en fechas precedentes.

Aunque de forma inmediata (entre los días 10 y 13 de abril) se procedió a la aplicación de las mencionadas medidas, algunas de las personas trabajadoras incluidas en aquel listado inicial, afortunadamente no se vieron finalmente afectadas, siendo incluidos en el listado que acompañamos, denominado NO AFECTADOS "AB INITIO".

Como era, desgraciadamente, previsible, otras personas trabajadoras se han visto afectados por nuevas cancelaciones, suspensiones o reducciones de sus servicios o de los servicios en los que habían sido reubicados, motivo por el cual han de ser incluidos en el listado que denominamos NUEVOS TRABAJADORES INCLUIDOS.



Finalmente acompañamos un tercer listado que contiene, con todos los datos relacionados en los anteriores, la SITUACION ACTUAL a fecha 14 de abril de 2020" (descripción 117)

El 23 de abril de 2020, la empresa dirigió a la Dirección General de Trabajo y al presidente y portavoces de las Secciones Sindicales el siguiente correo:

"El pasado 16 de abril de 2020 les remitimos el listado ACTUALIZADO con los datos de los trabajadores afectados por las medidas acordadas en el ERTE cuyas negociaciones finalizaron CON ACUERDO en fechas precedentes.

Aunque de forma inmediata se procedió a la aplicación de las mencionadas medidas, algunas de las personas trabajadoras incluidas en el listado, afortunadamente se han visto desafectadas en este periodo, siendo incluidos en el listado que acompañamos, denominado EXCLUIDOS

Sin embargo, otras personas trabajadoras se han visto afectados por nuevas cancelaciones, suspensiones o reducciones de sus servicios o de los servicios en los que habían sido reubicados, motivo por el cual han de ser incluidos en el listado que denominamos NUEVOS TRABAJADORES INCLUIDOS.

Finalmente acompañamos un tercer listado que contiene, con todos los datos relacionados en los anteriores, la SITUACION ACTUAL a fecha 23 de abril de 2020". (descripción 123)

El 30 de abril la empresa dirigió un correo electrónico a la dirección general de trabajo ya presidente y portavoz en por las secciones sindicales de siguiente tenor:

" El pasado 23 de abril de 2020 les remitimos el listado ACTUALIZADO con los datos de los trabajadores afectados por las medidas acordadas en el ERTE cuyas negociaciones finalizaron CON ACUERDO en fechas precedentes.

Aunque de forma inmediata se procedió a la aplicación de las mencionadas medidas, algunas de las personas trabajadoras incluidas en el listado, afortunadamente se han visto desafectadas en este periodo, siendo incluidos en el listado que acompañamos, denominado EXCLUIDOS

Sin embargo, otras personas trabajadoras se han visto afectados por nuevas cancelaciones, suspensiones o reducciones de sus servicios o de los servicios en los que habían sido reubicados, motivo por el cual han de ser incluidos en el listado que denominamos NUEVOS TRABAJADORES INCLUIDOS.

Finalmente acompañamos un tercer listado que contiene, con todos los datos relacionados en los anteriores, la SITUACION ACTUAL a fecha 30 de abril de 2020. (descripción 130)

DECIMO SEGUNDO.- En la Memoria Explicativa la Compañía señala que la empresa "lleva a cabo servicios auxiliares para terceros de diferente naturaleza, con personal especialmente cualificado para su desarrollo, en las dependencias o centros de nuestros clientes que pueden ser públicos como privados y ello en virtud de contratos mercantiles (clientes privados) o adjudicaciones de contratos públicos (sector público). "

A 27 de marzo un 1020 da ocupación a un total de 3215 trabajadores.

Es una Empresa que ofrece servicios a sus clientes, prestados por personas desplazadas en sus instalaciones, que desarrollan, para estos, servicios auxiliares a su actividad principal.

Es esta realidad productiva y de organización (prestación de servicios in company) la que hace que les afecte de forma directa la actual situación de emergencia sanitaria, agravada por la declaración del Estado de Alarma, ya prorrogada hasta el las cero horas del 12 de abril de 2020 (Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma), pues habida cuenta de que esa situación ha afectado a sus clientes y en la medida en que los mismos han decidido suspender o reducir su propia actividad, ello ha determinado, como efecto reflejo, que los servicios sean igualmente suspendidos o reducidos, en muchos casos por imperativo legal.

Esta situación está motivada por "el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, confirma y refuerza algunas medidas que tímidamente se habían tomado, como la de trasladar parte de la actividad laboral al Teletrabajo, cuando limita de forma imperativa la libre circulación de las personas (art. 7) e impone el cierre o la limitación de acceso y uso de determinados espacios, en su art. 10 que por su relevancia para la justificación de la medida, nos permitimos reproducir: Artículo 10. Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativos, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

1. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones,



alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.

2. La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos. En todo caso, se evitarán aglomeraciones y se controlará que consumidores y empleados mantengan la distancia de seguridad de al menos un metro a fin de evitar posibles contagios.

3. Se suspende la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del presente real decreto.

4. Se suspenden las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.

5. Se suspenden asimismo las verbenas, desfiles y fiestas populares.

Situación agravada en las horas previas a la iniciación de este período de consultas con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se ordena la paralización de actividades no esenciales lo que va a determinar que otros tantos clientes que desarrollan actividades de esa naturaleza procedan a suspenderlas y, con ello, el contrato que tienen suscrito con esta empresa. Es decir, la previsión es, al menos hasta el 9 de abril, de una caída masiva de servicios".

Así, la crisis sanitaria está teniendo, imperativamente, efectos directos sobre nuestro día a día, sobre la sociedad y sobre la economía, afectando a la actividad productiva y al bienestar de los ciudadanos.

El efecto "dominó" de esas medidas sobre la economía son evidentes: el cierre al público de cualquier instalación afecta, en mayor o menor medida, a todas las empresas que prestan servicios auxiliares para la empresa que ostenta la titularidad de esa instalación, sea una entidad del sector público o una empresa privada.

Por razones evidentes, el efecto económico sobre empresas como la nuestra es mucho mayor que en otros, por su modelo productivo que implican una elevada proporción de "gastos fijos de personal", de una plantilla fija, sobre unos encargos-servicios e ingresos variables que han sufrido un decremento brutal en un periodo de días, lo que ha hecho imposible una previsión para a la adaptación de plantillas y estructuras.

Las reducciones de los servicios impuestas por nuestros clientes, consecuencia directa de las medidas de contención que han tenido que adoptarse, no han podido ir acompañadas, proporcional y necesariamente, de reducciones proporcionales en el número de los contratos laborales con los trabajadores adscritos a los mismos; de hecho, los posibles mecanismos de flexibilidad se han visto desbordados por la realidad, en tiempo y magnitud.

Las reducciones masivas y concentradas en pocos días han supuesto un drástico y brusco descenso de los ingresos agravado por la incertidumbre relativa a su duración, llevando a trabajadores y empresa a una situación de inestabilidad y provisionalidad operativa nunca antes vivida.

Aportan un cuadro con el número de servicios que se han visto afectados por centro de trabajo, siendo un total de 356 servicios, así como otro en el que relacionan el número de trabajadores afectados también por centro de trabajo siendo un total de 1723.

Alegan que es insostenible mantener el equilibrio entre facturación - prestación de servicios - costes laborales y de producción, y recalcan que la medida es razonable y proporcional, así como "una reducción temporal de los costes de personal como única vía para asegurar la viabilidad de la empresa en un escenario de ingresos decrecientes y de sobrecarga de personal -por la imposibilidad de adaptarlo a aquella realidad".

La mercantil, como se ha indicado anteriormente en el apartado sobre la causa alegada, ha solicitado a la consultora estratégica McKinsey & Company un informe en el que trazan todos los escenarios posibles sobre la repercusión que la pandemia de la Covid10 puede tener sobre las principales economías del mundo. El texto describe que, "en el mejor de los casos la economía de la Eurozona recuperará los niveles precrisis durante el primer trimestre de 2021 y, en el peor de los supuestos, estima que lo hará durante el tercer trimestre de 2023, dentro de 3 años. En este sentido, estiman que entre el 40% y el 50% del gasto discrecional del consumidor podría "no producirse". En cada recesión, los ciudadanos reducen las compras que pueden posponerse fácilmente (como coches y electrodomésticos), y aumentan el ahorro preventivo en previsión de



una crisis que va a peor. Lo que hace que la pandemia de coronavirus sea diferente es que la ciudadanía también eliminará el gasto en restaurantes, viajes y otros servicios que generalmente caen, pero no descienden a cero".

(descripción 75, cuyo contenido, se da por reproducido)

Aportan además Informe Técnicos en los que aportan:

- "El Número de clientes por provincia activos a 29 de febrero de 2020.
- Reducción, cancelación o suspensión, por parte de nuestros clientes de la actividad por provincias.
- Relación de trabajadores afectados por la suspensión, cancelación o suspensión de servicios provincia. (descripción 29 y 76, que se dan por reproducidos)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- Se solicita por CSIF, que se dicte sentencia por la que la que se declare:1) La nulidad del Expediente de Regulación Temporal de Empleo, reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo o, subsidiariamente, no ajustada a derecho la decisión empresarial de suspender o reducir los contratos de trabajo, abonando a los trabajadores las cantidades dejadas de percibir.

2) En caso de no apreciar la nulidad o ajustado a derecho el Expediente de Regulación Temporal de Empleo, se declaren nulas o, subsidiariamente no ajustadas a derecho las medidas integradas en el acuerdo y, en concreto:
- Se declare nula o no ajustada a derecho la medida por la cual "el defecto de jornada generado por el trabajador será recuperable en hasta el 31 de diciembre de 2021" debiendo ser aplicable, en su lugar, lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

No comparece, pese a estar formalmente citado CCOO

El letrado de la empresa demandada, se opone a la demanda alega que concurre la causa y que se han cumplido todos los requisitos formales en la tramitación del ERTE, se ha aportado la documentación trascendente, siendo relevante que el periodo de consultas ha concluido con acuerdo suscrito por UGT y USO, que ostentan en 63,84% de la representación. Toda la documentación está en la memoria y en el informe técnico o documental que se aportó en su día, y la medida es proporcionada teniendo en cuenta el contexto en el que se ha adoptado la medida. La empresa explica las bases sobre las que se va a aplicar la Medida. el informe técnico desglosa por provincia los servicios suspendidos, los cuadrantes de servicios y la comunicación de los clientes. La empresa no conocía con exactitud donde se iba a producir la causa, ni a quien iba a afectar. La empresa ha portado un listado con todos los afectados con nombre y apellidos que asciende inicialmente 849 trabajadores, la empresa informa semanalmente de la evolución de la ejecución del ERTE, así como de los nuevos trabajadores incluidos y listado de trabajadores excluidos. No es cierto que la empresa actúe con arbitrariedad sin que quepa confundir la arbitrariedad con la flexibilidad dada la incertidumbre de la situación existente durante el estado de alarma .A la empresa se le detallan los servicios que se suspenden diariamente, la situación era inestable y volátil sin que la empresa supiera la duración de la pandemia y el tiempo de duración del estado de alarma y el tiempo que va a resultar afectado el vigilante adscrito a un contrato de servicios, siendo ajustados a derecho los criterios de selección. El Real Decreto ley 8/2020 es de vigencia limitada hasta 31 de julio. En cuanto al déficit de jornada y su recuperación, alega que el artículo 8.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, no impide hacer extensivas esas posibilidades que permiten evitar o reducir los despidos colectivos. El acuerdo es lícito y tiene encaje en el artículo 86.1 ET, que permite la modificación del convenio por los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET.

UGT y USO, se adhieren a las alegaciones de la empresa y se oponen a la demanda.

TERCERO.- CSIF alega, en síntesis, que el Acuerdo impugnado contraviene lo dispuesto en el Convenio colectivo de aplicación, en el ET y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Considera que el ERTE ha de ser declarado nulo por una serie de razones: 1.- Porque la documentación entregada en el momento de la comunicación de la apertura del periodo de consultas, es insuficiente. 2.- Porque en la RLT tan sólo ha podido conocer qué trabajadores se encuentran adscritos a los servicios que la mercantil ha visto suspendidos o reducidos por sus respectivos clientes, pero, en momento alguno, se ha procedido a detallar ni concretar en qué medida afecta tal reducción o suspensión a los trabajadores ni qué tipo de reducción o suspensión contractual pretende realizar la demandada a sus trabajadores.3.-La documentación



relativa a la comunicación remitida a la autoridad laboral informando del inicio del periodo de consultas , cuya copia no ha sido remitida a CSIF .Existiendo mala fe de la empresa.4.- No se establece un criterio ni se explica, técnicamente, de qué manera afectan esas reducciones o suspensiones a los trabajadores ni se indica qué referencia ha tomado la empresa a la hora de afectar a un número u otro de trabajadores.

En relación a las argumentaciones tendentes a calificar el ERTE nulo por ausencia de criterios de selección, deficiencia documental o quiebra de la buena fe en las negociaciones, el RD 1483/2012 de 29 de octubre dispensa un tratamiento a las suspensiones de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción distinto del otorgado a las extinciones de contrato, si bien con remisiones concretas a este último limitadas en su extensión.

Tratándose de una decisión de suspensión del contrato y reducción de jornada, el precepto de aplicación es el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en definitiva las previsiones de su apartado 1 del citado precepto que constituyen la estructura de la negociación y es a través de la exigencia de la buena fe donde se deberá apreciar el exacto cumplimiento del mandato contenido en el artículo 18.3 del RD 1483/2012 de 29 de octubre utilizando al respecto los parámetros consistentes en el mínimo exigible de la documentación que reseña y necesidad acreditada acerca de cualquiera otra documentación unida a su reclamación durante el periodo de consultas.

El artículo 17, establece, 1. *El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.*

2. *La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:*

- a) *La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.*
- b) *Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento 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 suspensión de contratos o reducción de jornada 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) *Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.*
- e) *Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.*
- 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 suspensión de contratos o reducción de jornada.*
- 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.*

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

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 .*

Respecto a la documentación exigible, el artículo 18.1 establece: 1 . *La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, el artículo 18.3 exige que la documentación presentada por el empresario incluya una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.*

Las causas de nulidad en la decisión adoptada aparecen tasadas en el artículo 138.7 de la LJS incluyendo el fraude eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores así como: "La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.- La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho



del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de 15 días.- La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que se ha producido efectos.- Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108 .

Existe reiterada doctrina unificada que, entre otras, ha resumido la STS DE 21-6-2017 (Rec. 12/2017) de la que a continuación reproducimos el punto 2 del cuarto de los fundamentos de derecho: *"2.- En la aplicación e interpretación de dicha normativa esta Sala ha construido un consolidado cuerpo doctrinal que venimos manteniendo de manera uniforme en la resolución de los numerosos supuestos en los que se nos plantea idéntica problemática, que en virtud de aquella remisión del art. 18 es aplicable por igual a los procedimientos de despido colectivo y a los de suspensión de contratos y reducción de jornada.*

Como decimos en STS 20-11-2014, rec. 114/2014 , citando la STS 27/5/2013, rec. 78/2012 , en referencia al anterior RD 801/2011, pero que resulta perfectamente trasladable al vigente RD 1483/2012 : " no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia de nulidad que se pueda desprender del art. 124 LRJS , sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada. Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2RD 1483/12 (el empresario «deberá aportar»)...la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue (proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET); con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo (art. 63.2 LRJ y PAC) e incluso en la normativa procesal (art. 207.c) LRJ). En esta misma línea ya se movía la STS 20/03/13 (rco 81/12), cuando afirmaba que «...la principal finalidad del precepto (art. 6 RD 801/2011) es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias...».

En igual sentido nuestra más reciente STS 12-5-2017, rec. 210/2015 , "Y respecto de la no aportación de las cuentas provisionales y las consolidadas....", recuerda una vez más la doctrina sentada en relación con la información y la aportación documental exigible en el período de consultas, invocando la sentencia del Pleno de 21 de diciembre de 2016, rec. 131/2016 , en la que se precisa que, " la obligación de documentación se configura como parte esencial del deber empresarial de información en el procedimiento de despidos colectivos, que, vinculado a las consultas, conecta, sin duda, con el principio de buena fe que, por imperativo legal debe presidir la negociación en esta fase procedimental. La información se configura, así como un presupuesto ineludible de las consultas. El tema conecta, sin dificultad, con la previsión del artículo 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas."

Por último, y en esa misma línea, la STS 18/5/2017, rec. 71/2016, razona, ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan, pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.



Ello aboca a examinar el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista; señalando al efecto, que en el caso presente, la exigencia ha sido cumplimentada, se considera suficiente de acuerdo con las disposiciones legales, así como de la reuniones mantenidas con la representación de los trabajadores, se comprueba la existencia real de un período de consultas, donde ambas partes han negociado con el objeto de alcanzar un acuerdo, habiendo la mercantil y las secciones sindicales realizado propuestas tendentes al mismo, las cuales han sido plasmadas en el Acta de acuerdo, por lo que se consideran cumplidas las disposiciones establecidas en los artículos 7 y 18.1 del Real Decreto 1483/2012, significando que, es relevante que CSIF a lo largo del periodo de consultas no solicitó documentación alguna, y en cuanto la comunicación a la Autoridad Laboral, si bien se presentó unos días más tarde que a la RLT, tal dato, carece de trascendencia en orden a determinar la nulidad del ERTE. Lo cierto es, que, a lo largo de la negociación, se aportó toda la documentación pertinente, sin que la aportación tardía haya impedido que la negociación pudiera alcanzar sus objetivos, prueba de ello, en que se alcanzó Acuerdo en el periodo de consultas, con lo cual, se puede colegir que con la documentación aportada fue posible alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas. Como sostiene la STS 24/03/2015, rec 217/2014, " *aun aceptando que la documentación referida no se hubiera aportado por la empresa en su integridad o con el detalle suficiente en el momento inicial del periodo de consultas, la mera circunstancia de que no se hubiera aportado de forma completa al inicio del periodo no vicia por sí solo el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras a que el periodo de consultas cumpla con su finalidad, lo que no se ha acreditado en el presente caso al no alegarse ni justificarse siquiera indiciariamente por el sindicato recurrente los posibles perjuicios que en la negociación hubiere podido tener la conducta empresarial.*". Doctrina plenamente aplicable al supuesto enjuiciado en el que el sindicato demandante alega la falta de entrega de documentación, que denota mala fe en la negociación. Al respecto procede significar que, como ha quedado anteriormente consignado, no es exigible al empresario la entrega de unos determinados documentos, sino únicamente de los que sean trascendentes para la consecución de la finalidad que la norma persigue y la parte se ha limitado a aducir que no se le han entregado determinados documentos, pero no ha alegado, ni probado, la trascendencia de los mismos a los fines anteriormente contemplados.

CUARTO.- Se solicita, asimismo la declaración de nulidad, porque la RLT tan sólo ha podido conocer qué trabajadores se encuentran adscritos a los servicios que la mercantil ha visto suspendidos o reducidos por sus respectivos clientes, pero, en momento alguno, se ha procedido a detallar ni concretar en qué medida afecta tal reducción o suspensión a los trabajadores ni qué tipo de reducción o suspensión contractual pretende realizar la demandada a sus trabajadores. En relación a esta cuestión, la STS 25-09 2018, rec.43/2018 con cita, a su vez de la STS 18 febrero 2014 (rec. 74/2013), *subraya que para valorar el cumplimiento de esa exigencia ha de analizarse en su conjunto la información proporcionada. La exigencia se ha de valorar en relación con las circunstancias concretas en las que se proyecta, pues, obvio, no es lo mismo su análisis en una empresa que cuente con un gran número de trabajadores que otra de menor dimensión. Además, hay que atender a la eventual existencia de circunstancias que hagan complicada la exacta precisión de esos criterios y también a la actitud de los trabajadores durante el periodo de consultas.* Por último, y en esa misma línea, la STS 18/5/2017, rec. 71/2016, razona " *ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan, pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.*"

La STS 26 octubre 2015 (rec. 172/2014, Tragsa) concluye que " *la naturaleza abstracta predicable de los criterios no ha de comportar su nulidad, si con los mismos se cumple la finalidad que les es legalmente atribuible [facilitar una adecuada negociación en el periodo de consultas] y a la par su redacción excluye -al menos en línea de principio- que en su aplicación pueda producirse arbitrariedad alguna. Y esto es lo que precisamente ocurre en autos, siendo así que, aunque los debatidos criterios resulten innegablemente genéricos, también ha de admitirse que son igualmente prolijos en su enumeración y hacen expresa declaración de estricto respeto a los derechos fundamentales y ordinarios.*"

Pues bien, aplicando los criterios expuestos al supuesto enjuiciado, teniendo en cuenta que, nos hallamos ante una empresa de servicios auxiliares para terceros de diferente naturaleza, con personal especialmente cualificado para su desarrollo, en las dependencias o centros de sus clientes que a 27 de marzo un 1020 daba ocupación a un total de 3215 trabajadores.

La empresa aporta relación de trabajadores afectados de fecha 9 de abril de 2020, así como dos modificaciones posteriores de fechas 23 y 30 de abril de 2020 con relación a los trabajadores incluidos y de trabajadores excluidos, así como escrito manifestando que procederán a notificar individualmente los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos con la reducción de jornada



correspondientes que surtirán efectos en la fecha que se indicará en esas comunicaciones. Se fijan criterios de designación que se tendrán en cuenta cuyo primer criterio será el locativo, se atenderá a la voluntariedad, la edad, y se tendrá en cuenta la antigüedad del servicio existiendo también un criterio de retorno en función de la edad retomando a las personas de menor edad en primer lugar y así sucesivamente. Asimismo, se acuerda constituir una Comisión de seguimiento y control de la ejecución de los acuerdos integrada por los miembros de las secciones sindicales firmantes del Acuerdo, con funciones de información actualizada de servicios afectados y sus modificaciones; del número de trabajadores afectados y de las comunicaciones de adscripción o salida de las situaciones de suspensión/permiso retribuido recuperable. Información sobre el reparto de las de trabajo para la eliminación de las horas extras. Comprobación especial de la aplicación de los criterios de prelación en las personas trabajadoras con familiares a cargo o patologías previas. Recibir y contestar las consultas que se puedan formular por los afectados en aplicación del acuerdo. Conocer con la alteración que sea posible la previsión de las fechas de suspensión de los trabajadores afectados. Hacer el seguimiento de la aplicación del acuerdo. Significando que en el ámbito de los servicios auxiliares, fluctúa la relación de los servicios afectados y en consecuencia el número de trabajadores asignados a esos servicios que pudieran estar afectados, por cuanto a lo largo del tiempo puede haber nuevos servicios afectados que inicialmente no lo fueron, por lo que la adscripción de los trabajadores o su desafeción dependerá de la evolución de la situación de los servicios que presta la empresa (porque los clientes haya solicitado el cese o suspensión/aplazamiento), otros servicios nuevos que pueden surgir, e incluso la reanudación de otros que en su día estuvieron afectados y ya no lo están, siendo imposible hacer una fotografía fija de la situación de los servicios. Por eso la razón de ser y la finalidad de la creación de una Comisión de seguimiento que en todo momento controle los distintos servicios afectados, así como los nuevos servicios que surjan, teniendo en cuenta los criterios de designación acordados y que queden afectados aquellos servicios que realmente se vean reducidos o suspendidos, es precisamente, entre otros cometidos, controlar las concretas decisiones de la empresa de reducción o suspensión contractual de los trabajadores afectados.

Por otro lado, no puede obviarse que, conforme al art. 3 del Código Civil, "Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas", y es la propia realidad social del tiempo actual la que nos lleva a la referida interpretación de los preceptos citados y, en concreto, los contenidos en el capítulo II del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en el que se establecen medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos, siendo así que las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

Por todo lo razonado, no puede prosperar la pretendida nulidad basada en que la RLT ha podido conocer qué trabajadores se encuentran adscritos a los servicios que la mercantil ha visto suspendidos o reducidos por sus respectivos clientes, pero, en momento alguno, se ha procedido a detallar ni concretar en qué medida afecta tal reducción o suspensión a los trabajadores ni qué tipo de reducción o suspensión contractual pretende realizar la demandada a sus trabajadores.

QUINTO.- Por lo que se refiere a la concurrencia de la causa. El art. 47.1, del E.T dispone que: "Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión." La presunción posee una doble vertiente: la referida a la carga probatoria (onus probandi) y la restrictiva de los motivos de impugnación. Ya no pesa sobre el empleador la obligación de acreditar la realidad de las causas y, además, quien ataque el acuerdo ha de hacerlo solo a partir de los referidos defectos. Consiguientemente, no habiéndose alegado ni probado, fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, procede declarar justificada la decisión empresarial.

SEXTO.- Finalmente, en cuanto al déficit de jornada. En lo que a las medidas de atenuación se refiere, se dispone al respecto que: "Con carácter extraordinario y como producto de la negociación colectiva habida en el seno del periodo de consultas, las partes acuerdan la creación de un permiso retribuido recuperable que se regirá exclusivamente por lo aquí pactado". Siendo así, por la empresa se propone un permiso retribuido recuperable de un mes a los afectados por el ERTE, disponiéndose al respecto que " *el defecto de jornada generado por el trabajador será recuperable hasta el 31 de diciembre de 2021*". lo que va en contra de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.



Manifiesta CSIF que esta directriz va en contra de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación que, en su art. 24 "jornada de trabajo", desarrolla un sistema complejo de regulación dónde se recoge la jornada máxima anual de trabajo en el sector, estableciendo asimismo un cómputo máximo de jornada mensual y permitiendo la compensación de los defectos de las posibles jornadas dentro de los dos meses posteriores al mes de referencia. Esta regulación de la jornada de trabajo y su posible compensación en meses posteriores cuando por necesidades del servicio un trabajador no haya agotado su jornada máxima anual, se refiere exclusivamente al cómputo de la jornada ordinaria de trabajo y a su posibilidad de distribución irregular tal y como prevé el art. 34 ET. Dentro de esta jornada anual y/o mensual, el trabajador tendrá fijados sus días de trabajo, las horas de trabajo que ha de realizar cada día, sus días de descanso semanal, los días festivos y sus vacaciones anuales, debiendo saber cada mes, qué días y dentro de cada día, qué número de horas ha de trabajar, con la previsión de que si, por necesidades del servicio (no por ninguna otra causa distinta), no realizase su jornada mensual, el defecto de horas, se podrá compensar en los dos meses siguientes.

Siendo así, nos encontramos con una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que ha sido incluida en el acuerdo a través de un procedimiento inadecuado. A este respecto, se dispone que: "Es nulo el pacto colectivo que modifica la regulación establecida en convenio colectivo ya que se trataría de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo". STS 11-7-06

El artículo 24 del Convenio dispone,

La jornada de trabajo será de 1.793 horas/año en cómputo mensual, a razón de 163 horas mensuales, hasta la fecha de firma de este convenio. A partir de la fecha de firma del Convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2017, la jornada será de 1.826 horas/año en cómputo anual, quedando fijada en 1.820 horas/año en cómputo anual desde el 1 de enero de 2018. En ambos casos (desde la firma del convenio en adelante) la jornada en cómputo anual indicada será distribuida mensualmente en relación con los días naturales de cada mes, mediante la siguiente fórmula (...)

Si un trabajador no completara su jornada mensual por cualquier causa no imputable al trabajador, tendrá que recuperarla en los dos meses siguientes...

Admitiendo que el Acuerdo mencionado comportó la inaplicación del convenio, sería legítimo acometerlo en el procedimiento de suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, siempre que se haya alcanzado acuerdo entre los sujetos legitimados. Es cierto que en los despidos colectivos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.1.e RD 1483/2012, se incluye, entre las medidas de acompañamiento, la inaplicación del convenio aplicable, conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 ET, siempre que se haya alcanzado acuerdo con los sujetos legitimados, lo que no está previsto expresamente para los ERTEs, si bien cabe señalar que ambas figuras :el ERTE regulado en el artículo 47 ET y en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre ; y la inaplicación del convenio colectivo, regulado en el artículo 82.3 ET o descuelgue, pueden adoptarse en un ERTE, siempre que se haya alcanzado acuerdo de los sujetos legitimados, No obsta a esta conclusión el que se negociara la suspensión y reducción de jornada al mismo tiempo que un descuelgue del convenio en materia de jornada, pues nada en la legislación vigente impide dicha negociación simultánea, siempre que se cumplan estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas, lo que no se ha alegado que se incumpliera. Así lo declaró la SAN 19-03-2013, proc 2/2013, confirmada por STS 26-11-2014, rec. 240/2013. Se han producido varias medidas simultáneas, lo cual no significa forzosamente, que sean incompatibles entre sí, sino que puede darse el caso de que sean necesarias todas ellas porque no baste con la adopción de algunas o, incluso, que si alguna resulta finalmente innecesaria , no sea precisamente la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada, sino las medidas de atenuación acordadas con carácter extraordinario y como producto de la negociación colectiva habida en el seno del periodo de consultas en el que las partes acuerdan la creación de un permiso retribuido recuperable que se regirá por lo pactado en el Acuerdo.

En atención a lo razonado procede desestimar la demanda deducida por ser justificada la decisión empresarial y desestimar igualmente la petición subsidiaria de la demanda, por considerar que, la inaplicación del convenio colectivo, regulado en el artículo 82.3 ET o descuelgue, puede adoptarse en un ERTE, siempre que se haya alcanzado acuerdo de los sujetos legitimados y se cumplan estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO



Desestimamos la demanda formulada por D^a MARTA ROLDAN SALCINES, letrada en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Córdoba, en nombre y representación de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), contra SERVICIOS SECURITAS S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y, como interesado CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), sobre CONFLICTO COLECTIVO (IMPUGNACIÓN DE MEDIDAS COLECTIVAS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA) y absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0130 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0130 20, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.