



Roj: **STSJ PV 2230/2019 - ECLI: ES:TSJPV:2019:2230**

Id Cendoj: **48020340012019101308**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **16/07/2019**

Nº de Recurso: **1117/2019**

Nº de Resolución: **1413/2019**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N.º: Recurso de suplicación 1117/2019

NIG PV 01.02.4-18/002869

NIG CGPJ 01059.34.4-2018/0002869

SENTENCIA N.º: 1413/2019

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 16 de julio de 2019.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA y D. JUAN CARLOS BENITO BUTRON OCHOA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por AURIA SOLUTIONS VITORIA S.L. contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º Tres de los de VITORIA-GASTEIZ de fecha 21 de marzo de 2.019 , dictada en proceso sobre CIC, y entablado por **SINDICATO CC.OO.** frente a **AURIA SOLUTIONS VITORIA S.L., CONFEDERACION SINDICAL ELA, SINDICATO LAB y SINDICATO ESK .**

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya **relación** de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO. - El presente **conflicto** colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada AURIA SOLUTIONS VITORIA S.L.U.

SEGUNDO. - En fecha de 25 de octubre de 2018, se presentó solicitud de instrucción del procedimiento para la **SUSPENSIÓN**, de las **relaciones** de trabajo de 104 trabajadores, ante la Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Trabajo y Justicia del. Gobierno Vasco, por causas **PRODUCTIVAS**. La petición afectaba a la totalidad de los trabajadores que conforman la plantilla de los centros de trabajo que la empresa AURIA SOLUTIONS VITORIA S.L.U. posee en Vitoria-Gasteiz (CCC: 01106453839 y CIF: B01558626).

TERCERO.- La empresa Auria Solutions Vitoria es una empresa productora de suelos de moqueta, suelos de moqueta con TPO y paneles laterales textiles para los vehículos producidos por Mercedes Benz (MB) en su



planta de Vitoria, así como piezas de insonoro motor para el modelo Opel corsa de la planta de Opel de Figueruelas. La empresa cuenta con un único centro de trabajo y domicilio social sito en el Polígono Industrial de Júndiz, C/ Mendigorritxu, N°7 en Vitoria- Gasteiz.

CUARTO.- La empresa Auria Solutions Vitoria tiene como cliente a Mercedes-Benz España, S.A. (en adelante M-B), el cual supone un 81% de su producción, Opel el 4%, y Faurecia el 15%. Asimismo la empresa indica que la producción para el cliente Faurecia tiene como destino final los vehículos producidos por MB, por lo que el cliente supone, un 96% del destino de su producción.

QUINTO.- El 3 de octubre de 2018, M-B informa a la mercantil Auria Solutions Vitoria, el cese de su producción los días 2, 9, 16 y 23 de noviembre, así como el 21 de diciembre. M-B también comunica la suspensión del turno de noche los días 12 a 15 de noviembre, 19 a 22, y 26 a 30 del mismo mes. En diciembre, se suspende el turno de noche los días 3 a 5, 10 a 14 y 17 a 20.

SEXTO.- La empresa Auria Solutions Vitoria señala que: *"Durante el ejercicio 2018 nuestro cliente MB ha realizado variaciones en sus previsiones productivas que han obligado a la planta de Auria Solution a adaptar su producción a las previsiones de nuestro cliente. Existen cinco momentos clave durante el ejercicio que han maraco la adaptación productiva a las necesidades de nuestro cliente..."*

Así, en noviembre de 2017, MB le comunicó alcanzar los 157.000 vehículos en 2018, en marzo de 2018, MB elevó la previsión a 162.968 vehículos; posteriormente, en julio de 2018, MB comunica un descenso de un 1,8% en los vehículos a producir, hasta 160.000. En este caso indica la empresa que: *"... La incidencia en la producción de Auria no es considerable ya que las unidades no producidas corresponden mayoritariamente a los sábados desactivados. Posteriormente serán desactivados los sábados 2 y 8 de septiembre y el 27 de agosto que es asumido por Auria sin recurrir a saldos de flexibilidad con sus empelados..."*

En septiembre de 2018, la empresa Auria Solutions Vitoria recibe comunicación de MB de una nueva disminución en su programa productivo, siendo la cifra de 155.637 vehículos, informa la empresa que "Auria acude a la flexibilidad pactada y voluntaria para una pequeña parte de sus empleados y nuevamente asume el día 19 sin acudir a bolsín organizando formaciones y actividades auxiliares en dos turnos..."

La empresa demandada Auria Solutions Vitoria recibe en octubre de 2018, *"...junto al comunicado de tres de octubre en el que el cliente anuncia cese de su producción los días 2, 9, 16, y 23 de noviembre, y el día 21 de diciembre, y la suspensión del turno de noche los días 12,13,14,15,19,20,21,22,26,27,28,29 y 30 de noviembre, los días 3,4,5,10,11,12,13,14,17,18,19, y 20 de diciembre, se comunica una nueva desviación en el programa productivo de Mercedes Benz disminuyendo hasta 147.000 unidades la previsión del ejercicio 2018, un 9'79% de descenso anual sobre la máxima previsión comunicada pero concentrándose en el cuarto trimestre del año, lo que representa una reducción del 32% de la demanda respecto a la previsión anterior para éste mismo periodo"*.

Se desactivan por la empresa demandada Auria Solutions Vitoria los sábados mañana que aparecían en la anterior programación para noviembre. Sin embargo, en este punto Auria afirma no disponer de suficientes medidas de flexibilidad para afrontar las paradas de cliente, iniciando una negociación con los representantes de los trabajadores para ampliar los días de flexibilidad acordados en el pacto, solicitando la empresa un incremento de 10 días en primera ronda y de 8 en segunda ronda de negociación.

SÉPTIMO.- Se inicia una negociación por la Dirección de la empresa demandada Auria Solutions Vitoria con los representantes de los trabajadores para ampliar los días de flexibilidad acordados en el pacto, solicitando la empresa un incremento de 10 días en primera ronda y de 8 en segunda ronda de negociación. La propuesta es rechazada por la plantilla el 19 de octubre de 2018.

OCTAVO. - En el impreso para el inicio del período de consultas, se fija el siguiente calendario de reuniones, efectivamente celebradas según actas obrantes en el ramo de prueba: 30 de octubre de 2018, 5 de noviembre de 2018 y 8 de noviembre de 2018. Se tiene por reproducido el contenido de las actas de cara a su incorporación como hechos probados.

En Acta de Reunión extraordinaria período consultas 30-10-2018, se recoge que:

"La empresa apunta que el pasado ejercicio 2017 Mercedes no tuvo un descenso de producción en el final del ejercicio. Eduardo expone que al inicio del año 2018 no existían indicios de un posible descenso en la producción de Mercedes Benz al final del año..."

"La empresa apunta que no se había planteado en ningún caso que a estas alturas del año se tuviese que plantear la negociación de un ERTE y que intentó negociar una ampliación de bolsín que no fue aceptada en votación por un 91% de los votos, por lo que entiende que los trabajadores prefieren ir al ERE y verse afectados económicamente que ampliar el bolsín y ver afectada su economía..."



En dicha reunión la empresa entrega a la representación sindical una propuesta de mejora en las condiciones de aplicación del ERTE de suspensión solicitando, con tres puntos de mejora:

1) *Complemento hasta el 70% del salario real bruto diario (salario base y complemento salarial absorbible) de aquellos días laborables que el trabajador se encuentre en situación de desempleo por afectación del ERTE de suspensión de contratos solicitado por la empresa...*

2) *El importe de vacaciones e importe de pagas extras generado no se verá alterado o modificado por la incidencia del ERTE.*

3) *Se excluye del presente ERTE de suspensión temporal a aquellos trabajadores que a la fecha de inicio de la suspensión sean mayores de 55 años.*

En segunda reunión del período de consultas de 5 de noviembre de 2018: " Eduardo comenta que se van a valorar las aportaciones de los representantes de la plantilla, pero que la empresa sí considera necesaria la aplicación del ERTE solicitado. Que insiste en buscar un acuerdo con la parte sindical, que hubiese preferido un acuerdo de flexibilidad (aumento de días de bolsín) y que una vez no se ha podido llegar a un acuerdo en ese tema prefiere que la solicitud del ERTE se realice con acuerdo entre las partes..."

En acta de la tercera reunión del periodo de consultas de 8 de noviembre de 2018 , figura que la empresa aporta una nueva propuesta, si bien es la misma que la entregada el 5 de noviembre de 2018.

NOVENO.- Consta en autos Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, de fecha 19/12/2018 (folios 40 y siguientes), el cual se tiene por reproducido y en el que se concluye: *"De ello cabe deducir que la empresa ha efectuado una solicitud inadecuada, de máximos, sin que pueda concluirse que es una solicitud real, imprescindible, teniendo en cuenta la situación coyuntural a la que se enfrenta la empresa, que pretende trasladar al SEPE un coste **laboral** total, sin ajustes, antes de aplicar los instrumentos de que dispone para evitar la incidencia de las causas productivas existentes".*

SEGUNDO .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que debo ESTIMAR y ESTIMO la demanda interpuesta por el Letrado D. Nahum Gil del Val, en nombre y representación del Sindicato CC.OO, con la adhesión de las sindicales ELA, LAB y ESK contra AURIA SOLUTIONS VITORIA S.L. y, en consecuencia, declaro la NULIDAD de la medida de suspensión de los contratos de trabajo, debiendo proceder a la inmediata reanudación de todos los contratos de trabajo suspendidos y condenando asimismo a la empresa demandada al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato o, en su caso, de realización del 100% de la jornada."

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte contraria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO La empresa Auria Solutions Vitoria SL entabla recurso de suplicación frente a la sentencia que ha estimado la demanda de **conflicto** colectivo planteada por el sindicato CCOO -con la adhesión de las centrales sindicales LAB, ELA y ESK- en impugnación de la suspensión temporal de los contratos de trabajo de la totalidad de los trabajadores de la plantilla, declarado la nulidad de la medida de suspensión de los contratos, con condena de la mercantil al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato, o, en su caso, de realización del 100% de jornada.

La decisión de instancia refleja que la causa en la que la empresa basa la medida suspensiva reside en la fluctuación de la producción del cliente Mercedes-Benz en su planta de Vitoria, cliente que supone el 96% del destino de su producción, que en octubre de 2018 le comunicó que suspendía su producción una serie de días del mes de noviembre y también el turno de noche de varios días de noviembre y diciembre de 2018; la sentencia considera que la medida suspensiva de contratos adoptada sin acuerdo con la parte social se muestra claramente desproporcionada por sobredimensionada, tanto en atención a la duración planteada de la medida (finalmente un tercio del lapso temporal sobre el solicitado y acordado, esto es, 9/10 días frente al inicial de 31 días), como en atención a la negociación que no se reputa de buena fe, al mantener la empresa una postura inamovible que no se justifica a la luz de lo finalmente acaecido, manteniendo la empresarial una pretensión de máximos cuando la medida era prescindible y sustituible por una menos gravosa.

El recurso de suplicación interesa que se declare ajustada a derecho la medida suspensiva acordada al concurrir la causa para su adopción, no existiendo mala fe empresarial durante la negociación, señalando que la mercantil procedió en su aplicación a un ajuste de las previsiones iniciales de solicitud del ERTE al ser factible otras medidas de tipo organizativo.



SEGUNDO El primero de los motivos, amparado en la letra b) del art.193 LRJS , pretende la modificación del hecho probado séptimo de la sentencia.

El ordinal en cuestión refleja que "Se inicia una negociación por la Dirección de la empresa con los representantes de los trabajadores para ampliar los días de flexibilidad acordados en el pacto, solicitando la empresa el incremento de 10 días en primera ronda y de 8 días en segunda ronda de negociación",

En su lugar con apoyo en los documentos aportados por dicha parte (folios 93 y 94), pretende que conste la siguiente redacción: " *Se inicia una negociación inmediatamente antes del inicio del procedimiento de suspensión de contratos con la representación de los trabajadores, donde la empresa ante la comunicación por parte de Mercedes Benz de paros adicionales a los informados en septiembre, trasmite al comité la necesidad de ampliar los días de flexibilidad pactados con el objeto de poder finalizar el año 2018 sin plantear otras medidas. Manifestando en la siguiente sesión de negociación su intención de mantener la vía de la negociación de ampliación del bolsín a su vez por el transcurso de los plazos legales procederá a la apertura del periodo de consulta del expediente de regulación de emple o*".

La finalidad de la reforma es demostrar que la empresa previamente al inicio del periodo de consultas, intentó reorganizar y regular la jornada de trabajo, habida cuenta de las expectativas de producción que, desde Mercedes Benz, cliente principal de la demandada, se anunciaban.

Novación que no acogemos no solamente porque ya refleja el ordinal el intento empresarial de ampliar los días de flexibilidad pactados, de manera fundamental porque la redacción que se pretende incluir es deductiva y valorativa, sin que se desprenda de la documental invocada dado que no fluye el texto propuesto de forma directa de las actas levantadas con ocasión de las reuniones entre la parte social y la empresa celebradas los días 5 y 16 de octubre de 2018.

TERCERO El segundo motivo del recurso, amparado en la letra c) del art.193 LRJS , se dirige al examen del derecho aplicado, conteniendo cinco apartados, tres de ellos destinados a la denuncia de la infracción de una serie de preceptos del RD 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en concreto sus arts. 20.1 , 20.6 , 16 y 17), un cuarto denuncia la infracción del art.38.3 ET en conexión con la mala fe atribuida a la empresa por no aplicación de las medidas alternativas e infracción del art.26 del Pacto colectivo de empresa, y un quinto por vulneración del art.3.1 a) de la Orden de 25 de noviembre de 1966 por la que se regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social.

Antes de proceder al examen de las infracciones jurídicas denunciadas recordamos los principales datos fácticos tal y como figuran en la resolución judicial.

De acuerdo con el relato que alberga, la empresa se dedica a la producción para vehículos de suelos, moquetas, paneles laterales textiles, y también piezas de insonoro motor para el modelo Opel Corsa de la Planta de Opel en Figueruelas, si bien el cliente Mercedes Benz supone el 96% del destino de su producción.

El 3 de octubre de 2018 Mercedes Benz le informó que paraba su producción los días 2, 9, 16 y 23 de noviembre, y el 21 de diciembre, y la suspensión del turno de noche de los días 12 a 15 de noviembre, 19 a 22 de noviembre, 26 a 30 del mismo mes, y en el mes de diciembre la suspensión del turno de noche de los días 3 a 5, 10 a 14 y 17 a 20.

El 25 de octubre de 2018 la empresa presentó solicitud de suspensión de las **relaciones** de trabajo de 104 trabajadores por causas productivas, esto es, la totalidad de la plantilla del único centro de trabajo que posee en Vitoria

Consta también que inició una negociación con la representación de los trabajadores para ampliar los días de flexibilidad, en concreto mantuvo dos reuniones los días 5 y 16 de octubre de 2018, solicitando la mercantil un incremento de 10 días en primera ronda, y de 8 días en segunda ronda, propuesta que la plantilla rechazó el 19 de octubre de 2018.

En el impreso para el inicio del periodo de consultas se fijó un calendario de reuniones, que efectivamente se celebraron los días 30 de octubre, 5 y 8 de noviembre (siempre de 2018). Conforme al Acta de la reunión de 30 de octubre, la empresa expuso que había intentado negociar una ampliación de la bolsa de horas que no fue aceptada, por lo que entendía que los trabajadores preferían ir al ERE y verse afectados económicamente que ampliar el bolsín, y propuso una mejora en las condiciones de aplicación del ERTE de suspensión solicitado con tres puntos de mejora: a) Complemento hasta el 70% del salario real bruto diario de aquellos días **laborales** que el trabajador se encuentre en desempleo por afectación del ERTE; b) El importe de las vacaciones y pagas extras no se vería alterado por la incidencia del ERTE; c) Se excluiría del ERTE a los trabajadores que a la fecha de inicio de la suspensión fueran mayores de 55 años.



En la segunda reunión, el representante de la empresa manifestó que se iban a valorar las aportaciones de los representantes de la plantilla, pero que la empresa consideraba necesaria la aplicación del ERTE, insistiendo en que hubiese preferido un acuerdo de flexibilidad (aumento del bolsín), pero que no habiendo llegado a un acuerdo, prefería la solución del ERTE con acuerdo entre las partes.

En la tercera reunión de 8 de noviembre, la empresa aportó una propuesta, que era la misma que la entregada el 5 de noviembre, concluyendo el expediente sin acuerdo.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe el 19 de diciembre de 2018, que la sentencia tiene por reproducido, y que concluyó calificando como inadecuada la solicitud empresarial del ERTE, por tratarse de una solicitud de máximos, calificándola como no real ni imprescindible, tratándose de una situación coyuntural, de manera que con la decisión empresarial se pretendía trasladar al SEPE un coste **laboral** total, sin ajustes, antes de aplicar los instrumentos de que dispone para evitar la incidencia de las causas productivas existentes.

La sentencia asume el informe de Inspección de Trabajo con sus conclusiones sobre el ERTE que nos ocupa, de acuerdo con las cuales se trata de un expediente inadecuado, desproporcionado y no razonable, tanto desde el lado de la negociación llevada a cabo por la empresa, que entiende que se limitó a cumplir un trámite sin voluntad real de negociar con la parte social, como desde la perspectiva del sobredimensionamiento del planteamiento empresarial, dado que inicialmente se extendía a toda la plantilla y con una duración de 31 días, concluyendo la decisión final con 17 días de duración, si bien tras la intervención de Inspección de Trabajo se redujo a 16 días para pasar, finalmente, a una horquilla de 9/10 días aplicando medidas de ajuste como vacaciones y excesos de jornada evidenciando la artificiosidad de la medida.

CUARTO La Sala no tiene razones fácticas ni jurídicas para apartarse de la decisión de instancia.

En efecto, y dando respuesta al primer apartado del motivo, no ha infringido la sentencia el art.20.1 del RD 1483/2012 de 29 de octubre (" *El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe* "), al apreciar que no hubo buena fe por parte de la empresarial en la negociación.

La recurrente sustenta la vulneración del precepto en que trató de evitar la suspensión de contratos ampliando la flexibilidad habilitada al efecto en el pacto de empresa, el bolsín de horas, topando con la oposición de la plantilla, extremo que es cierto puesto que la empresa en reuniones de 5 y 16 de octubre de 2018 inició una negociación con la parte social para ampliar los días de flexibilidad acordados en el pacto, que concluyó sin acuerdo.

Ahora bien, en este procedimiento no estamos analizando el pacto de flexibilidad vigente en la empresa para hacer frente a las paradas del cliente principal, Mercedes Benz (pacto que sin duda es perfectamente negociable y ampliable), ni tampoco nos corresponde pronunciarnos sobre qué ocurrió en torno al intento de ampliar esa flexibilidad según las propuestas empresariales de 5 y 16 de octubre de 2018, sino que se trata de determinar si se ajusta a derecho el ERTE suspensivo planteado por la empresa y que concluyó sin acuerdo.

Y en este punto hemos de convenir con el Juzgado que no hubo negociación de buena fe por parte de la empresarial como exige la norma legal y la doctrina jurisprudencial en interpretación de la misma (STS de 15 de septiembre de 2016, rec.243/2015), desde el momento en que Auria Solutions Vitoria SL mantuvo una postura inflexible sobre el ERTE y su extensión en las tres reuniones que se celebraron una vez abierto el procedimiento, reuniones en las que la mercantil subrayó que no se aceptó por la parte social la ampliación del bolsín de horas y que esa negativa abocaba al ERTE. Es cierto que no ha de vincularse necesariamente la inamovilidad de la postura de la empresa (o de la parte social) a la ausencia de buena fe comercial, pero sí cuando -como sucede en este supuesto- la empresa introduce sobre la marcha cambios en la aplicación del expediente fruto de medidas organizativas que incluye llegada la fecha de inicio de la suspensión contractual y tras la intervención de Inspección de Trabajo con sus contundentes conclusiones contrarias al ERTE.

Tampoco ha quebrantado la instancia los art.16 , 17 y 20.6 del RD 1483/2012 (apartados segundo y cuarto del motivo).

Tanto el Juzgado como previamente Inspección de Trabajo parten de la concurrencia de la causa productiva, derivada de la comunicación el 3 de octubre de 2018 por parte de Mercedes Benz, que acordó un cambio en la demanda de productos y servicios a la empresa, que indudablemente incide en la producción de Auria Solutions Vitoria, y por ende en sus **relaciones laborales**.

La cuestión es si la medida planteada por la empresa, la solicitud de un ERTE con la extensión temporal y afectación de personal que se realizó (toda la plantilla, salvedad hecha de una trabajadora con reserva



de puesto de trabajo, incluyendo incluso a dos trabajadores en IT), se ofrece como justificada, adecuada y razonable calificativos que, en consonancia con la instancia, consideramos que no cabe otorgar a la medida suspensiva propuesta y acordada como lo ha demostrado la propia aplicación del ERTE realizada por la empresarial, que no coincide en absoluto en su extensión temporal con la postura sostenida en la fase de negociación pero tampoco en su afectación al personal, acudiendo a medidas organizativas que no se pusieron sobre la mesa en la fase de negociación de la medida.

En este sentido, en el apartado tercero del motivo se denuncia la infracción del art.38.3 ET en conexión con la mala fe por no aplicar las medidas alternativas y vulneración del art.26 del pacto colectivo de Auria Slutions SL (regulador de las vacaciones), señalando que en la comunicación final de la medida suspensiva se indicó a la plantilla que podían hacer uso de las vacaciones y excesos de jornada para no verse afectada por el calendario individual, extremo que no obsta al dato declarado probado consistente en que en fase de negociación no se valoraron por la mercantil las medidas que propuso la parte social para evitar el ERTE, medidas que expone Inspección de Trabajo en su informe que el Juzgado da por reproducido y asume en todos sus términos, y medidas concretas reflejadas en sede jurídica de la sentencia con valor fáctico.

En suma, la empresa mantuvo una postura inamovible en cuanto a la medida suspensiva y su extensión hasta el final del expediente, y solamente en el momento de aplicarlo (y una vez interviene Inspección de Trabajo), modificó su posición, evidenciando que la medida solicitada ni era imprescindible, ni descansaba sobre unas previsiones o datos reales.

Descartamos también la infracción por la sentencia del art.3.1 a de la Orden de 25 de noviembre de 1966 que regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social (quinto apartado del motivo), dado que efectivamente nunca debieron ser incluidas las dos personas trabajadoras que se encontraban en IT al momento del cierre del proceso de negociación en el ERTE, puesto que ya tenían suspendido su contrato y su prestación no puede trasladarse al SEPE, siendo correcto tal entendimiento de la norma por la sentencia de instancia.

En suma, no encontramos argumentos para separarnos de la decisión de instancia cuando concluye calificando como nula la medida de suspensión de contratos adoptada por la mercantil recurrente, confirmando la sentencia previa desestimación del recurso de suplicación.

QUINTO Cada parte hará frente a las costas causadas a su instancia (art.235 LRJS).

FALLAMOS

Se **desestima** el recurso de suplicación interpuesto por Auria Solutions Vitoria S.L. contra la sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Vitoria dictada el 21 de marzo de 2.019 en los autos nº 698/18 seguidos por el SINDICATO CC.OO, contra Sindicato Confederación Sindical Ela, Sindicato U.G.T. Sindicato LAB y Sindicato ESK y AURIA SOLUTIONS VITORIA S.L. Se confirma la sentencia dictada en materia de **conflicto** colectivo. Cada parte hará frente a las costas causadas a su instancia

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir



el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1117-19.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-1117-19.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.