



Roj: **SAN 2089/2020 - ECLI:ES:AN:2020:2089**

Id Cendoj: **28079240012020100060**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/07/2020**

Nº de Recurso: **129/2020**

Nº de Resolución: **61/2020**

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 N^o: 61/2020

Fecha de Juicio: 2/7/2020

Fecha Sentencia: 29/7/2020

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000129 /2020

Proc. Acumulados: 145/2020

Ponente: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF)

Demandado/s: SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO ARAGONÉS DE SERVICIOS, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA, CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION SINDICAL OBRERA

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 0000131

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000129 /2020

Procedimiento de origen: /

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

**SENTENCIA 61/2020**

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 veintinueve 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 0000129 /2020 seguido por demanda de representante legal de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA (letrado D. Roberto Mangas), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrada D^a Marta Roldán) contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA, S.A. (letrado D. Gabriel Vázquez), SINDICATO ARAGONÉS DE SERVICIOS (no comparece), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. Roberto Manzano), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (no comparece), CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (no comparece), UNION SINDICAL OBRERA (letrado D. Eduardo Serafín López) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 5 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 SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y, como interesados CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) y ALTERNATIVA SINDICAL (AST-SP), 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 a las 9:45 horas.

Tercero.- El representante de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA presentó con fecha 12 de mayo de 2020, a las 22:32:56 horas, demanda de CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 145/20 contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A., SINDICATO ARAGONÉS DE SERVICIOS (SAS), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG), DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DEL ESTADO, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION SINDICAL OBRERA (USO).(descripción 34)

Cuarto.- D. JOSÉ LUIS CAMPILLOS SÁNCHEZ-BERMEJO, actuando en nombre y representación de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, presentó escrito en fecha 26/5/20 solicitando la acumulación del procedimiento CCO 145/20 al CCO 129/20.

Quinto.- El 27 de mayo de 2020, se dictó auto, en cuya parte dispositiva, se acordó: Acumular a la presente demanda registrada bajo el número 129/20 en materia de CONFLICTOS COLECTIVOS e instada por CSIF contra UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O.), SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A., UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CCOO Y ALTERNATIVA SINDICAL, la demanda registrada bajo el número 145/20 instada por ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, contra SINDICATO ARAGONÉS DE SERVICIOS (SAS), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG), DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DEL ESTADO, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, UNION SINDICAL OBRERA (USO). ESTESE para la celebración de los actos de conciliación y juicio el próximo día 2 DE JULIO DE 2020 a las 9:45 horas, señalados en el procedimiento CCO-129/20.

Sexto.- 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 en los 12 meses siguientes" debiendo ser aplicable, en su lugar, lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

AST-SP, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando se dicte sentencia por la que se declare no ajustado a Derecho Expediente de Regulación Temporal de Empleo realizado por la mercantil demandada, revocando el mismo en todos sus efectos condenando a dicha mercantil a estar y pasar por dicha declaración, desiste de la demanda presentada frente a la Dirección General de Trabajo.

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

UGT, se opone a las demandas y alega caducidad de la demanda de AST-SP.

USO se opone a las demandas.

El letrado de la empresa demandada, alegó la excepción de caducidad de la acción de AST-SP, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Séptimo.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- La comisión representativa está compuesta por cinco miembros de UGT, tres de USO, tres de CCOO, uno de CSIF, uno de AST.
- En periodo de consultas, CSIF no pide nada el 2-4. Y en 6-4 CSIF no dice nada y al final dice que la documentación es escasa sobre servicios y personas afectadas.
- AST, en la primera reunión no hace manifestación sobre documentación. El 6-4 no está de acuerdo y no se aporta la documentación contable de los dos últimos trimestres.
- La empresa, en cuanto a documentación, en periodo de consultas aportó dos informes técnicos, informe desglosado por servicio y sus cuadrantes, comunicación de clientes, contratos de prestación de servicios de clientes, pantallazo de SEGURPRI.
- Al inicio del periodo de consultas, la empresa conocía los servicios afectados, pero no sabía lo que iba a suceder en el futuro.
- La empresa aporta listado con afectados con nombre y apellidos de 509 trabajadores.
- Los días 15, 16, 23, 30 de abril, 14, 22, 28 de mayo, 3, 12 de junio, la empresa remitió correos electrónicos a integrantes de la comisión representativa informando de las personas afectadas, desafectadas y semanalmente informaba de la evolución de la ejecución del ERTE.
- El número total de afectados era al final 509.
- No ha habido ninguna reclamación individual.
- El grado de afectación del ERTE, el resultado de afectados fue 190 en abril, 170 en mayo, 70 en junio.
- El número de horas del permiso retribuido fue 80 en abril, 106 en mayo, 58 en junio.

Hechos conformes:

- El permiso retribuido era dos meses para personal de vigilancia, un mes para personal de tecnología y de estructura.

Octavo.- 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.

Se formularon conclusiones por escrito por AST-SP, por CSIF y por FTSP-USO

Noveno.- 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.- Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada, tiene, en función del número de representantes en la empresa, un 4,56% de representación, siendo el peso ponderado 0,69 y un miembro en la Comisión negociadora del expediente de regulación de empleo temporal. (Descripción 26)

TERCERO.- La empresa demandada ejerce su actividad, bajo el ámbito de aplicación del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad. Por Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. (BOE de 1 de febrero de 2018) (descripción 102)

CUARTO.- La empresa tiene por objeto social la prestación de servicios de seguridad 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). En concreto, la empresa ofrece servicios seguridad a los clientes, prestados por personas desplazadas en sus instalaciones, que desarrollan para estos, servicios de vigilancia, instalan y mantienen sistemas tecnológicos de seguridad y de protección contra incendios con personal técnico y atienden alarmas y ejercen vigilancia remota.

La empresa tiene centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas -en la práctica totalidad de ellas-.

La empresa a fecha 27 de marzo de 2020, cuenta con una plantilla que asciende a 13.981 trabajadores. Dicha plantilla se compone de 5.144 empleados de mano de obra directa (denominados en este documento como "auxiliares") y 40 empleados de mano de obra indirecta, afectando el Conflicto a todos los trabajadores de la misma. (hecho no controvertido)

QUINTO.- En fecha 24 de marzo de 2020, la empresa demandada comunicó a la representación legal de los trabajadores su intención de iniciar la negociación del procedimiento previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, debido al impacto de la pandemia originada por el COVID-19 en nuestra actividad está manifestándose en suspensiones, de carácter temporal, parcial o total, de los contratos de servicios que prestamos para nuestros clientes, y que afectan a los de Vigilancia, Instalaciones, Mantenimiento y CRA.

Esta realidad se ha visto aumentada exponencialmente, tras la declaración del Estado de Alarma el pasado 14 de marzo (RD 463/2020) que ha obligado al cierre -parcial o total- de muchas de las instalaciones de nuestros clientes, a la limitación de movilidad y otras circunstancias de sobra conocidas por todos que impiden dar trabajo efectivo a todos los empleados de la compañía. Esta situación afecta no solo al personal operativo, sino a Mandos Intermedios, Personal Administrativo y Gerencial.

Esa imposibilidad no se puede ver compensada por medidas alternativas, o al menos no podrá serlo de forma completa, por lo que nos vemos obligados a iniciar un EXPEDIENTE de REDUCCIÓN TEMPORAL de EMPLEO (ERTE) que permita, en tanto las circunstancias descritas persistan, ajustar el volumen de plantilla a las necesidades objetivas de la compañía, al amparo de lo previsto en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 8/2020 de 18 de marzo de 2020.

Hemos de anunciarle, desde este mismo momento, que estando afectada la íntegra totalidad de los diferentes centros de trabajo de la empresa y los trabajadores de todas las categorías, la negociación tendrá un carácter global. El Estatuto de los Trabajadores, en el mencionado artículo 41, establecen que estas medidas han de ser negociadas con los Representantes Legales de los Trabajadores, dando prevalencia a las Secciones Sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados. Dado que no todas las organizaciones sindicales, en el seno de la empresa, tienen constituidas Secciones Sindicales, y con el fin de agilizar la comunicación, entregaremos una comunicación como está a un Representante Legal de los trabajadores por cada centro de trabajo y organización sindicato, con el fin de que, junto con el resto de los representantes de la compañía a nivel nacional y a través de sus respectivas organizaciones Sindicales, si así lo consideran, elijan a los miembros de una mesa que, con un criterio de representación proporcional, nos permita llevar a cabo un dialogo constructivo dentro del periodo de consultas que prevén los preceptos citados, mesa que se constituirá como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. La citada mesa de negociación deberá tener un máximo de trece (13) miembros. (descripción 84)

SEXTO.- La mesa negociadora quedó formalmente constituida en fecha 31 de marzo de 2020 con un total de 13 miembros Una vez hayan decidido la formación de la mesa, habrán de comunicar, al objeto de seguir con



los cauces establecidos para ello, la parte social constituyó la correspondiente Mesa negociadora, quedando formalmente constituida en fecha 31 de marzo de 2020 con un total de 13 miembros, con los siguientes representantes: - UGT, 5 miembros - CCOO, 3 miembros - USO, 3 miembros - CSIF, 1 miembro - AS 1 miembro. (Descripción 26 y 84)

SEPTIMO.- Constituida la Mesa en los términos indicados, tuvo lugar el periodo de negociación en los días 31 de marzo y 2 y 6 de abril de 2020, cuya negociación transcurrió en los siguientes términos:

En fecha 31 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 85 a 87 y 121, cuyo contenido, se da por reproducido)

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

- La RLT discute la causa del ERTE al entender que el mismo no es procedente, indicándose por la empresa que: "A día de hoy no sería necesario, pero sí a largo plazo".

- Por la RLT se hace referencia a la falta de información suministrada. - Por la RLT se alerta de las nuevas contrataciones que se están efectuando por la empresa.

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

a) Complemento por la empresa a la prestación por desempleo

b) Mantenimiento íntegro de vacaciones y pagas extra.

c) Comisión de seguimiento del ERTE.

d) Compromiso por parte de la empresa de mantenimiento de empleo de todos los trabajadores hasta un año.

e) Anticipo de nóminas a los afectados.

f) Criterios para los afectados: voluntariedad, edad, antigüedad en la empresa, fomentando la rotación. (descripción 222)

En fecha 6 de abril de 2020, en reunión telemática entre empresa y RLT, por las secciones sindicales de UGT y USO, que ostentan el 51,79 % del 84,88% representado por la mesa, que a su vez, ostentan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de conformidad con lo establecido en el acto de constitución de la Comisión representativa (51,79%) muestran su conformidad a la empresa respecto de las medidas a aplicar suscribiendo ACUERDO (No apoyando ni ratificando el acuerdo CSIF, Comisiones Obreras y Alternativa Sindical), en los siguientes términos:

"ACUERDO SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA 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:

Personal operativo de vigilancia



Se entiende por personal operativo de vigilancia las personas trabajadoras adscritas a esa área en la empresa, incluidas en los grupos profesionales 4 y 7 (excepto Operadores de CRA), ambos incluidos, del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, que es el aplicable. 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 la subrogación prevista en el Convenio.

Personal operativo de tecnología

Se entiende por personal operativo de tecnología las personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional 5 y 6 del citado Convenio Colectivo, así como todo el personal operativo que preste servicio en el SOC. Respecto de este colectivo, serán afectados por el ERTE las personas que la empresa designe teniendo en cuenta las cargas de trabajo en esa área. Personal de estructura Se entiende por personal de estructura todas aquellas personas trabajadoras no incluidas en los dos colectivos anteriores. De este colectivo, serán afectados por el ERTE las personas que la empresa designe teniendo en cuenta las cargas de trabajo en el área o departamento en el que presten sus servicios. A dicho colectivo le podrá ser de aplicación también una reducción temporal de su jornada de trabajo.

Cuarto. - Ámbito temporal

El ERTE tendrá una vigencia temporal comprendida entre la fecha de la firma del presente acuerdo y el 31 de julio de 2020 durante el cual se producirán afectaciones y desafectaciones al ERTE, con los límites que los criterios de selección y las medidas de atenuación aquí pactadas imponen. En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 24 horas contadas desde el momento en el que finalice la vigencia del Estado de Alarma, con el fin de analizar la situación que pueda desprenderse de ello.

No obstante, lo anterior, la empresa podrá dar por concluida anticipadamente la vigencia del presente ERTE, bien para todo el personal incluido dentro de su ámbito subjetivo de aplicación, o bien para alguno de los colectivos referidos en la cláusula tercera. 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 (finalización anticipada para determinados colectivos, fecha de finalización y desafectación u otros de relevancia, llegado el caso).

Quinto. - Criterios de selección

Personal operativo de vigilancia

Para este colectivo el primer criterio de selección será el criterio locativo.

Es decir, serán afectados al ERTE, aquellas personas trabajadoras que el 14 de marzo de 2020 estuvieran adscritas 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 la subrogación prevista en el Convenio.

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.

Personal operativo de tecnología



Se aplicará como primer criterio, el de la voluntariedad, en los términos definidos en el apartado anterior para el personal operativo de vigilancia. En caso de no cubrirse con personal voluntario las necesidades de la empresa, se acudirá al criterio de la edad, en los mismos términos que para el personal operativo de vigilancia. Y en caso de no cubrirse tampoco con ese criterio el número de personas trabajadoras afectas al ERTE, se usará el criterio de la antigüedad, en el sentido de que resultarán afectadas las personas con menor antigüedad.

Personal de estructura

Se aplicarán los mismos criterios y por el mismo orden, que al personal operativo de tecnología. En este caso, esos criterios tendrán como referencia objetiva, a los efectos de establecer un orden, el área o departamento al que estén adscritos, de manera que se agruparán los trabajadores de una misma área o departamento y, dentro del mismo, se agruparán por categorías profesionales de manera que los criterios utilizados se apliquen sobre colectivos homogéneos y no provoquen distorsiones en la organización del trabajo.

Criterios de retorno para el personal operativo de vigilancia

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 en todos los casos habrá de realizarse en un plazo mínimo de 24 horas de antelación.

Criterios de retorno para el personal operativo de tecnología y para el personal de estructura

La reincorporación desde la situación de suspensión para estos colectivos se efectuará por aplicación del criterio de la edad, reincorporándose los de menor edad en primer lugar, y así sucesivamente. El llamamiento se efectuará en el mismo plazo de 24 horas de antelación.

Sexto. - Medidas de atenuación

Con carácter extraordinario y como producto de la negociación colectiva habida en el seno del período de consultas, las partes acuerdan la creación de un permiso retribuido recuperable que se regirá exclusivamente por lo aquí pactado.

Personal operativo de vigilancia

Una vez seleccionadas las personas trabajadoras adscritas a las operativas de vigilancia 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 dos (2) meses de duración que se iniciaría desde la fecha en que la empresa comunique su decisión individual a cada uno de ellos.

Exclusivamente las jornadas de trabajo de deuda derivadas del disfrute del permiso retribuido recuperable aquí regulado, serán objeto de recuperación en el período comprendido entre la fecha de finalización de la suspensión de su relación laboral (ERTE), y el 31 de diciembre de 2021. A esos efectos, y respecto de este acuerdo concreto, cada día de permiso será computable a razón de 5,335 horas.

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, salvo que por IT o AT no pudiera realizarlas completamente, procediéndose a su valoración individual en la comisión de seguimiento. El valor económico de las horas de deuda generadas por este permiso aquí regulado que no hayan podido ser recuperadas, si el contrato de trabajo fuera extinguido por cualquier causa antes del 31 de diciembre de 2021, será descontado de forma completa de su liquidación final.



Personal operativo de tecnología

Una vez seleccionadas las personas trabajadoras adscritas a las operativas de tecnología, 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 un(1) mes de duración que se iniciaría desde la fecha en que la empresa comunique su decisión individual a cada uno de ellos.

Exclusivamente las jornadas de trabajo de deuda derivadas del disfrute del permiso retribuido recuperable aquí regulado, serán objeto de recuperación en el período comprendido entre la fecha de finalización de la suspensión de su relación laboral (ERTE), y el 31 de diciembre de 2021. A esos efectos, y respecto de este acuerdo concreto, la persona trabajadora habrá de recuperar el número de horas de jornada ordinaria correspondientes que, según el calendario que le fuera aplicable, hubiera debido realizar durante el periodo de permiso retribuido recuperable.

El valor económico de las horas de deuda generadas por este permiso aquí regulado que no hayan podido ser recuperadas, si el contrato de trabajo fuera extinguido por cualquier causa antes del 31 de diciembre de 2021, será descontado 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, salvo que por IT o AT no pudiera realizarlas completamente, procediéndose a su valoración individual en la comisión de seguimiento.

Dadas las especialidades de este colectivo -generalmente no adscrito a un cliente determinado y con posibilidades de atender a diferentes tipos de incidencias/tareas-, cuando fuera operativamente posible, se agrupará a las personas trabajadoras afectadas por departamentos/provincias con un criterio de identidad funcional que forme, en definitiva, un grupo homogéneo e intercambiable entre sus miembros. Para dichos grupos homogéneos y cuando ello fuera operativamente posible, la empresa podrá establecer un sistema de suspensión rotativo, mediante el cual, sucesivamente y durante la duración de este ERTE, las personas trabajadoras afectadas solo permanecerán, como máximo, un mes consecutivo en situación de suspensión de su contrato o en Permiso Retribuido Recuperable. El orden de sucesión sería el marcado por los criterios de selección.

Personal de estructura

Una vez determinadas las personas trabajadoras adscritas a esta medida, dentro de sus respectivos departamentos durante la vigencia del presente ERTE, la empresa podrá sustituir, cuando sea organizativamente posible, las suspensiones de contrato por la suspensión parcial (reducción de jornada) del contrato de todas las personas de un mismo Departamento, 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 efectuarán siempre dentro de los límites máximo y mínimo establecidos normativamente. Alternativamente, la empresa también podrá combinar reducciones y suspensiones en la misma área o departamento.

Séptimo. - Comunicación de datos al Servicio Público de Empleo Estatal.

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 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 3 miembros de UGT y 2 de USO, secciones sindicales firmantes de este acuerdo, y un representante de la empresa, 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: o 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. o Información sobre el reparto de las horas de trabajo para la eliminación de las horas extras o 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 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 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, tanto dentro de las 24 horas posteriores al conocimiento de la finalización de la vigencia del Estado de Alarma.

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. (descripción 223, 224 y 225)

OCTAVO.- En fecha 9 de abril de 2020, la empresa procedió a comunicar a la Comisión, a los Comités de empresa y delegados de personal y a la autoridad laboral la decisión final de iniciar la aplicación del ERTE con efectos del día nueve de abril de 2020, 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". Que el número de trabajadores afectados constituye un número abierto, habida cuenta de que la adscripción a la medida de suspensión o reducción (desconociéndose por la RLT qué trabajadores se verán afectados por la reducción y que trabajadores por la suspensión de contratos), 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, (desconociéndose, por la RLT que servicios se han suspendido o perdido de forma 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.* (descripción 165 y 166 y 5 del expediente administrativo)

NOVENO. - En fecha 7 de abril de 2020 tuvo entrada en la Dirección General de Trabajo comunicación de procedimiento de regulación de empleo por parte de la empresa SECURITAS SEGURIDAD DE ESPAÑA, S.A. inicialmente para la suspensión y reducción de jornada de 4.021 contratos de trabajo, durante el período "desde el 6 de abril al 31 de octubre de 2020" y que afecta a centros de trabajo ubicados en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas.

Tras consulta en la Base de Datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, en fecha 24 de abril de 2020, la mercantil contaba con un total de 14.024 trabajadores.

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

Comunicación/Solicitud ante la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid.

Comunicación de fecha 6 de abril de 2020, a la Dirección General de Trabajo competente, de finalización del período de consultas con acuerdo. Poderes del representante legal de la mercantil.

Informe Técnico.

Memoria Explicativa de Causas productivas. competente, de finalización del período de consultas con acuerdo.

Poderes del representante legal de la mercantil.

Informe Técnico.

Memoria Explicativa de Causas productivas.

Correo electrónico de 31 de marzo en el que se comunica a la mercantil la constitución de la Comisión Negociadora por parte de los trabajadores.

Remisión en la misma fecha, por parte de la empresa, a los 5 portavoces de las Secciones Sindicales que conforman la Comisión Negociadora, de correo electrónico comunicando la apertura del período de consultas.

Número y relación de puestos de trabajo por Centro de Trabajo.

Relación de trabajadores con nombre y apellidos, D.N.I., Categoría y Provincia.

En fecha 24 abril de 2020 la Inspectora actuante remite correo electrónico a D. Desiderio (Director Recursos Humanos Grupo Securitas), requiriendo la siguiente documentación:



"Comunicación inicial a la Autoridad Laboral de iniciación del Expediente de Regulación de Empleo de fecha 3 de abril a la que se refieren Vds. Modelo de ERTE de la Comunidad de Madrid, en la que indican que los trabajadores afectados pertenecen a los centros de trabajo de Barcelona (2.461), Madrid (3.139) y Valencia (800).

Comunicación a los trabajadores afectados o a su representación legal (en caso de que la tuvieren) de la medida a llevar a cabo.

Actas de Elecciones a los representantes de los trabajadores de los Centros afectados. En caso de que los mismo no tuvieren representación legal, además de la comunicación de la medida a la totalidad de los afectados, deberán aportar las delegaciones ad hoc de representación que hayan realizado. En caso de que hayan delegado en miembros de órganos de representación de otros centros por no tener el suyo representación propia, deberán aportar dicha delegación de representación.

En caso de que la representación se haya llevado a cabo por las secciones sindicales, deberán indicarse las mismas junto con las comunicaciones y designación de delegados que compondrán la Comisión Negociadora.

Acta de constitución de la Comisión Negociadora.

Acta de inicio del período de consultas y de las distintas reuniones mantenidas. En ellas deberán contenerse todas las manifestaciones realizadas por los distintos miembros de la Comisión Negociadora".

El mismo día, la Inspectora recibe 7 correos electrónicos con documentación, incluidas grabaciones de las reuniones mantenidas durante el período de consultas. En el primer correo, el Director de Recursos Humanos de la mercantil señala lo siguiente: "Buenas tardes:

En primer lugar, permítame que comparta con usted algunas cuestiones que, aunque podrá verlas tanto en la documentación aportada como en la que ahora acompañamos, facilitará la comprensión de lo actuado hasta este momento.

Securitas Seguridad España, S.A., como tantas otras empresas, desgraciadamente se ha visto afectada por la crisis generada por el COVID-19 y, por tal razón, tomó la decisión de iniciar un expediente de regulación de empleo para la suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada (en adelante, ERTE).

El ámbito de dicho ERTE era nacional y teniendo en cuenta la distribución de su plantilla, es por lo que la autoridad competente era, y es, el Ministerio de Empleo.

A esos efectos, Securitas citó a las Secciones Sindicales Estatales de la Compañía, en las que están encuadrados el 85.57% de los Representantes Legales de los Trabajadores, a fin de que CONSTITUYERAN el banco social de la COMISIÓN NEGOCIADORA del ERTE anunciado, constitución que se llevó a cabo el 31 de marzo de 2020. Con esa misma fecha comunicamos a la Comisión nuestra intención de INICIAR EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN, con la entrega de la DOCUMENTACIÓN PRECEPTIVA.

En esa misma fecha, intentamos, sin éxito, hacer la comunicación de inicio del período de consultas a la Dirección General de Trabajo del Ministerio y, ante la imposibilidad física de hacerlo, procedimos a realizar la comunicación a la Administración, a través de un Registro Electrónico que sí lo permitía, el de la Comunidad de Madrid, donde se encuentra la sede de la empresa. Esta comunicación se realizó el mismo día 31 de marzo; el formulario existente SOLO PERMITE hacer referencia a dos centros de trabajo adicionales al de Madrid, y por eso se hizo constar, SOLAMENTE, Barcelona y Valencia (además del de Madrid).

Es preciso que tenga en cuenta que la documentación que acompañaba a la comunicación de inicio del período de consultas, tanto la dirigida al Ministerio -sin éxito como la dirigida finalmente a la Comunidad de Madrid, tenía un "peso" informático excesivo, de manera que ni una ni otra autoridad laboral la pudo recibir completa. Como Ud. sin duda sabrá, las comunicaciones electrónicas tienen una limitada capacidad de envío.

Por esa razón, el día inmediatamente posterior se procedió a comunicar por correo administrativo (le adjuntamos el texto y el certificado) al Ministerio de Empleo esta incidencia y poniéndonos a disposición de la autoridad laboral para aportar físicamente, o por cualquier otro medio, tanto la comunicación de inicio del período de consultas como la abundante documentación que sustentaba el proceso iniciado por Securitas.

Con fecha 6 de abril de 2020 concluyó el período de consultas CON ACUERDO de la mayoría de la parte social.

El 9 de abril de 2020 se procedió a comunicar a la Comisión, a los Comités de Empresa y Delegados de Personal y a la AUTORIDAD LABORAL la decisión final de iniciar la aplicación del ERTE con efectos del día 10 de abril de 2020.



Respecto de la Administración, en el escrito en el que se anunciaba esta decisión se aclaraba lo acaecido con el registro anterior, acompañando la relación de TODOS LOS TRABAJADORES que, en todas las delegaciones de la Compañía, a nivel nacional, podría verse afectados por las medidas acordadas.

Posteriormente, en fechas 13 y 24 de abril se presentaron sendos escritos actualizando la información remitida en aquella primera comunicación de 9 de abril.

Por otro lado, indicarle que, dada la imposibilidad de realizar reuniones presenciales, éstas se realizaron de forma telemática acordando expresamente, en la primera de ellas todos los participantes, que LAS GRABACIONES sustituirían de forma completa LAS ACTAS. Dado el "peso" de las mismas, se las remitiré, posteriormente, una a una a su correo electrónico, a través de SharePoint.

En este primer correo electrónico aportan una relación de 15 documentos:

1. Comunicación de fecha 24 de marzo de 2020 a las Secciones Sindicales de UGT, CC. OO, USO y AS. Además, aportan Anexo con los representantes de los distintos sindicatos por centro de trabajo (Provincia) y la proporción por tanto de miembros de la Comisión Negociadora.
2. Acta de Constitución de la Comisión Representativa, de fecha 31 de marzo, en la que participan CC. OO, UGT, USO, AS Y CSIF y correo electrónico remitido a la mercantil.
3. Acuse de recibo por la mercantil y envío de la comunicación de apertura del período de consultas de 31 de marzo de 2020.
4. Comunicación apertura período de consultas de 31 de marzo y entrega de documentación relativa al expediente (1ª Reunión).
5. Registro aportación de documentación ERTE Securitas ante la CAM en fecha 31 de marzo de 2020.
6. Remisión por correo administrativo de fecha 2 de abril de 2020 de la Comunicación del Expediente ante la Dirección General de Empleo.
7. Correo electrónico de fecha 6 de abril de 2020 de la mercantil a los portavoces de la Comisión Negociadora sobre Acta de final del período de consultas. (descripción 5 del expediente administrativo)
8. Escrito de 9 de abril de 2020 de la Dirección de RRHH al Presidente de la Comisión Negociadora sobre los extremos de la comunicación del inicio del período de consultas.
9. Comunicación de fecha 9 de abril a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales por parte de la mercantil sobre las decisiones finales adoptadas por las respectivas Compañías dentro de los mencionados procesos y en base a los criterios recogidos.
10. Listado final de afectados a fecha 9 de abril de 2020 (517 trabajadores).

Asimismo, aportan otros seis correos electrónicos en los que incorporan grabaciones de las distintas reuniones mantenidas durante el período de consultas y que no han sido transformadas en Actas como tal.

En fecha 28 de abril, el mercantil remite, a petición de la Inspectora de Trabajo, relación definitiva de trabajadores afectados y Acta final del Período de consultas con resultado de ACUERDO.

DECIMO.- El 22 de abril de 2020 tiene entrada en la Dirección Especial de Inspección escrito presentado por D. José Luis Campillos Sánchez Bermejo en nombre y representación de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, en materia de Impugnación Colectiva de Suspensión de Contratos. Señalan en primer lugar, que no están de acuerdo con la medida "atenuante" de creación de un permiso retribuido recuperable acordada con la mesa negociadora con los votos de USO y UGT, (en contra CCOO, CSIF y ALS). Además, alegan que la mesa negociadora no ha acordado ninguna medida que complementa el salario de los trabajadores, rotación o similar. En segundo lugar, alegan que "A este Sindicato no le consta que la empresa haya cesado su actividad en ninguna delegación, y por tanto, puede acogerse a la distribución irregular de la jornada pactada en convenio a fin de que los trabajadores puedan recuperar el déficit de horas que se genere durante el Estado de Alarma durante el resto del presente año, ya que en el Sector de Seguridad, la jornada de trabajo es muy flexible al establecer la jornada ordinaria en un marco anual y un cómputo mensual con una distribución irregular de la misma". En tercer lugar, el Sindicato alega que "Tampoco establece medidas para que los trabajadores roten en los servicios que continúan prestando servicios y poder reducir el número de horas de permiso retribuido, que en cómputo total supondrían 324". Declaran que "el presente PRR supone un menoscabo económico a los trabajadores, superior al de realizar una suspensión o reducción del contrato desde el inicio, ya que, a lo mencionado anteriormente, hay que sumar que los trabajadores van a sufrir una merma económica durante estos meses durante los cuales únicamente van a percibir los conceptos salariales que tengan consolidados: salario base, antigüedad si procede, plus conceptos salariales que tengan



consolidados: salario base, antigüedad si procede, plus. Asimismo, aporta al escrito del delegado de alternativa sindical en el que además de algunos de los aspectos señalados alega que, existe mala fe negociadora, no se ha portado la documentación necesaria no está conforme con los criterios de afectación. (Descripción 5 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:

"Para su conocimiento y efectos oportunos, ayer, día 15 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 anteriores. Hemos comprobado que el listado, debido a un error a la hora de confeccionarlo, no incluía la información correcta. Les rogamos que nos disculpen y que, como en ocasiones precedentes, acusen recibo de la recepción de este correo, con los documentos anexos que contiene y que sustituyen íntegramente a los remitidos ayer"

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".

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.

En este listado se incluyen las personas que, estando inicialmente afectadas por el ERTE, estaban y están en situación de Suspensión de su Contrato por IT o AT y que, en consecuencia, cuando causen alta, si las circunstancias actuales se mantienen pasarán a quedar afectadas por las medidas pactadas".

DECIMO-SEGUNDO.- El informe de la Inspección de Trabajo concluye:

De la documentación aportada, que 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 el artículo 7 del Real Decreto 1483/2012. Asimismo, no ha podido comprobarse la existencia de criterios de designación de los trabajadores afectados con carácter discriminatorio de acuerdo con los motivos contemplados en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. En base a cuanto antecede, se remite el presente informe a la Autoridad Laboral, a efectos de su incorporación al procedimiento, conforme a lo establecido en el artículo y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (descripción 5 del expediente administrativo)

DECIMO-TERCERO. - En fecha 4 de mayo de 2020, tras reiteradas peticiones por esta parte, la demandada remite a CSIF copia de la comunicación a la autoridad laboral de inicio del periodo de consultas.



DECIMO-CUARTO. - En la Memoria Explicativa la Compañía señala que la empresa "ofrece servicios seguridad a los clientes, prestados por personas desplazadas en sus instalaciones, que desarrollan para estos, servicios de vigilancia, instalan y mantienen sistemas tecnológicos de seguridad y de protección contra incendios con personal técnico y atienden alarmas y ejercen vigilancia remota desde nuestro SOC".

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 recreativas, 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".

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 cancelaciones, suspensiones o 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 ni de los de aquellos trabajadores que en los áreas administrativas y gerenciales, dependen, para su actividad, del mantenimiento de la que justifica su contratación; de hecho, los posibles mecanismos de flexibilidad se han visto desbordados por la realidad, en tiempo y magnitud. Ha de hacerse mención especial del personal de ventas que, por las razones expuestas, ve muy limitada su capacidad laboral".

Aportan un cuadro con el número de servicios que se han visto afectados por centro de trabajo, siendo un total de 982 servicios, así como otro en el que relacionan el número de trabajadores afectados también por centro de trabajo siendo un total de 4.024.

Respecto del Personal de Tecnología, el total de servicios afectados por provincias es de 9.837 "Paralización de Asistencias Técnicas", y el número de trabajadores de tecnología afectados también por centro de trabajo son un total de 319 trabajadores.

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 adatarlo 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".

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, diferenciado personal de Staff, personal de Tecnología y personal operativos".

Aportan un Segundo Informe Técnico, en este caso para reflejar la situación actual de la actividad de Tecnología durante la presente crisis del COVID 19 a través de los cuatro puntos siguientes:

"Número de ubicaciones por zona y provincia de nuestros clientes los cuales nos han comunicado que no podemos acceder a realizar los mantenimientos de sus sistemas de seguridad.

Comparativa de averías y smalljobs realizados en los sistemas de seguridad de nuestros clientes por zona y provincia.

Paralización por parte de nuestros clientes de las obras en proceso de instalación, por zona y provincia.

Número de trabajadores afectados por la suspensión de servicios de mantenimiento e instalaciones de sistemas de seguridad por zona y provincia". Asimismo, en los Informes aportan una extensa relación de comunicaciones de clientes que han solicitado la cancelación, suspensión o reducción de servicios. (descripciones 137 y 138, 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) 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 en los 12 meses siguientes" debiendo ser aplicable, en su lugar, lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

AST-SP, solicita que se declare no ajustado a Derecho el Expediente de Regulación Temporal de Empleo realizado por la mercantil demandada, revocando el mismo en todos sus efectos condenando a dicha mercantil a estar y pasar por dicha declaración, desiste de la demanda presentada frente a la Dirección General de Trabajo.

No comparecen, pese a estar formalmente citados, SAS, CIG y CCOO

El letrado de la empresa demandada, alegó la excepción de caducidad respecto de la demanda formulada por AST-SP, y, en cuanto al fondo, 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, y además, en el periodo de consultas, no se solicitó documentación alguna, tan sólo CESIF en la reunión de 6 de abril manifestó que hay documentación escasa sobre los servicios y las personas afectadas. AST-SP manifestó que no estaba de acuerdo y que no se había entregado la documentación contable de tres trimestres, petición que resulta extraña porque no se alega causa económica. Toda la documentación está en la memoria y en el informe técnico o documental que se aportó en su día, se han aportado dos informes técnicos 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. los informes técnicos desglosan 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 a 509 personas, la empresa informa semanalmente de la evolución de la ejecución del ERTE. 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 el total de afectados de 509 trabajadores siendo ajustados a derecho los criterios de selección. El Real Decreto ley 8/2020 es de vigencia limitada hasta 31 de julio. El artículo 52.4 del convenio establece un régimen flexible en la jornada y su recuperación, se podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada realizada. 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 convenio.

UGT se adhiere a las alegaciones de la empresa, se opone a las demandas y alega la excepción de caducidad de la demanda formulada por AST-SP.

USO, se opone a las demandas.

TERCERO.- Alegada la excepción de caducidad de la demanda formulada por AST-SP , procede su previo análisis, señalando al efecto que se declara probado que el acuerdo impugnado trae causa en el periodo de consultas, seguido entre la empresa demandada y los representantes legales de los trabajadores que finalizó con acuerdo de fecha 6 de abril de 2020, fue notificada la decisión empresarial el 9 de abril de 2020 y habiéndose interpuesto la demanda de Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada el día 12 de mayo de 2020 a las 22:32:56 horas , es de aplicación el artículo 59.4 del ET y 138.1 LRJS que prevén un plazo de caducidad de 20 días hábiles, siguientes a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización del periodo de consultas y debe declararse caducada la acción ejercitada por Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada , ya que, en el ámbito laboral, las medidas de suspensión no afectan a los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, cuyos plazos no fueron suspendidos por el RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el estado de alarma.

Conforme a la normativa sustantiva y procesal expuesta, el proceso individual/colectivo se iniciará por demanda de los trabajadores/sindicatos afectados por la decisión empresarial, la que deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes (Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos) a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes; el plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación. sin que se cuestione por la parte actora que fue notificada la decisión empresarial el 9 de abril de 2020. En consecuencia, en el momento de interposición de la demanda, 12 de mayo de 2020 a las 22:32:56 horas había transcurrido más de 20 días- descontando los sábados y domingos y los festivos 10 de abril y 1 de mayo-,sin que sea de aplicación el artículo 45 LRJS porque el plazo vencía el día 11 de mayo de 2020 y la demanda se presentó el día 12, transcurridas las 15 horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo,-lo que comporta la caducidad de la acción impugnatoria ejercitada por Alternativa sindical de trabajadores de seguridad privada.

CUARTO.- 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 fue remitida a CSIF en fecha 4 de mayo de 2020 . además, no coincide la fecha de comunicación a la autoridad laboral y a la RLT. 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 que 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 tal y como se refleja en el informe de la Inspección de Trabajo, a lo largo de la negociación, se aportó toda la documentación pertinente, sin que la portación 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.

QUINTO. - 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 seguridad privada, que en fecha 24 de abril de 2020, contaba con un total de 14.024 trabajadores. La empresa aporta relación de trabajadores afectados de fecha 9 de abril de 2020, así como dos modificaciones posteriores de fechas 13 y 24 de abril de 2020 (se reducen el número de trabajadores listados en fecha 9 de abril de 2020), 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 respecto del personal operativo cuyo primer criterio será el locativo, se atenderá a la voluntariedad y se tendrá en cuenta la antigüedad del servicio existiendo también un criterio de retorno a la actividad de llamamiento siendo llamada la primera persona afectada y así sucesivamente, posteriormente el criterio de edad retomando a las personas de menor edad y sucesivamente y respecto del personal de tecnología habida cuenta que no aparece vinculado a un concreto cliente, salvo alguna excepción, el primer criterio será la voluntariedad, teniendo en cuenta el puesto que se ocupe, polivalencia, experiencia o cualidades profesionales y en relación al personal no operativo, el primer criterio será la voluntariedad teniendo en cuenta el criterio organizativo así como los perfiles profesionales específicos de cada trabajador. En último caso se atenderá a la edad y a la antigüedad. 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. 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 y comprobación especial de la aplicación de los criterios de prelación de las personas trabajadoras con familiares a cargo o patologías previas. Significando que en el ámbito de la seguridad privada, 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 tuvieron (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.

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 período 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 2 meses 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".

Manifiesta CSIF que esta directriz va en contra de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación que, en su art. 52 "jornada de trabajo", desarrolla un sistema complejo de regulación donde 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 inferiores en un mes 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 52.4 del Convenio dispone,

Artículo 52. Jornada de trabajo. 1. Régimen general del cómputo de jornada. La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas.



4. Otros acuerdos para el cómputo de jornada.

"Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que, por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos."

De manera que, el acuerdo tiene encaje en el convenio colectivo.

Es más, aun 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.

Por lo expuesto, procede la desestimación de la demanda formulada por CSIF.

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

FALLO

Se tiene por desistida a ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA de su demanda formulada frente a la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. Estimamos la excepción de caducidad alegada por el legal representante de la empresa y por UGT de la acción impugnatoria ejercitada por ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA. 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, SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y, como interesados CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) y ALTERNATIVA SINDICAL (AST-SP), 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 0129 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0129 20 (IBAN



ES55), 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