



Roj: **SAN 2084/2020 - ECLI:ES:AN:2020:2084**

Id Cendoj: **28079240012020100055**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/07/2020**

Nº de Recurso: **146/2020**

Nº de Resolución: **58/2020**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2084/2020,**
STS 1760/2021

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00058/2020

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 58/20

Fecha de Juicio: 23/7/2020

Fecha Sentencia: 27/7/2020

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000146 /2020

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA (AST)

Demandado/s: ILUNION SEGURIDAD, DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, CIG, SAS, CCOO, CSIF, USO, UGT

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: JGH



NIG: 28079 24 4 2020 0000148

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000146 /2020

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA NUM. 58/20

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a SUSANA M^a MOLINA GUTIÉRREZ

En MADRID, a veintisiete 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 0000146 /2020 seguido por demanda de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, representada por el letrado ROBERTO MANGAS MORENO, contra ILUNION SEGURIDAD, representada por el letrado ENRIQUE CECA, la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, representada por el Abogado del Estado GONZALO MAIRATA, CSIF, representada por el letrado ISRAEL LARA DEL PINO, así como CIG, SAS, CCOO, USO y UGT, quienes no comparecieron pese a estar formalmente citadas. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 13 de mayo de 2020 se presentó demanda por D. Justo , en su calidad de Coordinador Jurídico Nacional del Sindicato ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, contra, ILUNION SEGURIDAD, S.A. y, como partes interesadas, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (U.G.T.), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, (C.C.O.O.), UNIÓN SINDICAL OBRERA, (U.S.O.), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (C.S.I.F.), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (C.I.G.), SINDICATO ARAGONÉS DE SERVICIOS, (S.A.S.), habiendo sido citada la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, al tratarse de la AUTORIDAD LABORAL competente para resolver sobre el ERTE presentado por la Mercantil demandada, con sede ensobre, CONFLICTO COLECTIVO (EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO CON REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSION DE CONTRATO Y POR FUERZA MAYOR)

Segundo. - La Sala designó ponente señalándose el día 23 de julio de 2020 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. -Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, se declare no ajustado a Derecho el Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causa de fuerza mayor relacionado con el Covid-19, revocando el mismo en todos sus efectos condenando a dicha mercantil a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, CSIF se adhiere a la demanda.

CIG, SAS, CC. OO, USO y UGT, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado de ILUNION SEGURIDAD, S.A., alegó las excepciones de falta de legitimación activa de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA y de CSIF; inadecuación de procedimiento y subsidiariamente, caducidad de la acción y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.



El ABOGADO DEL ESTADO alegó la excepción de inadecuación de procedimiento, en caso de que se está impugnando la resolución administrativa. Subsidiariamente, falta de agotamiento de la vía previa administrativa y, en cuanto al fondo, 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. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- El 30 de marzo la empresa notifica que se va a llevar a efecto el ERTE.
- Alternativa solo tiene miembros en comité de empresa en Valencia y en Asturias.
- En el ámbito del conflicto Alternativa tiene 23 trabajadores de un total de 1000.
- CSIF tiene tres representantes unitarios en tres centros de trabajo sobre 73 trabajadores.
- A Alternativa el 30 de marzo la empresa notifica que se iba a llevar a efecto un ERTE.
- Aena no se financia por los presupuestos generales del estado sino por tasas aeroportuarias.
-

Y los hechos pacíficos:

- La empresa reconoce que CSIF está en el comité intercentros.
- La comunicación de la decisión empresarial el 23 de marzo es que se va a iniciar un ERTE.
- El número de afiliados de Alternativa es de más de 267 en una plantilla de 7192 trabajadores a nivel nacional.
- Alternativa no tiene miembros en el comité de empresa en los centros afectados por ERTE.
- Alternativa no ha negociado el convenio, ni el sectorial ni el empresarial.
- El 15 de abril notifica la empresa que se había aprobado el ERTE por silencio administrativo.
- La empresa Aena cotiza en el Ibex 35.
- El ERTE afecta al 70 por ciento de trabajadores del aeropuerto.

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

Sexto. -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 ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA cuenta con 267 afiliados en la empresa demandada siendo la plantilla de la empresa a nivel nacional de 7192 trabajadores. Tiene representantes en el Comité de empresa de Galicia y de Valencia. Tiene un delegado sindical en Asturias y una delegada a nivel estatal (D^a Paloma). (descripción 2, 43 a 53, hechos conformes)

No tiene miembros en los Comités de empresa de los centros afectados por el ERTE. No ha negociado el Convenio colectivo de empresa, ni el sectorial. (Hecho conforme)

CESIF, tiene representante en el Comité intercentros. (hecho conforme)

SEGUNDO. - La mercantil demandada es adjudicataria de la seguridad en varios Aeropuertos dentro del territorio español, como son: Madrid Adolfo Suarez, El Prat, Gran Canaria, Lanzarote, y Fuerteventura. (hecho reconocido por la parte demandada)

TERCERO. -Mediante comunicado empresarial de fecha 26 de marzo de 2020, se informó a todos los trabajadores de la voluntad de la empresa de dar inicio a un proceso de suspensión temporal de contratos de trabajo por causa de fuerza mayor, con fecha de efectos desde el 23/03/2020 para el personal que presta servicios en los aeropuertos dentro de los contratos suscritos con Aena.

Con motivo de garantizar el alcance de la presente comunicación y ante la situación actual relacionadas con la limitación de la libre circulación de los ciudadanos, la actual comunicación es remitida individualmente a cada trabajador afectado, y a los representantes de los trabajadores (a los que se informará posteriormente del expediente cumpliendo con las exigencias legales). Todo ello con el fin de garantizar el deber de informar a los trabajadores.



Conforme a lo expuesto, la empresa va a desarrollar un procedimiento de suspensión temporal de la actividad por fuerza mayor, habida cuenta de la restricción de la circulación de los ciudadanos y del transporte en general, y del espacio aéreo en particular; tras la publicación de la Orden TMA/273/2020, de 23 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre reducción de los servicios de transporte de viajeros, con vigencia desde ese mismo día. Todo ello tras la declaración del Estado de Alarma aprobada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, con posterioridad a la situación de Contención Reforzada (Fase 2) en la que se encuentra nuestro país desde la fecha de 9 de marzo de 2020 por el COVID-19 (Coronavirus) y la decisión de La Organización Mundial de la Salud al elevar el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional.

Concretamente las citadas circunstancias derivan en las siguientes consecuencias en las actividades de Ilunion Seguridad en lo que al trabajo del personal que presta servicios en aeropuerto se refiere:

- i. La actividad de Ilunion Seguridad y la prestación de los servicios a nuestro cliente Aena depende directamente del tráfico aéreo en los aeropuertos de Madrid Adolfo Suárez, el Prat, Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura.
- ii. El propio 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 (RD de Alarma), establece importantes restricciones al transporte aéreo, reduciendo el mismo en "al menos un 50%".
- iii. Las prohibiciones de realización de viajes con destino u origen en España por distintos países de gran frecuencia de vuelos habitual. Como ejemplo a fecha de 18 de marzo, 111 países habían impuesto restricciones o algún tipo de control adicional a los viajes de ciudadanos provenientes de España.
- iv. El 19 de marzo, se prohibió cualquier tipo de vuelo comercial o privado, con origen en cualquier aeropuerto situado en el territorio nacional y destino cualquier aeropuerto situado en Canarias e Islas Baleares. Página 1 de 2
- v. El 23 de marzo, con efectos inmediatos, se decide el cierre parcial de varias instalaciones de los aeropuertos de la red Aena: el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas traspasará de forma escalonada toda su operativa a la T4; el Aeropuerto de Josep Tarradellas Barcelona-El Prat concentrará sus vuelos en las zonas A y D de la T1.
- vi. La publicación de la Orden TMA/273/2020, de 23 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre reducción de los servicios de transporte de viajeros, reduciendo, al menos hasta un 70% el tráfico aéreo.
- vii. La comunicación de AENA, siguiendo las imposiciones legales, de reducir drásticamente el servicio a prestar en todos los aeropuertos mencionados.

Conforme a los hechos expuestos, y ante la situación de emergencia nacional, la empresa ha adoptado la presente decisión:

Se implementará, comunicándolo a la autoridad laboral, un expediente de regulación de empleo con reducción de jornadas y suspensión de contratos, con una duración desde el 23/03/20 hasta que alcance la terminación del Estado de Alarma, en principio hasta el 11/04/2020, salvo que dicha situación se prolongue en el tiempo, en cuyo caso se prolongará en el mismo periodo que la duración de dicha ampliación.

La afectación será total del personal de ...

Se les informa que se acompañará una copia completa de la documentación que se registrará en la Autoridad Laboral a los representantes unitarios de la empresa.

Desde la dirección de la empresa, se recuerda que dichas medidas son extraordinarias por la gravedad de la situación declarada por las autoridades administrativas, lamentando enormemente el perjuicio que puedan sufrir los trabajadores, y a su vez, como única alternativa posible para garantizar la viabilidad de la empresa y su continuidad salvaguardando y respetando los puestos de trabajo de todos los trabajadores.

Igualmente, se les informa que la empresa va a adoptar otra serie de medidas tendentes a intentar superar las dificultades empresariales. (hecho conforme, descripción 4)

CUARTO. -El 27 de marzo, la empresa remitió la anterior comunicación a los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal/miembros del Comité de empresa) (descripción 75)

QUINTO. -Los centros de trabajo afectados son: el aeropuerto de Barajas, Fuerteventura, Gran Canaria, Lanzarote y Barcelona. La empresa emitió el preceptivo informe técnico y la memoria explicativa de la medida. (Descripción 78, 84 y 85)

SEXTO. - El 29 de marzo de 2020 tuvo entrada en la Dirección General de Trabajo el procedimiento de regulación de empleo presentado por D. Ángel Daniel , en representación de la empresa ILUNIÓN SEGURIDAD, S.A., y



dedicada a la actividad de 8010 - ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA. El representante de la empresa solicita autorización para la adopción de medidas de regulación temporal de empleo (suspensión de contratos y/o de reducción de jornada) que afectan a los trabajadores, que conforman la plantilla de dicha empresa, por causa de fuerza mayor vinculada a la situación extraordinaria creada por el COVID-19.

Según el escrito presentado, los trabajadores para los que se solicita las medidas de regulación temporal (suspensión de contratos de trabajo y/o de reducción de jornada) pertenecen a los centros de trabajo de la empresa sitos en las Comunidades Autónomas de CANARIAS; CATALUÑA; MADRID, COMUNIDAD DE.

La solicitud se fundamenta en causa de fuerza mayor, de conformidad con lo regulado en el artículo 47, en relación con el 51.7, ambos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24). (descripción 1 del expediente administrativo, que se da por reproducido)

En el presente caso no se ha solicitado informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud es potestativa conforme a lo dispuesto en el artículo 22.2.d) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

SEPTIMO. -por Resolución de la Dirección General de Trabajo, dictada en el Expediente NUM000 , se ACUERDA:

1. Considerar estimada por silencio administrativo la solicitud de declaración de fuerza mayor formulada por la empresa que figura en el encabezamiento como causa de la suspensión de relaciones laborales y/o reducción de jornada de los trabajadores de su plantilla.

2. La declaración anterior producirá efectos a partir del momento en que se haya producido el hecho causante. Conforme a lo establecido en el artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las medidas previstas en sus artículos 22, 23, 24 y 25, estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. En consecuencia, los efectos de la presente resolución quedan condicionados por lo establecido en el mencionado artículo 28 y por las sucesivas decisiones que en cada momento se puedan adoptar por las autoridades competentes.

En este sentido, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE del 28), a tenor de cuya disposición adicional primera la duración máxima de los expedientes de regulación de empleo autorizados será la del estado de alarma decretado por el Gobierno mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas, como las ya autorizadas por Acuerdos del Congreso de los Diputados de 25 de marzo, 9 de abril y 22 de abril de 2020 (BBOOE de 28 de marzo y de 11 y 25 de abril, respectivamente).

3. Declarar la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados, cuyo reconocimiento corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en los términos y condiciones que se determinen por dicha entidad gestora.

A los efectos de tramitación de las prestaciones por desempleo, la empresa deberá cumplir las obligaciones legales y reglamentarias reguladoras de dichas prestaciones, así como presentar los documentos y facilitar los datos oportunos en los términos y condiciones que en cada momento se determine por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y, en particular, por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Lo anterior incluye el cumplimiento de las medidas extraordinarias de solicitud colectiva de las prestaciones por desempleo, establecidas para agilizar su tramitación y abono en el artículo 3 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, citado anteriormente. (descripción 95 y 2 del expediente administrativo)

OCTAVO. -Mediante carta de 13 de abril de 2020 la empresa comunicó a los trabajadores que el día 28 de marzo de 2020 se presentó ante la Autoridad Laboral competente la solicitud de ERTE y la documentación preceptiva para la tramitación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor.

Entendiéndose la circunstancia de fuerza mayor acreditada en virtud del silencio administrativo positivo, por el transcurso de 5 días hábiles desde la presentación sin que exista pronunciamiento por parte de la Autoridad Laboral, se procederá a la suspensión temporal de contratos de trabajo /reducción temporal de la jornada por causa de fuerza mayor de los trabajadores cuya actividad se presta en el centro de trabajo de la Empresa afectado por el ERTE.

Así, el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, publicado en el BOE, el sábado 28 de marzo de 2020 viene a clarificar el límite temporal de las resoluciones tácitas recaídas en los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados por fuerza mayor, confirmando que el silencio es positivo conforme a lo



previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por lo anterior, se ha acordado la suspensión de su contrato de trabajo o reducción temporal de su jornada con fecha de efectos del 1 de abril de 2020, fecha en la que ocurrió la suspensión parcia de los servicios de seguridad en su centro de trabajo como consecuencia del COVID-19.

La suspensión de su contrato de trabajo se mantendrá mientras subsista la vigencia del estado de alarma, conforme a lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como de sus posibles prórrogas, o los efectos limitativos a la actividad de la empresa derivada de las normas gubernamentales derivadas del estado de alarma.

La Empresa le comunicará la fecha en la que deberá producirse su reincorporación en el momento en que se muestre posible retomar la actividad de forma ordinaria y en condiciones de seguridad para los trabajadores.

Dicho lo anterior, el compromiso de la Empresa es que esta situación se mantenga el menor tiempo posible, por lo que le informamos que debe que encontrarse a disposición de la Empresa para reincorporarse al trabajo en el plazo de 24 horas desde que se produzca el llamamiento efectivo. (descripción 164)

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 que se dicte sentencia por la que, se declare no ajustado a Derecho el Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causa de fuerza mayor relacionado con el Covid- 19, revocando el mismo en todos sus efectos condenando a dicha mercantil a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, CESIF se adhiere a la demanda.

CIG, SAS, CC. OO, USO y UGT, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado de ILUNION SEGURIDAD, S.A. alegó las excepciones de falta de legitimación activa de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA y de CSIF; inadecuación de procedimiento y subsidiariamente, caducidad de la acción y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, por entender que se han cumplido los requisitos formales y concurren las causas que motivan el expediente temporal de regulación de empleo por fuerza mayor, habiendo confirmado la Autoridad Laboral la existencia de la causa, dada la actividad de la empresa y la prestación de servicios al cliente AENA que depende directamente del tráfico aéreo en los aeropuertos de Madrid Adolfo Suárez, el Pratt, Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura . El propio Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declara en estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, establece importantes restricciones al transporte aéreo, reduciendo el mismo en, al menos un 50%. Las prohibiciones de realización de viajes con destino u origen en España por distintos países de gran frecuencia de vuelos habituales. Por otro lado, el 22 de marzo de 2020 el Gobierno anuncia una restricción temporal de los viajes no imprescindibles de terceros países durante 30 días con algunas excepciones el 23 de marzo con efectos inmediatos se decida el cierre parcial de varias instalaciones de los aeropuertos de la red aérea. La publicación de la Orden TMA/273/2020, de 23 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre la reducción de los servicios de transporte de viajeros, reduciendo al menos hasta un 70% el tráfico aéreo. El 25 de marzo se cerró el puente aéreo entre Madrid y Barcelona. La comunicación de AENA, siguiendo las imposiciones legales, de reducir drásticamente en servicio a prestar de todos los aeropuertos mencionados. En cuanto a las medidas en materia de contratación pública para paliar las consecuencias del Covid- 19 contempladas en el artículo 34 del Real Decreto 8/2020, no son de aplicación a las empresas de vigilancia y seguridad en virtud de lo dispuesto en el artículo 34.6 del Real Decreto. AENA cotiza en el Ibex 35 y no se financia con cargo a los Presupuestos Generales del Estado sino con tasas aeroportuarias. Siendo potestad empresarial acudir a los expedientes de suspensión temporal de empleo por causa de fuerza mayor. Debiéndose tener en cuenta el criterio contenido en el apartado 2º B, de la Resolución del director del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 20-03-2020, sobre organización del Organismo en la gestión de la crisis del COVID-19, que crea la Unidad de gestión de la crisis del COV-19, según el cual, las empresas contratistas cuya empresa principal estuviera afectada por un ERTE de fuerza mayor, podrá presentar igualmente un ERTE por fuerza mayor. Es decir, en estos casos, se entiende que la causa directa del ERTE de la empresa principal es una pérdida de actividad ocasionada por el COVID-19 por alguno de los motivos del artículo 22 del Real Decreto Ley, y, por lo tanto, la empresa contratista no puede prestar la actividad para la que fue contratada, finalmente manifiesta que actualmente quedan pocos trabajadores acogidos al ERTE.



El ABOGADO DEL ESTADO alegó la excepción de inadecuación de procedimiento, en caso de que se esté impugnando la resolución administrativa. Subsidiariamente, falta de agotamiento de la vía previa administrativa y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, por concurrir una resolución presunta de la autoridad laboral que constató la fuerza mayor, si no se revoca dicha resolución hay que estar a la misma.

TERCERO. -Razones de método, imponen abordar, en primer término, las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de agotamiento de la vía previa administrativa y falta de legitimación activa de Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada y de Cesif, atendiendo a las consecuencias que pudieran reportar en el curso del procedimiento en el caso de estimar alguna excepción que impidiera entrar en el fondo del asunto.

Alegada por la parte demandada y por el Abogado del Estado, la excepción de inadecuación de procedimiento y falta de agotamiento de la vía previa administrativa, por considerar que al impugnarse la causa, que ha sido reconocida la resolución administrativa, el procedimiento adecuado es la impugnación de actos administrativos regulada en el artículo 151 LRJS, a lo que se opone la parte demandante que considera adecuado el procedimiento de conflicto colectivo porque no impugna la resolución administrativa, sino que está impugnando la decisión empresarial ya que la empresa no ha cesado en su actividad, ha obviado el artículo 34.1 ET y 52 y 58 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada, pudo establecer la distribución irregular de la jornada, pudiendo haber pactado con los sindicatos la rotación de los servicios existentes para que el número de horas a recuperar por los trabajadores sea la menor posible. Así como sustituir a los trabajadores en situación de IT entre los propios empleados de la mercantil, existiendo la posibilidad de la empresa de trasladar el servicio en los vigilantes de seguridad con el fin de poder realizar parte de la jornada dentro de otros servicios adjudicados a la mercantil demandada.

Por tanto, en el presente caso, no se impugna la resolución administrativa que declara constatada la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa, ni tampoco la precedente aprobación del ERTE por fuerza mayor por silencio administrativo, cuya impugnación no se tramita por la modalidad procesal del artículo 153 LRJS de conflicto colectivo sino por la del artículo 151 LRJS, tal y como establece la STS de 24-02-2015, rec. 165/2014, en relación al despido colectivo por fuerza mayor, que debe seguir el mismo régimen por la remisión del art. 47.3 ET al art.51.7.

Lo cierto es que el 47.3 ET relativo a la suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor remite al procedimiento establecido en el artículo 51.7 ET que establece que la autoridad laboral "deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la suspensión de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral...", previsión legal contemplada también en el artículo 33.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. "La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral". Es decir, ha de haber una decisión empresarial expresa y posterior a la resolución administrativa, que acuerde la suspensión de la relación laboral por la causa constatada por la autoridad laboral.

Siendo esto así, y en línea con lo ya señalado, si la impugnación de la decisión empresarial puede hacerse por el cauce de los artículos 153 y siguientes LRJS, sin perjuicio de la posibilidad de impugnar también la previa resolución administrativa de constatación de la fuerza mayor por el cauce del art. 151 LRJS, lo cierto es que cabe distinguir entre una resolución administrativa que constata la causa de fuerza mayor, y una decisión empresarial posterior, con dos distintos regímenes de impugnación la primera por el cauce del art. 151 LRJS, y la segunda por el de la impugnación individual, del artículo 138 o colectiva por el cauce del artículo 153 dando lugar a un sistema impugnatorio por diferentes vías.

En el presente caso se impugna la decisión empresarial, siendo por ello adecuado el procedimiento de conflicto colectivo, y por consiguiente la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el Abogado del Estado y por la empresa, debe ser desestimada.

CUARTO. -Por lo que se refiere a la excepción de falta de agotamiento de la vía previa administrativa invocada por el Abogado del Estado y por la empresa por ser susceptible de recurso de alzada la resolución de la Dirección General de Trabajo, se ha de significar que, tras la entrada en vigor de la Ley 39/2015, se modificó, entre otros, los artículos 69 y 70 de la LRJS en el particular referente a la exigencia de la reclamación administrativa previa, la cual sólo se mantiene en los pleitos sobre prestaciones de Seguridad Social, ya que en



los demás casos de acciones frente a la Administración (Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos) no se exige para poder demandar la interposición de reclamación administrativa previa a la vía judicial, sino el haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable (artículo 69.1 de la LRJS), es decir el agotamiento, antes de interponer la demanda, y en la propia vía administrativa de los recursos que quepan contra el acto o decisión que se pretende impugnar.

De tal manera, el agotamiento de la vía administrativa a la que ahora se refiere el artículo 69.1 de la LRJS ha de entenderse limitado a los supuestos en los que se impugnen actos de la administración propiamente administrativos, es decir los actos de contenido laboral que son realizados por la Administración en el ejercicio de las potestades que como tal tiene en materia laboral, y no en los procedimientos de conflicto colectivo que además están exceptuados del preceptivo trámite de mediación previa por así disponerlo el artículo 64.1 LRJS que establece la excepción en la aplicación de este requisito procesal en los procesos relativos a la suspensión del contrato reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Avala tal consideración el dato de que fue con la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011) cuando junto a la reclamación administrativa previa y la conciliación previa se pasó a incluir un tercer medio de evitación del proceso social, el trámite del agotamiento de la vía administrativa y ello por causa de las competencias que pasaban al orden jurisdiccional social sobre materias que hasta entonces estaban atribuidas al orden contencioso-administrativo (así, los referidos en los apartados n) y s) del artículo 2 LRJS). Este es el criterio contenido en las sentencias, entre otras, de las Salas de lo Social del TSJ de Asturias 11/7/2017 , rec. 1408/2017; País Vasco 20/6/2017, rec.1166/2017 y de Madrid de 5/5/2017, rec.169/2017 y 18/07/2018, ref. 338/2018.

La Exposición de Motivos de la Ley 39/2015 que, aun careciendo de contenido normativo, viene a aclarar la finalidad de la norma contribuyendo así a despejar las dudas interpretativas que pudieran suscitarse al recoger que *" De acuerdo con la voluntad de suprimir trámites que, lejos de constituir una ventaja para los administrados, suponían una carga que dificultaba el ejercicio de sus derechos, la Ley no contempla ya las reclamaciones previas en vía civil y laboral, debido a la escasa utilidad práctica que han demostrado hasta la fecha y que, de este modo, quedan suprimidas "*.

Esta conclusión viene, además, corroborada por la Comunicación Laboral 67/2016, de 18 de octubre, de la Abogacía General del Estado, que ha interpretado que las demandas fundadas en Derecho laboral planteadas frente a la Administración Pública deben interponerse directamente ante los órganos de la jurisdicción social, sin necesidad de cumplimentar ningún requisito preprocesal - reclamación previa , agotamiento de la vía administrativa o intento de conciliación administrativa -, con la sola excepción de las demandas sobre prestaciones de Seguridad Social y las reclamaciones al Estado del pago de los salarios de tramitación en juicios por despido, supuestos en los que se mantiene la obligación de plantear reclamación previa en vía administrativa , así como la impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social en que se exige el agotamiento de la vía administrativa . Concluye, pues, dicha Comunicación que el agotamiento de la vía administrativa exigido por el art. 69 LRJS solo es aplicable a la impugnación de "actos administrativos ", esencialmente los contemplados en las letras n) y s) del art.2 LRJS (EDL 2011/222121), a través del procedimiento especial previsto en el art. 151 de la misma.

Por todo ello debe la Sala, desestimar la excepción planteada de falta de agotamiento de la vía previa administrativa alegada por el Abogado del Estado.

QUINTO. -por lo que se refiere a la excepción de falta de legitimación activa de Alternativa sindical de seguridad privada y de CSIF, como argumenta la STS 07-06-2017, nº 493/2017, rec. 166/2016," *la resolución debe partir de lo establecido bajo el título "legitimación" en el art. 17. 2 LRJS , cuando dispone que: " Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios", y seguidamente establece que "Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate"; lo que para el procedimiento de conflicto colectivo se plasma en el art. 154 letra b) LRJS , con la atribución de legitimación activa a los sindicatos "cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto", en lo que no es sino trasunto de lo dispuesto en el art. 2.2. letra d) LOLS (EDL 1985/9019) , que nos dice que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho: "Al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de empresa y Delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes "*.



De manera análoga y bajo esos mismos principios, el art. 124 LRJS, en materia de impugnación de despidos colectivos, atribuye legitimación activa a los representante sindicales que tengan " implantación suficiente " en el ámbito del despido colectivo, viniendo de esta forma a reiterar como elemento esencial al efecto de reconocer a los sindicatos la capacidad para el ejercicio de acciones colectivas, la concurrencia del requisito de adecuada y suficiente implantación en el ámbito al que en cada caso afecte la pretensión colectivo objeto del litigio.

En la interpretación de todos estos preceptos, la Sala IV del Tribunal Supremo ha elaborado un consolidado cuerpo doctrinal relativo a la legitimación de los sindicatos para formular acciones de conflicto colectivo, que recuerda, por todas, la STS de 11 de enero de 2017, rec. 11/2016 , que se remite a la de 21 de octubre de 2014, recurso 11/2014 , en la que decimos: « La doctrina de esta Sala, respecto a la legitimación de los Sindicatos aparece recogida, entre otras, en la sentencia de 12 de mayo de 2009, recurso 121/2008 si bien referida a la legitimación de los sindicatos para promover procesos sobre conflicto colectivo, en los términos siguientes: "SÉPTIMO.- En definitiva cabe sintetizar como doctrina, que: a) en virtud del principio "pro actione" y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar o para plantear un conflicto sobre la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para defender su cumplimiento por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo, pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del sindicato (art. 7 CE)."; doctrina ésta reiterada en la posterior y más reciente sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012 (recurso 289/2011), sobre legitimación de los Sindicatos para promover los procesos sobre conflicto colectivo ».

En el mismo sentido, la STS 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016 , en remisión a la STS de 8 de abril de 2016, rec.285/2014 , reitera que " tanto de la doctrina jurisprudencial, como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se desprende que la capacidad abstracta que tienen los sindicatos para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores "no autoriza a concluir sin más que es posible a priori que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer "(STC 201/1994 y 101/1996), siendo necesaria una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada (STS de 10 de marzo de 2003 - rec. 33/2002 -, 4 de marzo de 2005 - rec. 6076/2003 -, 16 de diciembre de 2008 - rec. 124/2007 -, 12 de mayo de 2009 - rec. 121/2008 -, 29 de abril de 2010 - rec. 128/2009 - y 2 de julio de 2012 - rcud. 2086/2011). Ese vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate habrá de ponderarse en cada caso y se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado (STC 7/2001 , 164/2003 , 142/2004 , 153/2007 y 202/2007). Por eso se ha negado la legitimación en los casos de no concurrir ese principio de correspondencia y tratarse de sindicato que no estuviera implantado en la empresa demanda (STS 29 de abril de 2010 - rec. 128/2009 - y 6 de junio de 2011 -rec. 162/2010 - y 20 de marzo de 2012 - rec. 71/2010 -)".

De lo que se desprende que -al margen de la condición de sindicato más representativo-, la legitimación del sindicato para accionar procesos colectivos exige la concurrencia de un doble requisito: a) suficiente implantación en el ámbito del conflicto; b) la existencia de un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito del que se trate.

Este segundo requisito no está en discusión en el caso presente y no ha sido cuestionado por la empresa, que el sindicato Alternativa sindical de seguridad privada ejerce su actividad sindical en el seno de la misma, ha concurrido a las elecciones sindicales y dispone de afiliación y representatividad a través de sus delegados en diferentes comités de algunos de los centros de trabajo, lo que en sí mismo es vínculo suficiente con el objeto del pleito cuya finalidad es la defensa de los intereses de un determinado colectivo de trabajadores de la empresa.



El concepto que conforme a esa doctrina se revela por lo tanto como fundamental para determinar si un sindicato dispone de legitimación activa a la hora de interponer acciones colectivas es el de "implantación suficiente", en el ámbito del conflicto en términos de los arts. 17.2 y 124 LRJS, y que el art. 154 LRJS relaciona con la exigencia de que el "ámbito de actuación" del sindicato se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Estamos de esta forma ante un concepto jurídico indeterminado, " que requiere una concreción que viene dada por la correspondencia entre el ámbito en que se produce el despido colectivo y el marco de actuación de los sujetos legitimados " (STS 21/10/2015, rec. 126/2015) .

Como señala la STS de 20 de julio de 2016, rec. 323/2014 , la Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse reiteradamente sobre el alcance de tal indeterminada expresión, significando que su correcta aplicación debe sustentarse en una interpretación sistemática e integradora de todos los preceptos legales en liza, conforme al principio de que " el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de Intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional " .

En la específica aplicación de la exigencia de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, se ha admitido la legitimación activa del sindicato cuando su implantación deriva " del nivel de afiliaciones, el cual, aún no concretado, resultaría notorio " (STS de 10 de febrero de 1997, rec. 1225/1996) ; e incluso cuando siendo un sindicato de ámbito nacional solo cuenta con representantes unitarios en uno de los comité de centro de trabajo, " pues no es la representatividad del sindicato la que ha de medirse, sino simplemente si la implantación en la es empresa es suficiente o no " (STS de 31 de enero de 2003, rec. 1260/2001) ; situaciones en la que se ha reconocido al sindicato que acredita un representatividad en su ámbito de " un 5,08% de la misma al pertenecen al mismo 45 representantes de un total de 886 " (STS de 12 de mayo de 2009, rec. 121/2008) .

En sentido contrario, por ser irrelevante el nivel de afiliación, se ha negado legitimación a un sindicato que solo cuenta con 0,3% de trabajadores afiliados en la empresa (STS de 6 de junio de 2011, rec. 162/2010) ; o incluso se ha considerado insuficiente a estos efectos la simple circunstancia de contar con una sección sindical en la empresa, cuando su constitución solo evidencia que el sindicato " cuenta con algún afiliado en la plantilla de la empresa, pero no su número ni el alcance del porcentaje de afiliación " (STS de 29 de abril de 2010, rec. 128/2009 ; STS de 20 de marzo de 2012, rec. 71/2010) ; tampoco se ha reconocido cuando no se demuestra adecuadamente el nivel de afiliación (STS de 21 de octubre de 2015, rec. 126/2015) .

Para valorar entonces la concurrencia de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, no hay una norma única y general que pueda actuar como regla inequívoca y cuasi matemática a tal efecto, sino que habrá de estarse a las específicas circunstancias de cada caso y a los hechos y elementos de juicio que hayan sido acreditados en orden a demostrar el efectivo nivel de implantación del sindicato en el ámbito del que se trate, para lo que tanto puede valer su nivel de afiliación, como la constatación del número de miembros de los que disponga en los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

La STS 21-10-2014, rec. 11/2014, en relación a la legitimación para la impugnación de los despidos colectivos- a cuyo procedimiento remite el artículo 47.3 ET- sostiene : " presenta una particular regulación, recogida en el artículo 124.1 de la LRJS que dispone: " *La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo* " .

La aplicación de estos mismos parámetros al presente supuesto conduce a la conclusión de que el sindicato demandante carece de implantación suficiente en el ámbito del EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO CON REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR FUERZA MAYOR), puesto que, tal y como resulta del relato de hechos probados , el ERTE ha afectado a los centros de trabajo de la demandada en el aeropuerto de Barajas, Fuerteventura, Gran Canaria, Lanzarote y Barcelona y no a todos los centros de la empresa ,por lo que el ámbito del ERTE queda circunscrito a esos concretos centros de trabajo. En dichos centros Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada reconoce expresamente que no tiene representación alguna, tal y como se refleja en el ordinal primero del relato de hechos probados de la sentencia. Es irrelevante que tenga un delegado sindical en Asturias y que cuente con una sección sindical a nivel nacional, no siendo suficiente tal dato, pues el mismo solo prueba que el sindicato demandante cuenta con afiliados en la plantilla de la empresa, pues lo relevante no es que el sindicato tenga representación en la empresa, sino que tenga "implantación" en el ámbito del ERTE y dicho ámbito, tal y como se ha consignado con anterioridad está limitado a los centros de trabajo de aeropuerto de Barajas, Fuerteventura, Gran Canaria, Lanzarote y Barcelona. A mayor abundamiento hay que poner de relieve que, no solo se exige que el sindicato tenga implantación en el ámbito del ERTE, sino que esta implantación ha de ser "suficiente", tal y como dispone el precepto. Se acredita la implantación de ASSP en la empresa que asciende a un 3,71% ya que cuenta con 267 afiliados un total de



empleados de 7192, no consta ni se concreta en demanda, ni en el acto del juicio por la parte actora, cuál es el nivel de afiliados en los centros de trabajo afectados por el ERTE, que es lo relevante, cualquier intento de concretarlos, supondría una cuestión nueva, puesto que ni en la demanda ni en el acto del juicio, se ha alegado dato alguno en relación a esta cuestión, ya que sólo se afirmó que contaba con 267 afiliados en el conjunto de la empresa, un delegado sindical a nivel estatal y un delegado sindical en Asturias, tal y como se acredita con la descripción tercera que ha sido reconocida por la empresa y reflejado en los hechos probados. Por lo tanto, aunque admitiéramos a efectos puramente dialécticos, la posibilidad de contemplar la representación en la empresa, en lugar de en el ámbito del ERTE, tampoco el demandante tendría legitimación activa pues no ha acreditado la "suficiencia" de su representación en la empresa, puede concluirse que el mismo carece de la implantación necesaria, al representar sólo al 0'371 por 100 de los trabajadores de la empresa, que no son los interesados en el presente procedimiento, ya que la empresa tiene más centros de trabajo y a dicho sindicato le incumbía acreditar que tenía implantación suficiente en el ámbito del conflicto -que es el ERTE por fuerza mayor respecto el que se solicita la declaración de no ajustado a derecho, sin que haya manifestado el número de afiliados que tiene en el ámbito del conflicto, ya que únicamente alega el número de afiliados en la empresa y que tiene sección sindical estatal y en Asturias, no siendo suficiente tal dato .

Conforme a lo razonado, procede la estimación de la excepción de falta de legitimación activa del sindicato Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada, alegada por la parte demandada, ya que, carece por lo tanto de legitimidad para impugnar un ERTE que extiende sus efectos a varios centros de trabajo en los que la empresa carece de representantes y de implantación suficiente.

SEXTO. - Como anticipamos más arriba, CSIF se adhirió a la demanda, habiendo sido citado como parte interesada, al igual que CIG, SAS, CC. OO, USO y UGT, que no comparecieron al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

El artículo 13.3 de la LEC sobre "Intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados", supletoriamente aplicable para los aspectos concretos que no estén contemplados en las normas laborales citadas, cuando dispone " 1. mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como demandante o demandado quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito". (...) "3. admitida la intervención, no se retrotraerán las actuaciones, pero él interviniente será considerado parte en el proceso a todos los efectos y podrá defender las pretensiones formuladas por su litisconsorte..., aunque su litisconsorte renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier otra causa."

Estos serían, por tanto, el interviniente litisconsorcial y el adhesivo que, sin haber iniciado el pleito, pueden luego entrar en él siempre que no haya concluido y que su intervención no incurra, como sin duda es el caso pues nadie alega cualquiera de estas circunstancias, en manifiesto abuso de derecho o entrafie fraude de ley o procesal, y habiéndose adherido a la demanda CSIF, al ser sindicato más representativo a nivel estatal en los términos del art. 6 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto , de Libertad Sindical , una vez constituido como parte en el proceso, donde se adhirió a las pretensiones de ASTS nos ha de llevar a la continuación del proceso, en el caso de que se hayan acreditado los elementos de hecho necesarios para entender que tiene legitimación en el presente procedimiento, en caso contrario, de estimarse la excepción de falta de legitimación activa de CSIF alegada por la empresa demandada, no cabría entrar a conocer del fondo del asunto.

Pues bien, para resolver tal excepción, el único hecho alegado por CSIF y reconocido por la parte demandada es que CSIF forma parte del Comité intercentros, además alega, sin que se haya acreditado, puesto que CSIF no ha aportado documentación en este procedimiento que posee más del 6% de representatividad en la empresa.

El Comité intercentros se regula en el convenio en los términos siguientes:

" *Artículo 86. Comité Intercentro.*

El Comité Intercentro fue constituido el diecinueve de diciembre de mil novecientos noventa y dos, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la L.O.L.S.

El Comité Intercentro es el órgano colegiado de representación de los trabajadores/as de Ilunion Seguridad en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica, y de defensa de los intereses, representación de los trabajadores/as y negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho Comité, todo ello de conformidad a las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículo 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores .

El Comité Intercentro está formado por nueve miembros, que a su vez serán miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales en la empresa, siendo elegidos por sus propias centrales sindicales. La Dirección de Ilunion Seguridad será informada de los miembros que componen el Comité y sus Comisiones.



(...)

Composición:

Estará compuesto por nueve miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados en el conjunto de la empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, entre los componentes de los distintos Comités provinciales y en su caso Delegados de Personal.

La dirección de Ilunion Seguridad será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus Comisiones.

(...)"

No consta su implantación en el ámbito del conflicto y ello tomando en consideración única y exclusivamente el ámbito del ERTE por fuerza mayor aprobado por la Autoridad Laboral por silencio administrativo, por ser éste el ámbito del presente conflicto, y no el conjunto de la empresa demandada. No se da la previa exigencia de la implantación suficiente de aquel en el ámbito del conflicto no bastando con la pertenencia al Comité intercentros pues lo único que se acredita es que CSIF tiene miembros en el Comité de empresa o Delegados de personal, sin que conste su presencia en los centros de trabajo afectados por el ERTE, que es lo relevante en este caso, tal y como se recoge por la jurisprudencia citada en el fundamento anterior a cuyo tenor "tratándose como se trata en el caso presente de un despido colectivo , el art 124.1 de la LRJS establece en su párrafo segundo que "cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo " (STS 19-07-2016, nº 677/2016, rec. 268/2015), y es evidente que esta clase de implantación ni se ha alegado, ni se ha probado. No puede accionar contra un ERTE por fuerza mayor, que exige implantación suficiente en el ámbito del mismo. Estimamos, por tanto, la falta de legitimación activa de CSIF, para adherirse a la demanda formulada por Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada, que, a su vez, como ya hemos razonado, carece de legitimación activa para formular presente demanda.

Procede, por tanto, estimar la excepción de falta de legitimación activa del sindicato Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada y de CSIF, alegada por la empresa demandada, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento alguno sobre la excepción de caducidad y sobre el fondo del asunto.

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

FALLO

Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento y de falta de agotamiento de la vía previa administrativa alegadas por la empresa demandada y por el Abogado del Estado. Estimamos la excepción de falta de legitimación activa de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA y de CSIF que se adhirió a la demanda, alegada por la empresa demandada, en el procedimiento seguido a instancia de D. Justo , en su calidad de Coordinador Jurídico Nacional del Sindicato ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, contra, ILUNION SEGURIDAD, S.A. y, como partes interesadas, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (U.G.T.), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, (C.C.O.O.), UNIÓN SINDICAL OBRERA, (U.S.O.), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (C.I.G.), SINDICATO ARAGONÉS DE SERVICIOS, (S.A.S.), habiendo sido citada la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, sobre, CONFLICTO COLECTIVO.(EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO CON REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y POR FUERZA MAYOR),, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento alguno sobre la excepción de caducidad y el fondo del asunto.

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 0146 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0146 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ