



Roj: **SAN 3320/2020 - ECLI:ES:AN:2020:3320**

Id Cendoj: **28079240012020100103**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/11/2020**

Nº de Recurso: **178/2020**

Nº de Resolución: **109/2020**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3320/2020,**  
**STS 4092/2021**

## **AUDIENCIA NACIONAL**

### **Sala de lo Social**

#### **Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA Nº : 109/2020

**Fecha de Juicio:** 12/11/2020

**Fecha Sentencia:** 30/11/2020

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000178 /2020

**Proc. Acumulados:** 188/20; 223/20

**Ponente:** D. RAMÓN GALLO LLANOS

**Demandante/s:** CONFEDERACION SINDICAL E.L.A., COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA, UGT FICA, FEDERACION DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA, LAB SINDIKATUA, Isaac (DELEGADO DE PERSONAL), Jacinto (DELEGADO DE PERSONAL)

**Demandado/s:** ARCELORMITTAL MADRID SL, ARCELORMITTAL SPAIN HOLDING SL, ARCELORMITTAL BASQUE HOLDING SL, ARCELORMITTAL SESTAO SA, ARCELORMITTAL ESPAÑA SA, ARCELORMITTAL CONSTRUCCION ESPAÑA SL, ARCELORMITTAL DISTRIBUCION S.L., ARCELORMITTAL TAILORED BLANKS ZARAGOZA SL, ARCELORMITTAL INNOVACION INVESTIGACION E INVERSION S.L., ARCELORMITTAL CASISA SA, ARCELORMITTAL AMDS PROCESSING SL, ARCELORMITTAL BASQUE COUNTRY RESEARCH CENTER SL, ARCELORMITTAL OLABERRIA BERGARA S.A., ARCELORMITTAL COMERCIAL SPAIN SL, ARCELORMITTAL DISTRIBUCION NORTE S.L., ARCELORMITTAL COMERCIAL PERFILES, S.L., ARCELORMITTAL EUROPERFIL,S.L., MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA, SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, MINISTERIO FISCAL

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA PARCIAL

### **AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**



Equipo/usuario: BLM

**NIG:** 28079 24 4 2020 0000180

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000178 /2020**

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS

**SENTENCIA 109/2020**

ILMA. SRA.PRESIDENTE:

D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D<sup>a</sup> MARIA ISABEL CAMPOS TORRES

En MADRID, a treinta de noviembre 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 0000178/2020 seguido por demanda de CONFEDERACION SINDICAL E.L.A. (letrada D<sup>a</sup> Marta Carretero), UGT FICA (letrado D. Enrique Aguado), COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA (letrado D. Eduardo Cohnen), FEDERACION DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (letrado D. José Manuel Castaño), LAB SINDIKATUA (letrada D<sup>a</sup> Alaia Baseta), Isaac (DELEGADO DE PERSONAL) (letrada D<sup>a</sup> Alaia Baseta), Jacinto (DELEGADO DE PERSONAL) (letrada D<sup>a</sup> Alaia Baseta), contra ARCELORMITTAL MADRID SL, ARCELORMITTAL SPAIN HOLDING SL, ARCELORMITTAL BASQUE HOLDING SL, ARCELORMITTAL SESTAO SA, ARCELORMITTAL ESPAÑA SA, ARCELORMITTAL CONSTRUCCION ESPAÑA SL, ARCELORMITTAL DISTRIBUCION S.L., ARCELORMITTAL TAILORED BLANKS ZARAGOZA SL, ARCELORMITTAL INNOVACION INVESTIGACION E INVERSION S.L., ARCELORMITTAL CASISA SA, ARCELORMITTAL AMDS PROCESSING SL, ARCELORMITTAL BASQUE COUNTRY RESEARCH CENTER SL, ARCELORMITTAL OLABERRIA BERGARA S.A., ARCELORMITTAL COMERCIAL SPAIN SL, ARCELORMITTAL DISTRIBUCION NORTE S.L., ARCELORMITTAL COMERCIAL PERFILES, S.L., ARCELORMITTAL EUROPERFIL,S.L. (letrado D. Carlos García Barcala), MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA (abogado del estado), SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL (abogado del estado), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA (letrada D<sup>a</sup> Marta María Rodil), con citación del MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 1 de junio de 2020 se presentó demanda por ELA sobre conflicto colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 178/2020 por Decreto de fecha 1 de junio de 2020 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 11 de noviembre de 2020

**Segundo.-** El día 5 de junio de 2020 se presentó demanda conjunta por UGT, CCOO y USO sobre conflicto colectivo que fue registrada con el número 188/2020. Por Auto de fecha 8-6-2020 se acordó acumular a la demanda registrada bajo el número 178/20 la demanda registrada bajo el número 188/20 en materia de CONFLICTOS COLECTIVOS manteniéndose las fecha para conciliación y juicio.

**Tercero.-** El día 24 de julio de 2020 se presentó demanda por parte de LAB sobre conflicto colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 223/2020. Por Auto de fecha 28-7-2020 se acordó acumular a la demanda registrada bajo el número 178/20 la demanda registrada bajo el número 223/20 en materia de CONFLICTOS COLECTIVOS, fijándose como nueva fecha para los actos de conciliación y juicio el día 12 de noviembre de 2020.



**Cuarto.**- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

La letrado de ELA se afirmó y ratificó en su escrito de demanda

En sustento de su pretensión tras remitirse a cuanto obra en su demanda respecto de la tramitación del ERTE y de sus avatares señaló que la decisión empresarial debía ser declarada nula por tres razones:

- 1.- en primer lugar, por obrar la empresa de mala fe, durante el periodo de consultas, manteniendo posturas inamovibles, amenazando con abrir un proceso de despidos sino se alcanzaba acuerdo o supeditando la impugnación de una resolución administrativa que denegó el ERTE por fuerza mayor ex art. 22 del RD Ley 8/2020 al meritado acuerdo;
- 2.- deficiente información y documentación, en relación con la entrega de la documentación contable para acreditar la causa económica, reputando la misma insuficiente, encontrándose en idioma inglés;
- 3.- vulneración del derecho de libertad sindical al haberse renegociado con posteriormente las condiciones del ERTE con los comités de empresa de Asturias que promovieron una huelga contra el mismo.

Así mismo se adujo que el ERTE resultaba injustificado pues la empresa ya disponía de un instrumento hábil para conjurar la causa productiva cual era ERTE acordado en junio de 2.009 que había sido prorrogado hasta la actualidad.

Los letrados de UGT, CCOO y USO se afirmaron y ratificaron en su demanda conjunta, tras adherirse a la demanda de ELA excepto en lo referente a la vulneración del derecho a la libertad sindical, solicitaron se dicte sentencia en la que se declare que la decisión de la empresa de suspender 8.236 contratos de trabajo, entre el 8 de mayo y el 31 de diciembre de 2020 es una medida injustificada, por lo que se han de reanudar de manera inmediata todos los contratos de trabajo suspendidos y con condena a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de la reanudación del contrato, o al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión.

Remitiéndose a los hechos consignados en su escrito de demanda, consideraron que el ERTE debía reputarse nulo o injustificado por los siguientes motivos:

- falta de legitimación del Grupo de empresas para promover un ERTE conjunto ya que no se trata de un grupo de empresas a efectos laborales;
- las empresas ya estaban dotadas de un instrumento para superar la causa productiva invocada cual era el ERTE acordado en 2009;
- la comunicación final no colma los requisitos del art. 20.6 del RD 1483/2012 pues falta la concreción de días concretos de suspensión de cada uno de los contratos afectados;
- falta de proporcionalidad de la medida.

La letrado de LAB, tras desistir de la acción interpuesta frente al SEPE y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Economía Social y adhiriéndose al resto de demandas presentadas solicitó se dictase sentencia en la que se declare que la decisión extintiva sea considerada NULA o subsidiariamente INJUSTIFICADA con las consecuencias inherentes de tales declaraciones ex art. 138.7 LRJS, y se condene a GRUPO ARCELOR MITTAL, a estar y pasar por esta declaración y a hacerse cargo de las resultas derivadas de tal declaración.(sic).

Tras remitirse a los hechos de su demanda consideró que debía dictase sentencia conforme al suplico de su demanda por las siguientes razones:

- 1.- Incumplimiento de los requisitos formales en la tramitación del expediente, refiriendo que el informe técnico no justifica de modo objetivo la causa productiva invocada, no se plantean acciones formativas para los afectados.
- 2.- Se niega la concurrencia de la causa y en su caso la proporcionalidad de la misma.
- 3.- Inexistencia de periodo de consultas real por mala fe de la demandada amenazando con promover entre 50 y 100 despidos, no aportación de documentación de todas las plantas,

El letrado de las demandadas se opuso a las demandas deducidas de contrario solicitando se dictase sentencia desestimatoria de las mismas.

En primer lugar refirió que las empresas demandadas constituían un grupo a efectos laborales con dirección unitaria, apariencia externa de unidad, confusión de plantillas- así los trabajadores prestan trabajos para diversas empresas del grupo de forma sucesiva o simultánea con independencia de la empresa por la que se



encuentre formalmente contratado-, teniendo un Acuerdo marco propio que rige las relaciones laborales en todas las empresas, habiendo sido asumida dicha cuestión en anteriores negociaciones con la representación sindical como fue el ERTE de 2009 prorrogado en 2018 hasta el año 2.021.

Justificó la tramitación del presente expediente en el hecho de que el ERTE de 2009 resultaba insuficiente para adecuar la situación del grupo a la crisis económica y productiva que para las empresas suponía la crisis sanitaria ocasionada por la COVID 19, entre otras cosas porque el grupo presentaba pérdidas y las mismas podían incrementarse por la misma

Defendió la buena fe en la negociación evidenciada en su prórroga acordada por la empresa resultando suficiente la documentación entregada, sin que existiesen reproches por la parte social al respecto.

Respecto de la decisión final justificó su falta de concreción, pues los días de suspensión se han notificado a los trabajadores de la misma forma que el erte de 2009.

Negó que con ocasión de la huelga de Asturias en el mes de mayo de 2020 se renegociaran condiciones del ERTE, sino que por el contrario, se convocó a la Comisión Negociadora al efecto, ofreciendo subir el complemento empresarial a las prestaciones por desempleo hasta el 75 por ciento.

Defendió, finalmente, la proporcionalidad de la medida alegando que Sólo en 2 sociedades el porcentaje de aplicación es superior al 50%. y que en la mayoría de sociedades el porcentaje es inferior al 50%, así en Arcelormittal España SA que ocupa al 70% de la plantilla, el porcentaje de aplicación es del 16'26%.

Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba proponiéndose y practicándose la documental, la testifical y la pericial, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

El Fiscal no apreció vulneración del derecho de libertad sindical de ELA.

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

Hechos controvertidos: - La empresa es un grupo a efectos laborales. - Cumple el requisito de dirección unitaria. - Tiene tres divisiones que agrupan diferentes sociedades, cada una tiene un CEO y éste tiene decisión sobre todas las sociedades.- Quienes prestan servicios de dirección los prestan de manera transversal a todas las empresas del grupo. - Están repartidos los equipos de dirección en diferentes sociedades y dados de alta en diferentes empresas. - Cuando has excedente de plantilla se pueden recolocar en las diferentes empresas del grupo. - Hay ofertas de movilidad dentro de las empresas del grupo. - Las negociaciones en todas las empresas se hacen de forma general en un acuerdo marco que se traslada a los diferentes convenios en las empresas del grupo. - En cuanto a la apariencia externa del grupo los trabajadores están atentos al acuerdo marco porque afectarán a sus convenios. - Todos los trabajadores actúan bajo denominación Arcelormittal. - En página web se habla de Arcelormittal en España. - La imagen corporativa es la misma para todas las empresas del grupo. - Los uniformes de los trabajadores tienen el mismo uniforme de color naranja y distintivo del grupo. - La empresa aportó todos los documentos preceptivos. - No hubo denuncia en el periodo de consultas sobre ausencia de documentación.- La parte social en el periodo de consultas apenas cuestionó las causas del ERTE. - Respecto del calendario se precisa que los trabajadores afectados por ERTE NUM000 seguirían en el presente ERTE con el mismo calendario que tenían. - Cuando se adopta la decisión final se notifica a la representación de los trabajadores y se manda e-mail a cada trabajador indicando el sistema y que va a ser similar al sistema del ERTE NUM000 . - Hay diferencia entre ERTE de 2009 y el actual. - Los afectados por la huelga eran trabajadores que pertenecían a 4 de las 17 empresas. - Se decidió la suspensión de la mediación porque se trataban aspectos propios del ERTE. - Sólo en 2 sociedades el porcentaje de aplicación es superior al 50%. - En la mayoría de sociedades el porcentaje es inferior al 50%. - Arcelormittal España SA que ocupa al 70% de la plantilla, el porcentaje de aplicación es del 16'26%.

Hechos pacíficos: - El periodo de consultas transcurrido 7 días a petición de la parte social se prorrogó 2 días más. - Finalizó periodo de consultas sin acuerdo. La empresa mantuvo complemento del 65%, se creó comisión de seguimiento. - La empresa ha recurrido el ERTE-FM. - El 25-5-20 fuera del periodo de consultas hubo reunión en que la parte social reconoce el difícil momento que atraviesa la empresa y la necesidad de aplicar medidas de flexibilidad. Lo que conste en acta. - Respecto de la actividad formativa en el acta de 6-5-20 la empresa propone actividad formativa durante el periodo de suspensión y la creación de una comisión de seguimiento para implementarla. Lo que conste en el acta. - El 8-5-20 concluye el periodo de consultas. - El 11-5-20 se inicia huelga en Asturias promovida por la representación unitaria. - El objeto de la huelga era la retirada del ERTE. - Se acudió al SASEC porque era obligatorio. - El 25-5-20 se convocó reunión de comisión negociadora del ERTE.- El 25-2-20 la empresa se compromete a una serie de compromisos y es firmado por las partes, lo que conste en el acta.



**Sexto.**- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.**- Por Resolución con fecha de salida del día 2 de junio de 2.009 por la Dirección General de Trabajo se aprobó el ERTE NUM000 concluido con acuerdo de la representación de las empresas que conformaban el grupo ARCELORMITTAL y de los sindicatos CCOO, UGT, ELA, LAB, USO, CTL Y CCP. El texto de la resolución cuyo contenido damos íntegramente por reproducido obra en el descriptor 156, si bien destacamos que en el acta final del periodo de consultas de dicho ERTE en la que consta el acuerdo fecha el día 14 de mayo de 2.009 se preveían como garantías que la empresa garantizaría a cada trabajador o trabajadores afectados por el ERTE el 90 por ciento de las retribuciones brutas que le corresponderían trabajando en su régimen de trabajo en su jornada ordinaria con arreglo a las tablas salariales vigentes, así como que la suspensión del contrato no mermaría el derecho al disfrute íntegro de las vacaciones ni a la retribución correspondiente ni supondría disminución alguna del importe de las pagas extraordinarias. Igualmente se preveía una duración hasta el 31-12- 2.009 sin perjuicio de que pudiera acordarse una ampliación de persistir las circunstancias del mercado que justificaron su presentación.

En dicha resolución se reconocía a la totalidad de las empresas que conformaban el Grupo como un grupo de empresas a efectos laborales mereciendo en su conjunto la condición de único empleador de todos los trabajadores adscritos a las mismas.

En dicha resolución se apreciaba la concurrencia de una causa productiva consistente en la disminución del consumo del acero.

Por Resolución de fecha de salida de 21-12-2.009 se acordó previo acuerdo entre las empresas y la representación social de las mismas ampliar el expediente NUM000 hasta el 31-12-2012, existiendo posteriores prorrogas del mismo.

La última prórroga del referido ERTE fue acordada en fecha 14-12-.2018 estipulándose una duración hasta el día 31-12-2.021 en los términos que obran en la descripción 187.

**SEGUNDO.**- El día 7-4-2020 por parte de las empresas hoy demandadas se presentó ante la Dirección General de Trabajo solicitud de autorización para la suspensión de las relaciones laborales de 8.207 trabajadores de los 8.207 que conforman la plantilla de las empresas de dicho grupo, desde el 6-4-20 y hasta que finalice la situación de estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.y por Resolución de la Directora General de fecha 15-4-2.020 se declaró " *no constatada la existencia de fuerza mayor en el expediente presentado por el Grupo de empresas ARCELORMITTAL, con la consecuencia de denegar la solicitud formulada y demás inherentes a dicha declaración, sin perjuicio del derecho del interesado de iniciar el oportuno procedimiento por otras causas conforme a lo previsto en el artículo 31.4 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre* " - el texto de la resolución obra al descriptor 178 cuyo contenido damos íntegramente por reproducido-.

**TERCERO.**- El día 6 de abril de 2020 representantes de las empresas demandadas y de los sindicatos UGT, CCOO, USO, ELA Y LAB se mantuvo una reunión telemática en la que se trataron los asuntos siguientes, tal y como se describen en el acta de la misma:

*"La dirección de la empresa ha convocado la presente reunión para anunciar la presentación de un expediente de regulación temporal de empleo basado en causas económicas, organizativas y productivas, generadas por la crisis producida por la pandemia del COVID19.*

*Con arreglo a los precedentes habidos en el Grupo, propone la constitución de una comisión negociadora para un ámbito de aplicación que abarque a todas las sociedades de ARCELORMITTAL en España. Dicha comisión deberá tener la composición y competencias que la ley establece, buscando un acuerdo de buena fe.*

*La representación de los trabajadores manifiesta su oposición a la tramitación de la medida propuesta por la empresa.*

*Las partes deciden reunirse telemáticamente el próximo día 14 de abril a las 18.00 horas."*- descriptor 177-.

**CUARTO.**- El día 14-4-2020 se celebra reunión para tratar sobre la constitución de una mesa de negociación a nivel de Grupo para el expediente de regulación temporal de empleo que la misma tiene intención de tramitar por causas económicas y de producción , extendiéndose el acta correspondiente en la que consta que:

*"Tras un debate sobre el particular y teniendo en cuenta la realidad de la representación sindical a nivel de Grupo, donde existen 208 representantes legales de los trabajadores, entre Comités de Empresa y Delegados de*



*Personal, las partes están de acuerdo en constituir una comisión negociadora para el expresado expediente de regulación temporal de empleo que tendrá la siguiente composición:*

- Trece miembros por la dirección de las empresas.
- Trece miembros por la representación social repartidos de la siguiente manera:
- UGT: 4
- CC.OO.: 4
- ELA: 2
- LAB: 1
- USO: 1
- CSI: 1

*Igualmente, las partes acuerdan la presencia de los siguientes asesores:*

- UGT: 4
- CC.OO.: 4
- ELA: 2
- LAB: 1
- USO: 1
- CSI: 1
- LAB: 1

*Oportunamente se comunicarán los nombres de los miembros y asesores asignados, pudiendo ser sustituidos en caso de ausencia del titular.*

*LAB reitera su demanda de negociar en su ámbito natural y que necesitará tiempo para estudiar la documentación que se le entregue, lo que deberá tenerse en consideración a la hora de que corran los plazos.*

*La dirección contesta que el ámbito fijado en esta reunión es el natural para la medida que se trata de aplicar y que en materia de plazos siempre ha sido flexible dentro de la legalidad.*

*La dirección de la empresa anuncia la entrega de la documentación oportuna en la primera reunión que se celebre, considerando que ello determinará el inicio formal del expediente y el inicio del cómputo de los plazos preceptivos.*

*Expresa que dicho expediente, enmarcado en la crisis sanitaria global ocasionada por el COVID19, tiene una entidad propia y diferente del expediente por fuerza mayor en tramitación. Su singularidad viene determinada por la existencia de causas específicas de índole económico y productivo que operarán a partir de que cesen las causas de fuerza mayor que inciden en la producción.*

*El expediente afectará potencialmente a la totalidad de los trabajadores de las empresas del Grupo en España, según es de ver en el cuadro adjunto y que se corresponden básicamente con el número de trabajadores empleados habitualmente en el último año.*

*La designación singular se hará en la medida que determinen las circunstancias y necesidades, conforme a los criterios seguidos en expedientes precedentes.*

*Las partes deciden reunirse telemáticamente el próximo día 21 de abril a las 18:00 horas.- descriptor 179-.*

**QUINTO.-** El día 28 de abril de 2020 por parte del representante de las 17 empresas demandas se comunica el inicio del periodo de consultas a la Comisión designada por las secciones sindicales del grupo conforme a lo pactado en la reunión del día 14 de abril alegando que el ERTE se fundamenta en causas productivas y económicas, siendo su duración de un año. A tal comunicación inicial se adjuntan poderes del representante de la empresa, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados en el último año en la empresa, listado de los trabajadores afectados por la suspensión temporal de los contratos, documentación acreditativa de la constitución de la comisión representativa de la parte social, informe técnico de las causas que justifican la medida, memoria explicativa de las referidas causas, cuentas anuales de los ejercicios 2018 y 2019 y provisionales de 2020- expresando que dado el volumen de la documentación estará disponible en un sharepoint cuya dirección se facilitará, criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, solicitud de informe previsto en el art. 64.5 a) del E.T.- descriptor 180-



El contenido de la memoria obra en el descriptor 182 y los damos íntegramente por reproducido si bien del mismo y a efectos de la presente resolución conviene destacar lo siguiente:

A.- Que el punto 2 de la Memoria se refiere a la "PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL GRUPO ARCELORMITTAL" señalándose en el mismo:

" 2.1 Presentación del Grupo

*EL GRUPO ARCELORMITTAL está integrado en España por un total de 17 sociedades en España.*

*. Se exponen a continuación las sociedades que integran el Grupo, a las que se refiere la presente solicitud de ERTE:*

1. ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A
2. ARCELORMITTAL SPAIN HOLDING, S.L.
3. ARCELORMITTAL BASQUE HOLDING, S.L.
4. ARCELORMITTAL SESTAO, S.L.
5. ARCELORMITTAL BASQUE COUNTRY RESEARCH CENTER. S.L.
6. ARCELORMITTAL INNOVACIÓN INVESTIGACIÓN E INVERSIÓN, S.L.
7. ARCELORMITTAL DISTRIBUCIÓN, S.L.
8. ARCELORMITTAL DISTRIBUCIÓN NORTE, S.L.
9. ARCELORMITTAL OLABERRIA BERGARA, S.L.
10. ARCELORMITTAL MADRID, S.L.
11. ARCELORMITTAL COMMERCIAL SPAIN, S.L.
12. ARCELORMITTAL COMMERCIAL PERFILES, S.L.
13. ARCELORMITTAL TAILORED BLANKS ZARAGOZA, S.L.
14. ARCELORMITTAL CASISA, S.A.
15. ARCELORMITTAL AMDS PROCESSING, S.L.
16. ARCELORMITTAL CONSTRUCCIÓN ESPAÑA, S.L.
17. EUROPERFIL, S.L....

2.2. Descripción de las actividades del Grupo

*Para poder entender bien las razones que fundamentan el presente ERTE, y cómo afectan al conjunto de las sociedades que integran el GRUPO ARCELORMITTAL, es preciso conocer cuáles son las actividades que desarrollan las diversas sociedades y centros productivos detallados en el epígrafe anterior.*

*Las sociedades del Grupo se dedican a la industria siderometalúrgica, lo cual incluye la fabricación de acero y sus derivados, la transformación del mismo y su comercialización.*

*En general, la actividad de las sociedades del Grupo se puede clasificar en 3 grandes Líneas de Negocio, a las que se une la actividad de Investigación y Desarrollo y los Servicios Centrales:*

1. Productos Planos:

*Las plantas dedicadas a la fabricación de Productos Planos son las de Asturias (Avilés y Gijón), Sestao, Extebarri, Lesaka, Sagunto y Zaragoza.*

*Las instalaciones siderúrgicas que desarrollan el proceso integral de fabricación de acero están ubicadas en Asturias. En Gijón se encuentra buena parte de la Cabecera: el Parque de Minerale, el Carbones (Aboño), dos Sínter, dos Hornos Altos y una Acería LD. La Cabecera de la factoría de Avilés incluye unas Baterías de Cok, una Acería LD y un Tren de Bandas en Caliente. Los Hornos Altos de la planta gijonesa producen arrabio (hierro fundido) que se traslada hasta las acerías de Avilés y Gijón. En la Acería de Avilés se produce el acero para alimentar los Trenes de Chapa Gruesa de Gijón y de Bandas en Caliente de Avilés. Esta última instalación produce bobina laminada en caliente que, a su vez, acabará convertida en acero galvanizado, hojalata y galvanizado pre-pintado.*

También se fabrica bobina laminada en caliente en la planta de Sestao (Bizkaia). Esta factoría obtiene el acero a partir de chatarra mediante un sistema de fundición por horno de arco eléctrico, capaz de obtener una bobina de 28 toneladas en menos de tres horas.

Las instalaciones dedicadas a productos planos en España se completan con las fábricas de Etxebarri (Bizkaia), donde se obtiene hojalata y chapa cromada; Lesaka (Navarra), que dispone de una Línea Combinada de Galvanizado y Pintura; la planta de Sagunto (Valencia), que produce bobina fría electro-galvanizada y galvanizada, y desde finales de 2015, Usibor® Alusi; y también Tailored Blanks Zaragoza, que suministra formatos de acero soldados por láser para la industria del automóvil.

Los principales consumidores de los productos planos son el sector del automóvil y su industria auxiliar, los fabricantes de envases, tanto alimenticios como industriales, y los electrodomésticos.

## 2. Productos Largos:

El sector de Productos Largos se compone de las siguientes plantas:

a) La planta de Gijón, en la que se producen dos productos largos, carril y alambión, a través del proceso siderúrgico integral, que emplea mineral de hierro como principal materia prima. Esta factoría dispone de los dos únicos hornos altos en funcionamiento de España y una acería de conversión por oxígeno LD.

b) La planta de Bergara, que produce perfiles ligeros.

c) La planta de Olaberriá, que produce perfiles medianos.

d) La planta de Zumárraga, que actualmente alberga un parque de chatarra.

La mayor parte de la producción de estas plantas se destina a al sector de la construcción.

## 3. Downstream Solutions:

Downstream Solutions es el segmento de ArcelorMittal que ofrece soluciones de acero a sus clientes en un amplio rango de productos y servicios en sus más de 300 centros. En España dispone de tres negocios diferenciados: Distribución, AMDS Processing y Construcción España.

a) Distribución: es la empresa líder de distribución, transformación y comercialización de productos siderúrgicos de acero. Cuenta con una red de 17 plantas industriales con logística de stock y transporte propios que garantizan el suministro inmediato a sus clientes en España y Portugal de toda su oferta multiproducto (planos, largos y tubo), ya sea comercial o transformado.

b) AMDS Processing: es el negocio de Downstream Solutions en España que procesa productos planos al carbono en función de las necesidades de sus clientes. Dispone de plantas en Navarra (Legasa) y Álava (Salvatierra). Los principales segmentos a los que se dirige son la automoción, distribución, construcción, electrodomésticos, aceros eléctricos y tubos.

c) Construcción: es el negocio de Downstream Solutions que ofrece soluciones de acero para el mundo de la construcción como paneles y perfiles de cubierta y fachada, perfiles deck para cubiertas, bandejas para sistemas de fachada, paramentos estéticos o perfiles para forjados colaborantes, todos ellos creados de acuerdo con los criterios técnicos más exigentes del mercado.

## 4. Investigación y desarrollo:

El GRUPO ARCELORMITTAL tiene en España una fuerte presencia de actividad en I+D.

Cuenta en Asturias con dos Centros Globales de I+D especializados en la innovación aplicada al proceso siderúrgico:

Global R&D Asturias Centre (focalizado en la investigación en las áreas de energía, subproductos, desarrollo de nuevos productos, inteligencia artificial o mecatrónica, entre otras) y Global R&D New Frontier Centre (factoría digital, nuevos 4.materiales o fabricación aditiva, entre otras).

Esos centros lideran proyectos que son posteriormente aplicados en las factorías de la Compañía en Asturias y en el resto del mundo.

Por su parte, el Centro de Sestao (Basque Country Research Centre) investiga desarrollos de nuevos productos y procesos, en cuatro grandes áreas: materias primas y subproductos, EAF y colada continua, recalentamiento y proceso de laminación y acero (aplicaciones y soluciones).

## 5. Oficinas corporativas:





Además de estas actividades industriales, en España contamos con oficinas en Madrid que acogen los servicios corporativos de Asuntos Legales, Tesorería, Seguros e Impuestos de las empresas subsidiarias presentes en otros países del Sur de Europa y Norte de África, entre otros departamentos transversales."

B.- Que dentro del punto 4 ("CAUSAS MOTIVADORAS DE LA MEDIDA SUSPENSIVA SOLICITADA") el punto 4.4 se dedica a la "Descripción de la situación productiva del Grupo ArcelorMittal en España" y se refiere lo siguiente:

"En el 2019 el Grupo ya sufrió un fuerte impacto como consecuencia de la reducción de la producción industrial en la zona euro, que experimentó una caída del 1,8% en dicho ejercicio. Esa situación, ya negativa de por sí, se ha visto severamente agravada como consecuencia de la crisis sanitaria y el impacto que la misma está teniendo y seguirá teniendo en los próximos meses.

Dicha situación se puede visualizar a través de los siguientes indicadores:

a) Ingresos: caída de los ingresos en 2019 del 6,5% respecto al nivel registrado en 2018

Los ingresos se han visto reducidos en un 17,3% en el primer trimestre de 2020 con respecto al 2019. Ello es consecuencia del impacto de la crisis sanitaria, que tuvo un impacto negativo en la demanda de acero en España del 12%.

b) Margen operativo: reducción del margen operativo en 2019 del 19,3% respecto del registrado en 2018.

El margen operativo se ha visto reducido en un 23,7% en el primer trimestre de 2020 con respecto al 2019. Ello es consecuencia del impacto de la crisis sanitaria.

c) Producción estimada: la producción estimada para 2020 es inferior en un 37,1% a la del ejercicio 2019.

En construcción, se estima que la demanda se reducirá un 58% en el segundo trimestre de 2020, y un 44% y un 46% en el tercer y cuarto trimestre. Estos valores indican una producción anual un 43% menor destinada al sector de la construcción.

En el caso de los productos planos se espera terminar 2020 con una caída de producción del 36%. En el caso de los productos largos la caída esperada es del 35,3%. La caída promedio para ambos productos en 2020 es del 35%.

d) Capacidad productiva: en el caso de los productos planos, la utilización de la capacidad máxima en 2019 fue del 84,5%, mientras que se estima que en 2020 la capacidad utilizada será sólo de un 51,7%.

En el caso de los productos largos, la utilización de la capacidad en el 2019 fue del 80%, mientras que se estima que en 2020 sólo se usará el 51,7% de la capacidad de producción.

Como se puede ver, los indicadores de actividad previstos para el ejercicio 2020 ponen de manifiesto una situación productiva muy complicada para las empresas del Grupo ARCELORMITTAL. Ello es debido al impacto de la crisis de la Covid-19 y a las malas perspectivas económicas que trae consigo."

Y el punto 4.5 contiene la "Descripción de la situación financiera del Grupo ArcelorMittal en España. Proyección a 31 de diciembre de 2020." en los términos siguientes:

"Esa situación productiva negativa y difícil, se producirá además en un contexto económico y financiero también muy complicado, que, además, se verá agravado por la situación productiva.

Los principales indicadores de la situación económica y financiera son, además de los ya expuestos en el epígrafe anterior respecto a los ingresos y el margen operativo, los siguientes:

a) Margen EBITDA: en 2019 fue negativo, por valor de más 84 millones de euros, mientras que en 2018 había sido positivo.

Téngase en cuenta que en el primer trimestre del 2020 el margen EBITDA fue un 89,4% inferior al del primer trimestre de 2019. Esto augura a cierre del ejercicio 2020 un resultado aún peor que en el 2019, año en el que, como hemos indicado, ya fue negativo por valor de más de 84 millones de euros.

b) Margen EBIT: en 2019 fue negativo, por valor de más de 151 millones de euros, mientras que en 2018 había sido positivo.

Al igual que pasaba con el indicador anterior, en el primer trimestre del 2020 el margen EBIT fue negativo, incrementándose las pérdidas en un 2194% respecto a las del primer trimestre de 2019. Esto augura a cierre del ejercicio 2020 un resultado aún peor que en el 2019, año en el que, como hemos indicado, ya fue negativo por valor de más de 151 millones de euros.

Por lo tanto, la situación económica y financiera del Grupo, que ya era preocupante en el 2019, se va a ver severamente agravada en el 2020, como consecuencia de la Covid-19 y la crisis que ya está desencadenando.



Hasta el punto de que si no se toman medidas, el Grupo se arriesga a tener un resultado EBIT (pérdidas) a 31 de diciembre de 2020 de 389 millones de euros. Sería el segundo ejercicio consecutivo con pérdidas, ya que las del 2020 se sumarían a las del 2019, que alcanzaron la cifra de 151 millones de euros.

Sólo para mantener las pérdidas del 2019, el Grupo tendría que ajustar los gastos de personal (únicos sobre los que existe margen de maniobra, pues otros gastos ya han sido fuertemente ajustados) en un 46,3%."

C.- Que el punto 5 se refiere a la "MEDIDA PROPUESTA: SUSPENSIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO. SUSPENSIÓN DE LA APLICACIÓN DEL ERTE N° NUM000 . PERÍODO DE VIGENCIA Y APLICACIÓN" en los siguientes términos:

"Como hemos visto, el GRUPO ARCELORMITTAL atraviesa una situación productiva, económica y financiera muy seria, que se va a ver agravada a lo largo del presente ejercicio 2020, todo ello como consecuencia de la crisis sanitaria y económica derivada de la Covid-19.

Ante la situación descrita, se hace necesario disponer de la posibilidad de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores de las empresas del Grupo, en función de las necesidades productivas existentes en cada momento, para (i) poder adaptar los recursos humanos disponibles a los niveles de actividad existentes en cada momento en cada empresa y en cada fábrica, sección, taller o instalación, y (ii) para poder conseguir el objetivo de reducir los costes de personal en un 46,3%, como medida absolutamente necesaria para asegurar la viabilidad del Grupo en España y el mantenimiento de los más de 8.200 puestos de trabajo.

Por ello, ya con fecha 7 de abril de 2020, el Grupo ARCELORMITTAL se vio en la necesidad de solicitar a la Dirección General de Trabajo la autorización para aplicar un ERTE por fuerza mayor, con efectos al 6 de abril de 2020, habiendo dictado la Autoridad Laboral una Resolución de fecha 15 de abril de 2020, por la que se denegó la declaración de existencia de fuerza mayor.

El Grupo discrepa de la Resolución de la Autoridad Laboral, en tanto considera que la situación que padece desde el 6 de abril es constitutiva de fuerza mayor, como argumentó en el ERTE presentado. Por ello, se está planteando la posibilidad de impugnar dicha Resolución denegatoria, para que se declare que, hasta la finalización del estado de alarma, ha estado afectada por una situación de fuerza mayor.

Por tanto, en caso de que finalmente se impugne la Resolución, debe entenderse que el presente ERTE, en lo relativo al período en que habría fuerza mayor (es decir, desde el 6 de abril hasta la conclusión del estado de alarma) se presenta sin perjuicio de los efectos de una eventual estimación de dicho recurso y ad cautelam, para el supuesto de que finalmente se confirme la denegación de la existencia de fuerza mayor.

Por otro lado, la situación productiva, financiera y económica descrita, que se ha visto seriamente agravada en el ejercicio 2020 (y se seguirá agravando) a raíz de la situación creada como consecuencia de la Pandemia, hace que el ERTE n° NUM000 que el Grupo tiene autorizado hasta el próximo 31 de diciembre de 2020 se haya convertido en un instrumento absolutamente inadecuado para hacer frente a la nueva situación creada por la Covid-19 y el impacto que la misma va a causar en el Grupo y alcanzar los objetivos que, según el Informe Técnico, debe alcanzar el Grupo para garantizar su viabilidad así como la continuidad y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Dicho ERTE fue negociado y autorizado por la Autoridad Laboral en el año 2009, en un escenario económico y productivo muy diferente al actual. Es más, la última de las prórrogas de dicho ERTE (autorizada por la Dirección General de Trabajo en fecha 21 de diciembre de 2018), fue acordada en un escenario económico, financiero y productivo que nada tiene que ver con el actual, y en un momento en el que ni siquiera era posible imaginar la crisis sanitaria y económica que se nos iba a venir encima a lo largo del 2020, y cuyos efectos se van a extender durante una buena parte del período de aplicación y vigencia de la última de las prórrogas del ERTE n° NUM000 .

En particular, dicho ERTE incorpora unos límites máximos de afectación de trabajadores y unas condiciones económicas para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación que hacen inalcanzable el objetivo descrito en el Informe Técnico y en esta Memoria, de adaptar los recursos humanos disponibles al nivel de actividad existente en cada momento y de reducir los costes de personal en, al menos, un 46,3% durante el 2020, como única forma de evitar que el Grupo incurra en unas pérdidas de 389 millones de euros y, al menos, igualar, las pérdidas de 151 millones de euros del ejercicio 2019. Por ello, la nueva situación actual no puede ser abordada a través de la aplicación del ERTE n° NUM000 , ya que ese instrumento ya no sirve para hacer frente a la situación productiva y para garantizar la viabilidad del Grupo en España y para mantener los más de 8.200 puestos de trabajo que tiene.

A la vista de lo expuesto, se hace necesario dejar en suspenso el ERTE n° NUM000 e implantar un nuevo ERTE, adaptado a la situación productiva, económica y financiera actual del Grupo, al menos hasta que la superación

*de esta situación nueva, creada por la Pandemia y sus efectos, permita reestablecer la aplicación del ERTE nº NUM000 .*

En base a las estimaciones que se han hecho en el Informe Técnico, se estima que la situación actual, derivada del impacto de la Pandemia, no se superará al menos hasta transcurridos 12 meses, por ello se propone que el presente ERTE tenga una vigencia de un año, contado desde el día siguiente a aquél en que sea posible su aplicación tras la tramitación del procedimiento legal y que, dentro de ese período y durante todos los días que lo integran, se puedan suspender los contratos de los trabajadores afectados, en función de las necesidades productivas y organizativas del Grupo. Mientras tanto, se dejaría en suspenso la aplicación del ERTE nº NUM000 ."

El texto del informe técnico obra en el descriptor 183 y lo damos íntegramente por reproducido.

Si bien destacamos del mismo que para exponer los resultados del grupo de empresas durante los años 2018 y 2019 y para las previsiones del mismo durante el año 2.020 no fueron tenidos en cuenta los presentados por las entidades:

- ARCELORMITTAL SPAIN HOLDING, S.L. cuyo objeto social es la administración de valores mobiliarios de otras sociedades (Holding), exceptuando aquellas actividades propias de instituciones de inversión colectiva, las de gestoras de carteras, y las de sociedades que vienen reguladas por la Ley 24/1988, de 28 de Julio, del Mercado de Valores;

- ARCELORMITTAL BASQUE HOLDING, S.L. cuyo objeto social es la tenencia, coordinación, administración y gestión de acciones o participaciones sociales en sociedades del sector siderúrgico y financiero.

- descriptores 214 y 215 y contestaciones vertidas por el autor del informe técnico en el acto de la vista-

**SEXTO.-** El día 28 de abril se celebró reunión telemática entre las personas designadas por las empresas y las designadas por los representantes de los trabajadores extendiéndose el acta que obra en el descriptor 181 que damos íntegramente por reproducido si bien del mismo destacamos lo siguiente:

a.- que las partes que se reconocen como interlocutores válidos para la oportuna negociación y constituyen la presente comisión como un órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.2 del Real Decreto 1483/2012;

b.- que a dirección "*pone esta reunión en el contexto del Grupo, en el que hay necesidad de tomar medidas para evitar el deterioro de los resultados en la medida de lo posible, habida cuenta de la situación del mercado. Manifiesta que la adopción de una medida de regulación temporal de empleo no solo tiene sentido desde el punto de vista del ajuste de los recursos humanos a las necesidades productivas, sino que también tiene sentido de ajuste de costes en una grave situación de deterioro de resultados, con la imperiosa necesidad de reducir y variar costes fijos. La medida en sí contribuye a estas finalidades y el no aplicarla agrava la situación y haría necesario acudir a medidas más radicales, como pueden ser las extinciones no voluntarias de contratos. En este espíritu planteó el expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, que fue desestimado por la Autoridad Laboral. Sin perjuicio de seguir considerando justificada la medida que planteó y reservándose las acciones que legalmente puedan proceder, vuelve a plantear este nuevo expediente animada por el mismo propósito de evitar medidas más drásticas. Manifiesta que se ha estimado que no hacerlo requeriría la extinción de entre 50 o 100 contratos en un primer momento...*

*...explica que, sin perjuicio de la disminución de actividad en los trimestres precedentes, las causas invocadas son, no solo las productivas que vienen motivadas por la situación de pandemia global, sino también las económicas, cuya crítica realidad se hace evidente y queda explicada en los informes referidos.*

*La duración de la medida es de un año desde su implantación, dejando en suspenso la aplicación del ERTE NUM000 aún vigente y que está fundamentado en causas de entidad y naturaleza distintas a las que actualmente concurren.*

*Además de lo anterior, y debido a la crítica situación de mercado, se confirma la parada del Horno Alto realizada en el mes de febrero y sin fecha de arranque, así como la paralización de las inversiones en marcha al cortarse el CAPEX como consecuencia de la no generación de EBITDA (requisito imprescindible).*

*Concluye la intervención de la dirección de la empresa reiterando que la medida pretende preservar el mantenimiento del empleo, contribuyendo a evitar el deterioro de los resultados económicos que sitúan a las plantas españolas en clara desventaja competitiva con otras Plantas del Grupo en Europa.*

*En estas circunstancias la dirección no puede mantener la oferta de garantía salarial que planteó en el ERTE por fuerza mayor presentado con ocasión de la pandemia y que fue rechazado por la Autoridad Laboral; en consecuencia, no ofrece complemento salarial durante la suspensión de contratos pretendida."*

c.- que la representación de UGT manifiesta " su sorpresa y rechazo ante lo que interpreta como anuncio de despidos, al darse la cifra de entre 50 y 100 extinciones de contrato. Considera improcedente que se invoque tan enfáticamente la corta duración del periodo de consultas excluyendo la posibilidad de ampliarlo, todo ello en una situación de instalaciones paradas.

Denuncia la incoherencia que supone que se hable de diálogo social mientras se plantean despidos y se persiste en la intención de aplicar un ERTE por fuerza mayor que ya ha sido rechazado por la Autoridad Laboral, anunciando recursos. La dirección en realidad pretende aprovechar la pandemia para hacer una reestructuración. Si la dirección realmente quiere un diálogo, debe retirar cualquier amenaza de despido y abandonar cualquier proyecto de cierre de instalaciones.

En cualquier caso, manifiesta que las razones invocadas para la tramitación de este expediente suenan muy parecidas a las que se invocaron en el ERTE de 2009, por eso considera que el expediente tramitado en su día, y aún vigente, cubriría suficientemente el supuesto y haría innecesaria la tramitación de este.

Se reserva la emisión de una opinión más completa a la vista de la documentación."

d.- que la representación de CC.OO. se expresa que "las manifestaciones hechas por la dirección no difieren de las invocadas en 2009. Considera también que el ERTE aprobado entonces y aún vigente es aplicable. Manifiesta en cuanto a la documentación que, aun considerando que es la justa, la que pide la ley, no se debe perder de vista que incluye informes ad hoc, es decir hechos para validar las conclusiones que anticipadamente ha hecho la empresa.

Considera inaceptable que se hable de despidos y afirma que es imposible creer que con una empresa de la importancia y características de ARCELORMITTAL pueda llegar a la catástrofe que nos anuncian por la afectación temporal de la presente coyuntura."

e.- ELA se plantea "un ámbito de negociación a nivel de Euskal Herria, que es el ámbito de su representación. En cualquier caso, considera que la empresa debería presentar medidas de acompañamiento social y garantizar el mantenimiento del empleo futuro de las plantas.;"

f.- LAB hace también una primera referencia a la cuestión del ámbito, considerando que sería más adecuado fijar una negociación propia en Euskal Herria. Igualmente considera que el plazo para el periodo de consultas no debería comenzar hasta que se haya podido analizar la documentación y que, en cualquier caso, debería ampliarse.

g.- la representación de USO reitera el criterio que ya expuso en la tramitación del ERTE por fuerza mayor, en el sentido de que debería intentarse una vía consensuada para ir juntos en el combate contra las adversidades actuales. En cualquier caso, manifiesta que estudiará la documentación y dará su opinión al respecto.

h.- CSI manifiesta que estudiará la documentación y hará las manifestaciones que considere en su momento.

**SEPTIMO.-** La primera de las reuniones del periodo de consultas tuvo lugar el día 30-4-2020 extendiéndose el acta que obra en el descriptor 189 con el contenido siguiente:

"Como cuestión previa y ante las dificultades de obtener la firma de todos los asistentes, habida cuenta del tipo de reunión que se celebra a distancia, las partes acuerdan, como ya hicieron en la reunión anterior, delegar la firma en personas que tengan firma electrónica habilitada. En concreto se delega en los Sres. Teodulfo , Urbano y Isaac , por la representación social, y en el Sr. Carlos Jesús , por la representación de las empresas. CSI manifiesta que no delega su firma en el acta, por lo que expresará su conformidad, en su caso, firmando una copia escaneada o enviando un email.

Se inicia la reunión poniendo de manifiesto las dificultades de acceso al SharePoint respecto de la información contable y que se han ido solucionando.

UGT hace referencia a que considera necesario que se pueda habilitar un acceso a la información contable sin necesidad de poseer previamente una cuenta de correo corporativa, lo que imposibilita el acceso desde los servicios de las federaciones que han de poder ayudar en el análisis e interpretación de los datos. Por otro lado, junto a la información que se les ha enviado a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, no se ha enviado la información contable, lo cual causa indefensión.

Entrando en el análisis de la información, ELA hace referencia a que faltan las primeras 18 primeras páginas de EUROPERFIL de 2019. Algunas cuentas vienen en inglés y deben darse en un idioma oficial en España. En las cuentas de 2020 no se identifican las sociedades.



La dirección explica que hay un Excel donde vienen identificadas por un número, se revisará si falta la información. Se han aportado las cuentas como ha sido posible y solo alguna parte muy limitada de alguna sociedad y de algún ejercicio está en inglés.

La dirección pregunta si la solicitud de información de sociedades fuera del ámbito de su representación de este sindicato, limitada a Euskal Herria, es coherente con sus planteamientos sobre el ámbito de afectación planteado en las reuniones precedentes, a lo que se responde que no se van a hacer comentarios al respecto.

Por parte de CC.OO. se pregunta si se podría facilitar información analítica por producto. La dirección responde que analizará esta petición y, si fuera posible, se pondría a disposición en el SharePoint.

El mismo sindicato indica que hay un error en la página 7 de la memoria explicativa, donde se mencionan baterías de cok en Avilés y no en Gijón.

UGT manifiesta que está analizando la información y espera poder hacer sus comentarios en la próxima reunión.

Igual manifestación hace la representación de CC.OO.

Toma la palabra de nuevo la representación de UGT para manifestar que considera muy corto el plazo legal, teniendo en cuenta el volumen de la información y la complejidad societaria que la propia empresa ha puesto de manifiesto. A su juicio se necesita mucho más tiempo para poder hacer alegaciones sobre la base de un estudio suficiente.

La dirección manifiesta que no habría tenido ningún inconveniente en alargar los plazos para la tramitación de un expediente por causas económicas y productivas si hubiera sido aprobado el expediente por fuerza mayor que fue intentado. Tampoco la dirección ha tenido todo el tiempo que hubiera necesitado, dada la urgencia para actuar. A pesar de ello, con un gran esfuerzo, ha sido capaz de conseguir un informe y una memoria más que contundentes.

A su juicio hay una situación que exige tomar medidas urgentemente. No se trata de que el Grupo intenta aprovecharse de los fondos públicos para reestructurarse, como se ha llegado a decir en prensa. La realidad es que hoy mismo se ha publicado que el PIB ha disminuido en un 5,2 % en el primer trimestre del año, cifra enormemente preocupante, tanto más cuanto que el estado de alarma se declaró el 14 de marzo.

Por otro lado, la situación precedente a la pandemia ya daba signos preocupantes, como es de ver en los resultados de finales de 2019 y en la necesidad de parar un horno alto en Asturias en febrero de 2020.

A fecha de hoy, dentro del Grupo, España es el único país que no ha aplicado medidas para adaptarse a la pandemia, al margen de la aplicación provisional del ERTE del 2009 y del intento de tramitar un ERTE por fuerza mayor.

La dirección manifiesta que, en realidad, España lleva un mes y medio de retraso con respecto a otros países donde las ayudas públicas vienen a paliar con muchísima mayor intensidad la situación, llegando en algún caso hasta el 80 % de los salarios de los trabajadores.

El hecho de que se haya desestimado el ERTE por fuerza mayor obliga a adoptar medidas adicionales que vengan a compensar el deterioro que ello supone en la economía de la empresa.

Reitera que, en cualquier caso, ha de procurarse un sincero diálogo social para buscar la mejor solución.

UGT manifiesta que la dirección debería olvidarse en estas reuniones de lo que diga la prensa y atender a lo que se diga aquí, que es donde se traslada nítidamente lo que resulta procedente. Por otro lado, considera incoherente la invocación que la empresa hace del diálogo social. A su juicio, la dirección se sienta en esta mesa porque está obligada a ello. A su juicio, cuando ha podido hacerlo, ha obviado a la representación social.

El ERTE de 2009 ya contemplaba las causas productivas que pudieran preceder a la pandemia y esa es la razón por la que la representación social considera que se está aprovechando la crisis sanitaria para hacer una reestructuración. En el fondo se pretende que la solución venga a costa de los trabajadores a los que se les ofrece un expediente de regulación de empleo sin más prestaciones que las públicas y sin ninguna garantía adicional por parte de la empresa. Estos planteamientos hacen muy difícil un acuerdo. Nadie está negando la realidad, pero no encontramos ningún argumento para cambiar lo que ya está aprobado. Es difícil de entender el mensaje. La empresa habla de la pandemia y de problemas estructurales. Mezcla una cosa y otra, cuando la realidad es que hay una situación coyuntural que puede abordarse. No se entiende, a su juicio, que el Grupo no tenga capacidad para soportar esa situación coyuntural. Manifiesta que, ya se han abordado situaciones coyunturales, como cuando se tuvo seis meses el horno parado. Entonces se buscaron soluciones y hasta llegaron inversiones importantes. A su juicio, ese es el camino a seguir.



*Por otro lado, manifiesta que expedientes como el que ahora se tramita no solo implican a los directamente afectados, sino que tienen repercusión en muchos colectivos que también hay que contemplar responsablemente. En cualquier caso, hay que aclarar todos los aspectos del tratamiento a dar a los trabajadores.*

*Es la empresa la que rompe el diálogo cuando presenta un ERTE por fuerza mayor sin contar con nadie y cuando pone encima de la mesa la amenaza de despidos.*

*CC.OO. considera que venir a apelar al diálogo social en este momento es lamentable. Ha sido la empresa la que ha roto el diálogo social y ella es la culpable de que haya fracasado el ERTE de fuerza mayor. Considera inadmisibles que, después de esa pifia, encima venga a plantear despidos.*

*En cuanto a la situación económica, manifiesta que, en el primer trimestre de 2019, aun teniendo beneficios, la empresa aplicó el ERTE de 2009 a personal de estructura.*

*Hace referencia a que, conforme a la opinión de los expertos que informan en el Comité de Empresa Europeo, el Grupo no tiene beneficios en Europa por el error estratégico de la adquisición de ILVA.*

*A su juicio, en otros países europeos puede haber ayudas públicas hasta el 70 % de los salarios, pero con el 30 % restante se pueden pagar los salarios de España.*

*En cualquier caso, advierte que, si de verdad se quiere acordar, han de eliminarse los despidos del panorama.*

*Para UGT, poniéndose encima de la mesa la retórica del diálogo social, no tiene lógica el anuncio de un recurso contra la denegación del ERTE por fuerza mayor. Si hay voluntad de negociar, ha de retirarse el recurso contra la desestimación de ese ERTE.*

*La dirección manifiesta que el ERTE por fuerza mayor pretendía precisamente evitar despidos y en él se intentó ofrecer el máximo posible de garantías salariales a los trabajadores.*

*Se refutan los argumentos de la contraparte, con reiteración de los argumentos expuestos. Se puntualiza que en Luxemburgo las ayudas públicas llegan al 80 %, lo que reduce mucho la carga sobre la empresa.*

*Pone de manifiesto que la representación de los trabajadores ha puesto líneas rojas a esta negociación, como la retirada de extinciones de contratos. La pregunta es qué hacer para compensar lo que se ha perdido con la medida que no conseguimos aplicar.*

*Respecto de las repercusiones de la operación de adquisición de ILVA, manifiesta que la situación que justifica la adopción de medidas urgentes, y que se describe en la memoria, no está referida a Europa, sino a la estricta coyuntura en España; por tanto, nada tiene que ver con esa operación.*

*A juicio de la dirección, se han de explorar las posibilidades del diálogo, tanto en la constatación de las causas como en lo que se pueda hacer en el acompañamiento social, siempre de acuerdo con la situación de la empresa.*

*La situación actual no tiene precedentes y requiere adoptar medidas específicas.*

*Tras un debate sobre las condiciones del diálogo social, con referencia a aspectos de la negociación colectiva y otros de la gestión, la representación social concluye con un reproche enérgico de la falta de voluntad de diálogo y la manifestación de que un grupo de la dimensión de ArcelorMittal pretende mutualizar las pérdidas, cuando nunca mutualiza los beneficios cuando se dan. Por otra parte, echa de menos que el Grupo haya hecho aportaciones dirigidas a la sociedad en general, como han hecho otras empresas de su entidad.*

*Acusa a la dirección de no haber movido nada de su postura inicial. A lo que la dirección responde que lo mismo podría decirse de su parte.*

*La dirección manifiesta que la pertenencia al Grupo siempre ha supuesto una garantía para los trabajadores, como lo demuestra que jamás ha retrasado los pagos de salarios, por ejemplo, o que siempre que ha adoptado medidas de ajuste ha ofrecido garantías adicionales a las prestaciones públicas. En este momento, la empresa está dispuesta a contemplar medidas de acompañamiento, pero sobre la base de las posibilidades que la realidad cambiante ofrece.*

*La representación social reitera que no habrá acuerdo de ningún tipo si se ponen despidos encima de la mesa y se mantiene el recurso del ERTE por fuerza mayor.*

*Se reitera que el ERTE actual cubre suficientemente la situación, tanto más cuando la empresa incide en que ya viene precedida por los resultados anteriores.*

*Se manifiesta, por parte de algunos sindicatos, que se está en esta mesa y se seguirá en ella, no se tiene ningún problema para tratar sobre las medidas de acompañamiento, bien en este ámbito de negociación bien en el ámbito del ERTE de 2009 aún vigente.*



La dirección razona que el diálogo social, en las actuales circunstancias, debe ajustarse al contexto y hacerse más proactivo.

La representación de CSI considera un debate baldío hablar de cuestiones ajenas al ERTE. Por otro lado, pregunta por qué el ERTE se plantea para un año de vigencia y por qué en el momento en que ya se inicia la desescalada. Solicita también que se concreten las medidas y se indique cómo van a afectar a los talleres e instalaciones. Finalmente solicita un calendario de reuniones que permita que el periodo de consultas sea operativo.

La dirección contesta que el año se ha fijado como referencia y en función de las previsiones de expertos como Oxford Economics. A su juicio y conforme a estas previsiones, el plazo de un año incluso se queda corto. Pone por ejemplo lo que ocurre en la construcción a la que destinamos una gran parte de nuestra actividad. Hoy los grandes inversores/ promotores (ejemplo de parques logísticos, industriales...) han paralizado todas sus decisiones de inversión. Han dejado de comprar terrenos y promoverlos. Este parón se traslada en un vacío temporal de demanda de acero a futuro y esto es un hecho.

Abundando en esta idea, comenta que hay probabilidad de que en enero y febrero de 2021, con la llegada del frío, volvamos a situaciones de confinamiento con consecuencias económicas dramáticas.

En cuanto al momento de presentación del ERTE, prácticamente coincidiendo con el momento de inicio de la llamada desescalada, manifiesta que la desescalada no supone la solución de los problemas. La adaptación de los recursos ha de ser flexible, en la misma manera que lo ha sido en los precedentes.

Contestando a la demanda de un calendario de reuniones, manifiesta que este viene condicionado por el plazo legal y ya está concretado en las convocatorias de las reuniones que se han acordado. "

**OCTAVO.-** La siguiente de las reuniones del periodo de consultas tuvo lugar el día 4 de mayo de 2020 extendiéndose el acta que obra en el descriptor 190 en la que se hizo constar lo siguiente:

"Como cuestión previa y ante las dificultades de obtener la firma de todos los asistentes, habida cuenta del tipo de reunión que se celebra a distancia, las partes acuerdan, como ya hicieran en la reunión anterior, delegar la firma en personas que tengan firma electrónica habilitada. En concreto se delega en los Sres. Teodulfo y Urbano, por la representación social, y en el Sr. Carlos Jesús, por la representación de las empresas. CSI y LAB manifiestan que no delegan su firma en el acta, por lo que expresarán su conformidad, enviando un email.

Comienza la reunión con la intervención de UGT reiterando que el tiempo fijado para el periodo de consultas es insuficiente para analizar toda la información y poder consultar y obtener asesoramiento de sus servicios técnicos.

Sin perjuicio de ello y anunciando la entrega de un informe contradictorio que esté en elaboración, hace una exposición de carácter preliminar de su opinión sobre el expediente indicando lo siguiente:

- No se aportan los datos objetivos de las causas alegadas por lo cual no existe un criterio de proporcionalidad al partir de premisas incorrectas.

- La memoria e informe desarrollan la hipótesis de pérdidas partiendo de un escenario económico anterior al Covid 19 y para esas contingencias existe el ERTE 2009, siendo este un ERTE motivado en las consecuencias del Covid 19 no se aportan ni valoran en sus informes la incidencia de este en los resultados previstos de la compañía.

- Además, no se aportan estimaciones de producción de ningún tipo, desglosado por producto, para el año 2020. Según la propia memoria de la empresa la dirección española no tiene capacidad de decisión, pues las decisiones de producciones se toman a nivel europeo, en cambio solo aportan datos de demanda a nivel español, sin datos del mercado de exportación, cuando nuestra cuota de mercado de exportación es importante en nuestra producción.

- Las medidas solicitadas son totalmente desproporcionadas pues no detallan ni el plan organizativo y ni productivo concreto durante la vigencia del ERTE, más allá de ser para la totalidad de la plantilla.

Tras esta exposición, la dirección de la empresa responde a los puntos señalados en ella, poniendo de manifiesto que la duración del periodo de consultas la marca la ley y que, si en este caso es tan breve, es porque el legislador es consciente de las especiales circunstancias que atravesamos y de la urgencia de darles respuesta. Esa urgencia ha conllevado que tampoco la empresa haya podido dedicar el tiempo que habría deseado para obtener el informe técnico y elaborar su memoria. En cualquier caso, respetando el derecho que la representación de los trabajadores tiene a utilizar las tácticas que juzgue oportunas para la defensa de sus intereses, considera que no es de recibo alegar la falta de documentación. La documentación contable excede de la exigible legalmente y es un soporte más para justificar lo que resulta obvio, que es una situación crítica sin precedentes. En todo caso, en el plano estrictamente técnico y en relación con las causas económicas que se invocan, hay una realidad



*incontestable a la que la ley ya asocia suficiencia de causa: el hecho de que, durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas sea inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Esa realidad está acreditada y determina, por sí sola, la justificación de la medida que se pretende. En cuanto a las objeciones de que no hay evidencias del deterioro futuro que contempla el informe técnico, la dirección manifiesta que es obvio que no existe un sistema de medida indiscutible de la realidad futura, pero lo cierto es que los organismos públicos y los expertos publican sus previsiones y estas son alarmantes. No se puede negar esas previsiones, salvo que se tenga un interés ciego en hacerlo. Finalmente, y en cuanto a la amplitud con que se propone por la empresa la aplicación del ERTE, la dirección manifiesta que está en línea con la práctica ya acreditada en los precedentes y es la que garantiza una verdadera adaptación ágil a la realidad cambiante.*

*Considera UGT que lo que el Grupo está haciendo es aprovechar cualquier coyuntura adversa para reestructurar o reorganizar, sin importarle el perjuicio de los trabajadores. Manifiesta que, desde la crisis de 2009, el grupo ha perdido más del 30 % de sus recursos humanos. Teme que, aprovechando la coyuntura, se tomen decisiones perjudiciales para las plantas españolas y que este ERTE sea solo una medida más en esa línea. Para poder ser creíble -manifiesta- hay que poner encima de la mesa toda la verdad. La buena fe exige explicar todas las implicaciones de las decisiones y toda la información.*

*Por la dirección se rechazan las acusaciones de querer aprovechar la coyuntura para reestructurar. A su juicio, sería frívolo negar que está pasando algo muy grave y que hay que tomar medidas. Reconoce que ya en los últimos meses anteriores a la pandemia había problemas, pero esas dificultades han sido agravadas por dicha pandemia. El ERTE en tramitación, en cualquier caso, es una medida coyuntural para una situación coyuntural y, como tal, contempla, en un horizonte más o menos lejano una vuelta a la normalidad a cuya viabilidad pretende contribuir.*

*CC.OO. pregunta sobre su petición de que se aporten datos de contabilidad analítica por producto. Manifiesta que la representación social conoce bien las plantas y sabe que las dificultades no son generadas por el COVID, sino que preceden; por eso, a su juicio, ya existe una herramienta de adaptación, que es el ERTE de 2009, a la que nos deberíamos remitir y, si se requiriera, acordar las modificaciones necesarias.*

*Manifiesta que aportará un documento con las alegaciones que considere. En cuanto a las manifestaciones de la dirección de que tampoco ella ha tenido el tiempo que habría deseado para preparar el ERTE, manifiesta que es la empresa la que ha decidido iniciarlo y el momento para hacerlo.*

*Por parte de la dirección y a la solicitud de aportación de contabilidad analítica se expresa que la falta de aportación se debe a que no es algo exigido legalmente y tampoco necesario para justificar la existencia de causa para el ERTE, al margen del carácter sensible de la información que ello supone de cara a los competidores.*

*En cuanto a la invocación del ERTE de 2009, la dirección contesta que aquel tuvo una justificación en unas circunstancias también críticas y que no fue la única medida que se adoptó para atajar la situación, de hecho, se alcanzaron acuerdos en la negociación colectiva que supusieron variabilizaciones importantes de salarios, como todo el mundo recuerda, con el alivio en costes consiguiente. En todo caso, aquel ERTE no contemplaba la situación actual, mucho más grave que la de entonces. Los tiempos para adoptar medidas en esta situación lamentablemente no son disponibles, la urgencia obligó a intentar un ERTE por fuerza mayor y, ante la imposibilidad de aplicarlo inmediatamente, obliga ahora a la tramitación del presente, dentro del cual, pese a las dificultades, habrá que intentar acuerdos como se hizo en el pasado. Si no se consiguen acuerdos, en cualquier caso, no deberemos perder de vista la necesidad de garantizar la supervivencia en un mercado muy deprimido, especialmente en el sur de Europa.*

*Más allá de los informes, de la referencia permanente al ERTE de 2009 y de las exigencias de retirada de despidos y recursos, la dirección echa en falta planteamientos concretos por donde pueda avanzar el entendimiento.*

*UGT considera que para avanzar también la dirección debería dar pruebas de sus deseos de hacerlo y lo cierto es que hay dos condiciones encima de la mesa y ninguna de las dos ha sido atendida. A parte de todo, considera que no hay confianza y no se ve real voluntad de diálogo. La dirección se sienta en esta mesa - dice- porque está obligada, cuando ha podido evitarlo, como en el ERTE por fuerza mayor, lo ha evitado. Agrega que la dirección viene aquí con un planteamiento hecho y, si no gusta, ya anuncia que lo aplicará, en cualquier caso. Esa es una manera muy diferente de entender el diálogo social a la que tiene la representación social.*

*La representación de la empresa pregunta a la representación social que, si se atendiera esa petición de retirar los dos puntos controvertidos, estaría dispuesta a plantear algún avance en el diálogo.*

*La representación social viene a reiterar sus planteamientos de eliminación de despidos y de la retirada del recurso contra la desestimación del ERTE por fuerza mayor, aspectos que considera verdaderas amenazas.*



La dirección niega que la manifestación de riesgos sea una amenaza y que es evidente que hay que hacer algo en esta situación. Si no se entiende esto, el acuerdo se hace muy difícil.

CC.OO. considera que para el acuerdo ha de partirse de una situación donde no haya trampas. Se debería intentar llegar a donde se pueda sin amenazas. Por otro lado, considera que hay aspectos de funcionamiento del Grupo que suponen un trato desigual para las plantas españolas y pone como ejemplo la asignación de cartera.

UGT reitera que los problemas que alega el Grupo en España son estructurales, además de que exista una situación coyuntural en este momento. A propósito de los aspectos estructurales, pone como ejemplo cómo hay inversiones no terminadas, lo que incide en la rentabilidad de las plantas españolas, tanto en la cabecera como aguas abajo, por lo que deben ser reactivadas a la mayor brevedad posible.

Se debate sobre el carácter estructural o coyuntural de la situación, terminando la dirección manifestando que es cierto que existían circunstancias adversas previas, pero que la pandemia las ha agravado y que el expediente que se tramita viene justificado estrictamente por la coyuntura generada por la pandemia.

A su juicio el ERTE de 2009 no vale en esta situación con solo unos retoques. En las circunstancias actuales se han de hacer esfuerzos de adaptación importantes.

El punto de partida no es el 70 % que se puso encima de la mesa en el ERTE de fuerza mayor, porque tal oferta se basaba en la perspectiva de un ahorro en cuotas que ahora no es posible.

En este punto, la dirección pregunta si se podría pensar en una reducción del complemento que compense el coste de las cotizaciones.

CC.OO. considera que no sería posible y que es la empresa la que debe correr con las consecuencias de no haber acertado en su planteamiento.

UGT coincide con el planteamiento de CCOO y manifiesta que la representación social no puede aceptar que los trabajadores tengan que compensar los ahorros que la dirección no consiguió por haber planteado mal las cosas.

Reitera su petición de que se alargue el periodo de consultas, no solo para completar su informe, sino también para dar oportunidad al diálogo, siendo para ello necesario que además se retiren los dos condicionantes que lastran la negociación.

Tras un receso, la dirección hace el siguiente planteamiento:

Está de acuerdo en ampliar el periodo de consultas por dos días más y darlo por terminado en próximo día 6 de mayo.

Igualmente estaría dispuesta a renunciar a cualquier vía de extinciones colectivas de contratos y a la presentación de recurso contra la desestimación del ERTE de fuerza mayor si se alcanzara un acuerdo. Sí solicita que, en caso de acuerdo y de la misma manera que la empresa renunciaría a plantear recurso contra la resolución administrativa del ERTE por fuerza mayor, la representación social debería renunciar a presentar cualquier tipo de acción contra las medidas que se acuerden.

Se pronuncian las distintas representaciones sindicales, coincidiendo en que ve bien el planteamiento de la dirección. En cuanto al compromiso de renunciar a cualquier acción contra el ERTE en caso de que se terminara con acuerdo, la mayoría de los sindicatos consideran que no recurrirían un acuerdo que hubieran firmado, pero que no comprometen no hacerlo si singularmente como sindicato no lo hubieran firmado.

Las partes deciden volver a reunirse de manera telemática el próximo día 6 de mayo de 2020 a las 16 horas."

**NOVENO.-** El día 6 de mayo de 2020 se celebró la siguiente de las reuniones del periodo de consultas extendiéndose el acta que obra al descriptor 191 en la que se hizo constar lo siguiente:

"Tras la introducción de la reunión por parte de la dirección haciendo referencia a los planteamientos básicos de las partes en las reuniones precedentes, toma la palabra la representación de UGT.

Reitera que considera insuficiente el plazo del periodo de consultas.

Manifiesta que aprecia la aceptación empresarial, si bien sea condicionada al acuerdo, de las exigencias sociales de renunciar a despidos colectivos y a la presentación de recurso contra la denegación del ERTE por fuerza mayor. Junto a esos aspectos y como contenido de acompañamiento de un posible acuerdo, propone los siguientes puntos:

- Vigencia temporal limitada hasta el 31 de diciembre de 2020.

- Compromiso de mantenimiento de la actividad industrial y señalamiento de fecha para arranque del horno alto parado.



- Implementar y finalizar las inversiones comprometidas.
- Fomento del teletrabajo.
- Respetar las condiciones actuales a los nacidos en 1958 y 1959 que están afectados por el ERTE de 2009.
- Creación de una bolsa de todos los trabajadores eventuales que han estado en AM en España, para ser contratados en el reinicio de la actividad.
- No aplicación del ERTE a quienes estuvieran en reducción de jornada ni a personal de servicios esenciales (bomberos, prevención, servicios médicos).
- Establecimiento de un porcentaje máximo de aplicación individual y aplicación rotatoria equitativa.
- Constitución de una comisión de seguimiento del Acuerdo con reuniones mensuales.
- Constitución de comisiones de seguimiento local, las cuales tratarían sobre la aplicación y respeto del criterio de aplicación rotatoria.
- Anticipo de las prestaciones de desempleo mientras se regulariza por parte del SEPE.
- Garantizar que el personal de estructura afectado por el ERTE no trabaje en teletrabajo durante la suspensión de contrato.
- En cualquier instalación productiva que tenga un funcionamiento 24 horas, imposibilitar la aplicación del ERTE a todo el personal de servicios transversales, fundamentalmente los mantenimientos.
- Compromiso por parte de la empresa de que, cuando menos, durante la vigencia del ERTE se mantuvieran todos los centros de trabajo.
- Permitir la aplicación voluntaria de medidas de flexibilidad antes de aplicar el ERTE.
- No afectación de pagas extraordinarias y vacaciones.

CC.OO. reitera su consideración de que el ERTE 2009 cubre adecuadamente el supuesto por el que se promueve el actual. Al mismo tiempo entiende que algunas de las consideraciones de UGT ya están contempladas en él y está de acuerdo en las que añade.

ELA se suma a las manifestaciones de sus compañeros y solicita que se comprometan inversiones y que el contrato de relevo se aplique en la planta del relevado.

USO se suma a las manifestaciones hechas por CC.OO.

LAB no plantea objeción a lo escuchado, pero solicita además medidas que garanticen la viabilidad de las plantas y se garanticen inversiones. Llama la atención sobre el hecho de que hay trabajadores que ya no tienen prestaciones disponibles y ello debería ser tratado específicamente. A su juicio, el ERTE solo supone restricciones que repercuten económicamente en los trabajadores, pero faltan garantías para los trabajadores y para las plantas.

CSI por no reiterar, se manifiesta de acuerdo con lo expuesto, además de que debería establecerse una garantía salarial que, a preguntas de la dirección, concreta señalando el 100 % del salario. Como aspecto relevante quiere manifestar que no ha podido acceder a fecha al SharePoint dispuesto por la empresa para la información contable.

La dirección contesta a los planteamientos de las representaciones sindicales. En relación con la ampliación del periodo de consultas, considera que debe depender de las posibilidades reales de acordar. Menciona que ya se llevan cuatro reuniones y que no se ha avanzado. El informe y la memoria no son tan largos como para necesitar un tiempo muy dilatado. Si ha habido algún avance, ha sido por parte de la dirección que ha hecho esfuerzos de acercamiento aceptando la eliminación de las dos líneas rojas marcadas.

Señala la dirección que el ERTE anterior no recoge todas las sociedades y los listados de afectados han de ser actualizados. Por eso se ha ido a un nuevo ERTE, pero no ve inconveniente a acudir al anterior si se da solución a los problemas que presenta en su configuración actual.

La dirección entiende que no importa tanto el cómo como el qué. El punto sensible es el porcentaje de garantía y el fijado en el ERTE anterior es insostenible en las actuales circunstancias.

UGT manifiesta que, si se va a un nuevo ERTE, se han de valorar las medidas de acompañamiento que ha planteado. Reitera sus argumentos de reuniones anteriores sobre que las justificaciones utilizadas por la empresa solo se refieren a situaciones anteriores a la pandemia y no hay previsiones sobre lo que puede venir. Para las circunstancias que la empresa justifica, ya hay un ERTE.

La dirección niega que la justificación a que se refieren informe técnico y memoria sea referida solo al pasado, sino que hace previsiones de futuro y estas son malas. Se trata de que, en función de estas previsiones, hagamos un esfuerzo temporal que contribuya a garantizar el futuro cuando acabe la coyuntura.

CSI se pronuncia sobre las medidas de acompañamiento planteadas por UGT y señala que algunas de ellas tienen solución en la simple aplicación de la ley, como es la prohibición de trabajar durante el ERTE y, por lo tanto, nada le costaría a la empresa incorporarlo a este ERTE. Considera oportuna la limitación temporal a 31 de diciembre de 2020, al entender que en esta crisis la recuperación puede ser tan repentina como la caída y la fecha propuesta no debería excederse en buena lógica.

La dirección refuta la argumentación anteriormente expresada sobre la falta de referencia a futuro y llama la atención sobre la figura 11 del informe técnico, donde se contemplan previsiones de impacto tanto en ingresos como en EBITDA.

La dirección hace un repaso de las medidas propuestas, manifestando su disposición de acoger la mayor parte de ellas, si hay un acuerdo sobre el conjunto.

Se suscita un debate sobre la aplicación del contrato de relevo en relación con los nacidos en los años 1958 y 1959 en Sestao, constatándose la diferencia de interpretación de los sindicatos LAB y UGT con respecto a la mantenida por la dirección.

La dirección hace una intervención recordando la necesidad de centrar el debate en el análisis de las causas antes que en el de las garantías, considerando que hasta ahora la representación social no ha hecho más que manifestaciones genéricas, sin entrar en la consideración de una realidad innegable que es la generada por la pandemia.

Hace un planteamiento de cara a un acercamiento de posiciones consistente en lo siguiente:

- Reiteración de lo dicho sobre mantenimiento del empleo y renuncia al recurso sobre el ERTE de fuerza mayor.
- Ofrecimiento de unas garantías que supongan el mismo coste asumido en el ERTE por fuerza mayor no aprobado, lo que supone la modulación del porcentaje en función de los ahorros no obtenidos, lo que en la práctica estima que puede suponer una garantía del 65% de los salarios.
- El porcentaje de garantía podría incrementarse si solo se refiriera a aquellos conceptos salariales básicos, excluyendo los pluses que vienen a compensar determinadas condiciones de desempeño del trabajo, ya sea por régimen de jornada, condiciones ambientales, etc.

Este último apunte sobre los conceptos salariales suscita un debate sobre la oportunidad del planteamiento, en el que existen discrepancias entre las partes.

En el contexto de las discusiones, UGT destaca la inconveniencia de intentar un ERTE por causas económicas cuando se reparten dividendos. Aspecto que es negado por la empresa.

Tras un receso, la dirección hace un resumen de su posición que, en líneas generales supone: la asunción de no realizar despidos colectivos, no recurrir la denegación del ERTE por fuerza mayor y complementar los salarios hasta el 65 % de todos los conceptos, si bien se podría alterar dicho porcentaje si se refiriera a los conceptos básicos.

CSI contesta a la dirección poniendo de manifiesto que el ERTE, el cual no tiene que ver con la conciliación familiar. Recuerda que el ERTE supone está en el paro, al cual le envía la empresa con la que tiene un contrato laboral, lo que supone que no deba ser excluido ningún concepto salarial de la garantía, la cual debe ser del 100 % del salario.

CC.OO. considera que no debe perderse la referencia del 90 % del ERTE actualmente en vigor.

UGT reprocha a la dirección que ponga encima de la mesa mejorar el complemento a cambio de reducir la base de cálculo. A su juicio eso es una oferta muy cercana a la mala fe.

La dirección niega esa interpretación, dado que no se trata de reducir la base de cálculo para mejorar el ratio, sino atender a las características de los distintos conceptos salariales de cara a su tratamiento diferenciado.

En estas circunstancias y ante lo alejado de las posiciones, la dirección sugiere que las partes dejen constancia de sus posiciones a los efectos de dar por concluido el periodo de consultas.

Tras un receso, la dirección plantea que se podría mantener el 85 % de garantía que se solicita, pero habría que realizar antes una reducción salarial del 10 % para todos los trabajadores del Grupo en España con la fórmula jurídica posible (descuelgue o inaplicación de convenio).

La representación de los trabajadores considera que no puede contemplar esa posibilidad, porque el objeto de esta mesa es exclusivamente el ERTE y no una negociación colectiva y menos sin un planteamiento fundado y sin haberlo trabajado.

La dirección deja encima de la mesa su oferta final en los siguientes términos:

- Concreción de las medidas de acompañamiento respecto de las que ya se había alcanzado un acercamiento: plantilla, instalaciones e inversiones.
- Creación de una comisión de seguimiento.
- Desplegar acciones formativas durante la suspensión de contrato, lo cual podría ser objeto de tratamiento dentro de dicha comisión.
- Garantía del 75 % de todos los conceptos excepto la prima de producción.

CCOO hace una última propuesta en los siguientes términos: mantenimiento de la referencia del 90 % en la garantía de salarios, la cual se modularía en función de los días de aplicación (90%, 85 % y 80 %), sin afectar a vacaciones y pagas extraordinarias.

UGT hace suya la propuesta de CCOO y llama la atención sobre el hecho de que la propuesta que presenta la empresa ahora es inferior a la anterior propuesta hecha. Considera además que crea agravios porque no afecta a todos los trabajadores por igual.

USO manifiesta asumir el planteamiento de CCOO

ELA manifiesta que no puede hacer suyo ningún planteamiento que no contemple un plan industrial que garantice el futuro de las plantas.

LAB manifiesta que no hace suya la propuesta hecha por CC.OO.

CSI considera insuficiente la garantía del 75 % y mucho menos si se elimina un concepto salarial tan importante como la prima de producción que afecta a tantos trabajadores. Su posición podría alcanzar al 95%.

Se da por terminada la reunión, siendo las 02:00 horas del día 7 de mayo de 2020, con el resultado de SIN ACUERDO.

Antes de levantarse la sesión, la representación de UGT quiere dejar constancia, y solicita que conste en acta, del hecho de que desconoce los términos exactos de la propuesta empresarial. Preguntado por los puntos a los que se refiere, pone por ejemplo el ámbito temporal de vigencia y la incidencia de la suspensión de contratos en las pagas extraordinarias y las vacaciones.

Por parte de la dirección se contesta que su oferta está suficientemente concretada para su consideración por la representación social de cara a alcanzar un acuerdo y, en relación con las dos preguntas puntuales, clarifica que el ámbito temporal previsto es hasta el 31 de diciembre de 2020 y que las pagas extraordinarias y las vacaciones no se garantizan al 100 %. Su devengo estará en función del tiempo de trabajo. El importe de las pagas extraordinarias se verá afectado por el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

La representación social pregunta sobre el porcentaje de suspensión de contratos que se aplicará a los trabajadores, a lo que se responde que dependerá de las circunstancias y que se comunicará oportunamente"

CC.OO. toma la palabra para manifestar su disposición a negociar, pero exige que haya movimientos por parte de la dirección, retirando los despidos y el recurso contra la desestimación del ERTE por fuerza mayor denegado. Los acercamientos posibles han de estar en línea con el ERTE de 2009 que teníamos activo hasta la fecha.

Por otro lado, niega que se hayan puesto líneas rojas en la negociación, independientemente de las dificultades de asumir los planteamientos de contrario.

La representación de ELA hace manifestaciones en línea con las exposiciones precedentes de la representación social. Incide en que no son de recibo los despidos y que han de ofrecerse garantías para el empleo. No solo se ha de hablar de complementos, sino también de un plan industrial y de poner fin a la política de cierres de la empresa.

Concluye UGT reiterando que hay dos premisas que deben desaparecer de la mesa: despidos y recurso contra el ERTE de fuerza mayor. Al mismo tiempo considera impropio que la dirección cargue sobre las espaldas de los trabajadores la compensación de ahorros no obtenidos en el ERTE de fuerza mayor.

Para la próxima reunión, la dirección de la empresa sugiere el día 4 de mayo, último del plazo legal.

La representación social manifiesta que el plazo es insuficiente y debería ampliarse por encima del límite fijado en la ley.



*La dirección manifiesta que el plazo legal es imperativo para nosotros, si bien nadie frustrará las posibilidades reales de un acuerdo por una cuestión de plazo, pero habrán de ser reales y verosímiles.*

*Las partes deciden volver a reunirse de manera telemática el próximo día 4 de mayo de 2020 a las 16 horas."*

**DECIMO.-** El día 8 de mayo de 2020 la empresa comunica a la representación social su decisión final en los términos siguientes:

**"PRIMERA. - DURACIÓN DEL ERTE Y JUSTIFICACIÓN CAUSAL.**

*La vigencia del ERTE se extenderá desde el 8 de mayo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos incluidos. En el caso de la sociedad Arcelor Mittal Tailored Blanks Zaragoza, S.L. el presente ERTE resultará aplicable a partir del momento en que deje de ser aplicable el ERTE de fuerza mayor que tiene autorizado.*

*El ERTE se justifica en razones económicas y productivas, cuyo contenido y alcance es el expuesto en la documentación aportada al inicio del expediente y, concretamente, en la Memoria explicativa y en el Informe técnico, a cuyo contenido nos remitimos.*

**SEGUNDA. - MEDIDAS A IMPLEMENTAR Y TRABAJADORES AFECTADOS. CALENDARIO DE LAS SUSPENSIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

*Las medidas que se implementarán consistirán en suspensiones de contratos de trabajo.*

*Los contratos de trabajo de cada trabajador podrán ser suspendidos durante un período de tiempo coincidente, como máximo, con los días a los que se extiende la duración del ERTE, y lo serán en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas del Grupo.*

*Los trabajadores afectados serán los que figuran en la lista de trabajadores afectados que se entregó al inicio del periodo de consultas.*

*Los trabajadores afectados por este nuevo ERTE a los que ya se les haya comunicado su afectación en el ERTE NUM000 a partir del día 8 de mayo de 2020, quedarán afectados en el nuevo ERTE, a partir de esa fecha, con el mismo calendario de afectación que ya tenían comunicado bajo el ERTE NUM000. Independientemente de estas comunicaciones y para ajustarse a una realidad cambiante, para los trabajadores anteriores y para otros que puedan quedar afectados se irán notificando nuevos calendarios de afectación.*

**TERCERA. - CRITERIOS DE AFECTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. FORMA DE LLEVAR A CABO LAS AFECTACIONES Y LAS DESAFECTACIONES EN EL ERTE.**

*Los criterios de afectación y desafectación de los trabajadores en el ERTE serán los incluidos en el documento presentado junto con la documentación del Expediente.*

*Las empresas del Grupo comunicarán la afectación inicial en el ERTE, de manera individualizada a cada trabajador, mediante comunicación escrita en la que se les indicarán los días de aplicación de las medidas contempladas.*

*Tras la afectación inicial, las empresas del Grupo se comprometen a desafectar del ERTE a los trabajadores que estén afectados en el mismo, a medida que las necesidades organizativas y productivas lo vayan permitiendo, con el objetivo de reducir al máximo el número de días de afectación en el ERTE. Para ello se seguirán los criterios de afectación establecidos en la documentación aportada al inicio del expediente.*

**CUARTA. - CONDICIONES DE APLICACIÓN DEL ERTE.**

*Las empresas del Grupo se comprometen a aplicar las siguientes condiciones durante los días de suspensión contractual:*

*a) Se abonará, con carácter indemnizatorio, durante los días de suspensión contractual, un complemento bruto de la prestación por desempleo bruta que efectivamente perciba el trabajador por cada día de suspensión contractual, que le garantice el cobro, durante esos días, del 65 % de las retribuciones brutas que le corresponderían trabajando en su régimen de trabajo, en su jornada ordinaria, con arreglo a las tablas salariales vigentes.*

*b) Durante los días de aplicación de las medidas previstas en el ERTE no se devengarán días de vacaciones. La parte proporcional de las pagas extraordinarias afectada por los días de aplicación del ERTE se retribuirá con el 65 % comprometido en el párrafo anterior.*

**QUINTA. - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

*Se ofrece la constitución de una Comisión de Seguimiento del ERTE que se reunirá a petición de cualquiera de las partes, con el objeto de analizar y resolver los problemas que se planteen en la aplicación del ERTE y, en su*



caso, estudiar la implantación de posibles acciones formativas para los trabajadores afectados. Dicha Comisión tendrá una composición paritaria y estará formada por representantes de la dirección y de los miembros de la Comisión Representativa de la parte social. Para la adopción de acuerdos será necesaria una mayoría de votos entre los miembros de cada una de las dos representaciones (parte social y parte empresarial).

Por último, se les informa de que en el día de hoy se procederá a comunicar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo la conclusión del período de consultas, sin acuerdo, así como la presente DECISIÓN FINAL.

Igualmente, se procederá a comunicar la decisión de dejar en suspenso el ERTE nº NUM000, mientras esté vigente el presente ERTE."- descriptor 192-.

**UNDECIMO** - El listado de los trabajadores afectados obra al descriptor 193 por reproducido, y el informe de CCOO, UGT y USO en el descriptor 194- por reproducido.-.

**DUODECIMO**.- Damos por reproducido y asumimos el contenido del informe pericial aportado por ELA cuyo contenido obra en el descriptor 128 si bien y a efectos de la presente resolución procedemos a reproducir las conclusiones obrantes en el mismo:

"En primer lugar, ha de ser tenido en consideración que el planteamiento negociador del Grupo ArcelorMittal para el ERE en modalidad suspensiva negociado a partir del 28 en abril de 2020 no es el habitual, dado que engloba bajo el mismo expediente a 17 sociedades que no dependen de una misma matriz en el estado, con sus respectivos centros de trabajo y plantillas. Con ello, podría llegar a considerarse al Grupo ArcelorMittal en España como único empleador de dicho conjunto de sociedades y, por extensión, podría entenderse la concurrencia de una patología laboral.

En todo caso, el propio Grupo admite la existencia de un grupo a efectos mercantiles, describiendo su dispensa en la obligación de formular cuentas anuales consolidadas en España por registrar la traducción de las cuentas anuales consolidadas a nivel global de su matriz en Luxemburgo (ArcelorMittal S.A.) junto todas sus sociedades dependientes globales.

Además de no existir un depósito de cuentas anuales consolidadas de su negocio estatal en el Registro Mercantil, durante el periodo de consultas no se han aportado cuentas consolidadas de ninguna clase. En el periodo de consultas sí se han aportado ciertos datos consolidados, si bien se han incluido en el Informe Técnico realizado por un experto externo, el cual indica que sí ha dispuesto de las cuentas anuales consolidadas del Grupo ArcelorMittal en España.

También es significativo que una de las diecisiete sociedades incluidas en el expediente no pertenezcan directa o indirectamente a la matriz del grupo en España, por lo que esa sociedad no entraría en el perímetro de consolidación estatal si no que lo haría junto con su matriz, que es una sociedad de Bélgica. Otra de las sociedades tiene su accionariado dividido a partes iguales entre el grupo en España y otra sociedad de ArcelorMittal en Francia, por lo que su inclusión en unas hipotéticas cuentas consolidadas se debería realizar mediante un método distinto a las demás.

En el periodo de consultas también se han aportado las cuentas anuales completas de las 17 sociedades para el ejercicio 2018. No obstante, esto no se ha reproducido para las cuentas anuales del ejercicio 2019, dado que de ese año únicamente se han aportado las cuentas completas de cinco sociedades provisionales o no; para las otras doce sociedades únicamente se han aportado los estados financieros, sin completarlos con la memoria explicativa correspondiente.

Las cuentas anuales del ejercicio en curso, el año 2020 hasta la fecha de planteamiento de la medida, tienen especial relevancia en cuanto a su forma: las cuentas de las 17 sociedades se encuentran redactadas en un idioma no oficial en el estado español, por lo que deberían estar acompañadas de su correspondiente traducción jurada. No solo eso, si no que han sido aportadas sin indicar en la misma a qué empresa hacer referencia, qué periodos exactos representan, la moneda funcional en la que se indican, o la firma del órgano de administración.

De hecho, las cuentas de 2020, están exclusivamente conformadas por una cuenta de resultados, por lo que tampoco incluyen un balance de situación u otros estados financieros ni tampoco la memoria explicativa, salvo en el caso de ArcelorMittal España S.A. que sí aporta todos los estados financieros pero no la memoria explicativa de las mismas.

Observar también que las cuentas de 2020 de esta última empresa parecen comprender el primer trimestre de 2020 (indicado como 2020.03), mientras que las cuentas de 2020 de las otras 16 sociedades parecen tener como fecha de cierre febrero de 2020 (indicado en las mismas como *Closing2020.02*).

Añadir sobre la aportación documental que multitud de cuentas de diversos ejercicios han sido entregadas sin la correspondiente firma de su órgano de administración. Todo lo referente a estas observaciones sobre la aportación documental de cuentas viene relacionado de forma individualizada en el Anexo I de este informe.

Tras estas consideraciones, el presente informe se ha centrado en analizar las principales cuestiones económicas referidas en la memoria explicativa del ERTE, que son el volumen de ingresos y tanto los resultados de explotación (ebit) como los resultados netos. Dicho análisis se ha realizado tanto a nivel individual como agregado efectuando una aproximación a una posible consolidación.

Tras lo cual, se aprecia que:

No disponiendo de cuentas consolidadas del negocio en España, la inmensa mayoría de sociedades (14 de 17) generan beneficios en 2019 (en 2018 fueron 16 las que tuvieron ganancias), arrojando pérdidas solo 3 (en 2018 fue una sola la que tuvo pérdidas).

El ebit de la mayoría de esas 17 sociedades también es positivo (en 12 de ellas en 2019, cuando en 2018 fueron 16), siendo negativo en solo 5 (en 2018 fue en una sola).

La suma de los resultados netos de las 17 sociedades arroja unas ganancias en año 2019 de 345,3 millones de euros (con ebit agregado de 317 millones positivos). La suma de los resultados netos de 2018 muestra unos beneficios de 486,9 millones (con ebit agregado de 422 millones positivos).

Las sociedades de este grupo en España que tienen accionistas extranjeros han repartido dividendos de totales de 194,9 millones de euros en 2019 y 336,9 millones de euros en 2018.

Es por ello que la situación general del Grupo ArcelorMittal en España es positiva, generando beneficios y repartiendo dividendos a sus accionistas internacionales.

Pese a que esta afirmación no puede efectuarse para todas y cada una de las sociedades, sí puede realizarse para la inmensa mayoría de las sociedades que conforman el grupo, y también a nivel agregado y en lo relativo a la aproximación al nivel consolidado; es decir, la situación del Grupo ArcelorMittal en España ha sido positiva por generar excedentes positivos tanto de resultados de explotación (ebit) como resultados netos (beneficios)".

**DECIMOTERCERO.**- Damos por reproducidas las actas de la comisión de seguimiento del ERTE de 2-6-2009 obrantes en el descriptor 159, así como el cuadro comparativo relativo a los porcentajes de afectación del presente ERTE y las posibilidades de aplicar en la situación actual del ERTE anterior.- descriptor 160.-

**DECIMOCUARTO.**- Damos por reproducida la Convocatoria de huelga fechada el día 11 de mayo promovida por D. Juan Pedro , Presidente y Secretario del Comité de Fábrica de Gijón de ARCELORMITTAL ESPAÑA y en su representación. Fidela y Agustín , Delegados de Personal de CSC SPAIN HOLDING S.L. y Anselmo , Delegado de Personal de ARCELORMITTAL COMERCIAL SPAIN, S.L siendo la finalidad de la huelga la retirada del ERTE que se extenderá desde el 8 de mayo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.- descriptor 118.-

**DECIMOQUINTO.**- El día 25 de mayo de 2020 se celebró una reunión entre representantes de las empresas y de las organizaciones sindicales que formaron parte de la Comisión Negociadora en el periodo de consultas extendiéndose el acta que obra en el descriptor 13 en ella la dirección de las empresa asumió los siguientes compromisos:

- 1.- Vigencia del ERTE hasta 31-12-2.020.
- 2.- Potenciar el teletrabajo.
- 3.- Hacer un uso equilibrado de la suspensión de contratos aplicándola equitativamente entre los trabajadores y trabajadoras.
- 4.- Informar con el máximo de anticipación posible de la afectación individual de la medida, preavisando con 48 horas de anticipación por escrito o través del portal del empleado.
- 5.- Durante la suspensión del contrato complementar las prestaciones de desempleo en la forma prevista en el ERTE NUM000 con la única modificación del porcentaje de garantía que queda fijado en el 75%.
- 6.- Finalización de las inversiones previstas y mantenimiento de la actividad industrial.
- 7.- No aplicar despidos derivados de la actual situación.
- 8.- Creación de una bolsa de contratación prioritaria con el personal eventual con número de matrícula en la empresa.
- 9.- Constitución de una comisión paritaria para el seguimiento de estos compromisos.



- La parte social muestra su conformidad con las medidas si bien considera que la garantía debería aproximarse a la del ERTE NUM000 .
- CCOO, UGT y USO se comprometen a desconvocar las movilizaciones actuales y a no promover nuevas movilizaciones durante la vigencia del ERTE...

ELA presentó un comunicado que se adjunta al acta en el que considera que se están negociando las condiciones de aplicación del ERTE al margen de la Comisión negociadora.

**DECIMOSEXTO.-** A consecuencia de la huelga se celebró una mediación ante el Servicio Asturiano de solución extrajudicial de conflictos en el que las partes acordaron someterse a un arbitraje en fecha 26-5-2020, dictándose Laudo de equidad el día 8-6-2020 con el siguiente tenor:

*"1 ° Que las partes promotoras del presente procedimiento arbitral, en todo cuanto concierna a la aplicación de las medidas del ERTE adoptado en la empresa y durante el tiempo que las mismas sigan en vigor, antes de iniciar cualquier otro tipo de acción habrán de someter sus discrepancias o controversias a la Comisión de seguimiento al efecto constituida.*

*2° Que esas mismas partes se abstendrán de recurrir a medidas de conflicto colectivo, incluida la huelga, durante el tiempo que el ERTE siga aplicándose, y estrictamente en relación con las medidas que en el mismo se contienen y se han adoptado y acordado.*

*3° Que lo anterior dejará de tener valor en el caso de que cualquiera de las partes incumpliera sus compromisos en referencia al contenido y aplicación del ERTE.*

*Esto, en el caso de la empresa, implica mantener las mejoras de las medidas sociales y de acompañamiento ofrecidas a los trabajadores en la reunión de la Comisión negociadora estatal del día 25 de mayo; o bien si se produjera un cambio radical de las circunstancias que han dado lugar a la iniciativa empresarial de adoptar la medida suspensiva y las que la acompañan que permitiese invocar y aplicar la cláusula rebus sic stantibus."*

El procedimiento de mediación obra en los descriptores 47 y ss.

**DECIMOSEPTIMO.-** En el BOE de 24-4-2017 se publicó el VI Acuerdo Marco del Grupo de Empresas ArcelorMittal en España (ArcelorMittal España, S.A., ArcelorMittal Sestao, S.L.U., ArcelorMittal Commercial Spain, S.L., ArcelorMittal Spain Holding, S.L., ArcelorMittal Aceralia Basque Holding, S.L., ArcelorMittal Investigación y Desarrollo, S.L., ArcelorMittal Basque Country Research Centre, A.I.E., ArcelorMittal Innovación, Investigación e Inversión, S.L., ArcelorMittal AMDS Processing, S.L. y ArcelorMittal Construcción España, S.L. -Fca. de Berrioplano-), código de acuerdo n.º 90016223011900, que fue suscrito, con fecha 24 de enero de 2017, de una parte por los designados por dicho Grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT, CC.OO. y USO, en representación del colectivo laboral.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social,

**SEGUNDO.-** De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

**TERCERO.-** Por las diversas organizaciones sindicales actoras se interesa sea declarada la nulidad o subsidiariamente sea declarado no justificada de la decisión de suspensión colectiva de contratos de trabajo acordada de forma unilateral por las empresas demandadas y tramitada con arreglo a lo dispuesto en el art. 23 del R. D-Ley 8/2020.

Por parte de ELA se solicita dicha declaración por los siguientes motivos:

1.- por obrar la empresa de mala fe, durante el periodo de consultas, manteniendo posturas inamovibles, amenazando con abrir un proceso de despidos sino se alcanzaba acuerdo o supeditando la impugnación de una resolución administrativa que denegó el ERTE por fuerza mayor ex art. 22 del RD Ley 8/2020 al meritado acuerdo;

2.- por ser deficiente información y documentación, en relación con la entrega de la documentación contable para acreditar la causa económica, reputando la misma insuficiente, encontrándose en idioma inglés, no aportándose las cuentas de las sociedades en formato legible y bajo unos mismos términos de comparación,





además se habla de pérdidas acumuladas cuando el resultado del conjunto del grupo ha sido positivo en los ejercicios 2018 y 2019 y se han repartido dividendos;

3.- por haberse vulnerado del derecho de libertad sindical al haberse renegociado con posteriormente las condiciones del ERTE con los comités de empresa de Asturias que promovieron una huelga contra el mismo.

En la demanda conjunta que presentan UGT, CCOO y USO se esgrimen como supuestos motivos que deben dar lugar a la estimación de su demanda los siguientes:

1º-falta de legitimación del Grupo de empresas para promover un ERTE conjunto ya que no se trata de un grupo de empresas a efectos laborales;

2 - que las empresas ya estaban dotadas de un instrumento para superar la causa productiva invocada cual era el ERTE acordado en 2009, por lo que la actuación de la empresa promoviendo el presente ERTE resulta fraudulenta;

3º.- la comunicación final no colma los requisitos del art. 20.6 del RD 1483/2012 pues falta la concreción de días concretos de suspensión de cada uno de los contratos afectados;

4º.- falta de proporcionalidad de la medida.

LAB por su parte funda su impugnación en los siguientes motivos:

1.- Incumplimiento de los requisitos formales en la tramitación del expediente, refiriendo que el informe técnico no justifica de modo objetivo la causa productiva invocada, no se plantean acciones formativas para los afectados.

2.- Se niega la concurrencia de la causa y en su caso la proporcionalidad de la misma.

3.- Inexistencia de periodo de consultas real por mala fe de la demandada amenazando con promover entre 50 y 100 despidos, no aportación de documentación de todas las plantas

**CUARTO.-** Por afectar a la configuración de la negociación en sí y, por ende, ser causa determinante de nulidad la ausencia de un sujeto legítimo con el negociar debemos examinar en primer lugar, el primero de los motivos en los que UGT, CCOO y USO fundan su impugnación de la suspensión de contratos de trabajo impugnada cual es que la empresas demandadas no constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, y que, por lo tanto, debería haberse llevado una negociación por separado empresa por empresa.

Por el letrado de las empresas, se sostiene que las empresas configuran un grupo a efectos laborales, existiendo una apariencia externa de unidad, una dirección unitaria, así como confusión de plantillas, se alega que, además en ningún momento de la negociación se planteó esta cuestión por la representación social, y que, por otro lado, las organizaciones sindicales que hoy impugnan la suspensión de contratos acordada han reconocido como interlocutor legítimo al grupo.

Por esta Sala- por todas SAN 17-11-2.016 (proc. 244/2016) se vino sosteniendo que la denuncia en una demanda de impugnación de una medida de flexibilidad interna o externa adoptada tras la tramitación de un periodo de consultas de la existencia de un grupo laboral de empresas del que formase parte la demandada- lo que implicaba negar a esta legitimación para negociar por si sola la medida- exigía la previa denuncia de tal circunstancia en el seno de la negociación, lo cual lo sustentábamos en los deberes de buena fe que con carácter genérico impone el art. 6,1 Cc, con carácter negocial los arts. 41.4, 47.1 y 51.1 del E.T, y con carácter procesal los arts. 11.1 de la LOPJ y 75.4 de la LRJS. Dicha doctrina se vio matizada y hasta corregida por las SS.TS de 8-11-2017 (rec. 40/2017) y de 18-9-2.018 (rec.69/2017) en la que se establecen las especiales circunstancias en que resulta legítimo que la parte social denuncie la existencia del grupo de empresas, aun habiendo omitido dicha alegación en el periodo de consultas. En la última de las sentencias referida se razona lo siguiente:

*"1.- Empezaremos afirmando que debe admitirse la posibilidad de que la actuación de los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas pueda efectivamente constituir una vulneración del deber de buena fe, si ocultan maliciosamente los elementos de los que disponen sobre la existencia del grupo laboral de empresas -ya fuere por anteriores actuaciones sindicales en esa misma dirección o por la existencia de públicos y notorios indicios en tal sentido-, ocultando dolosamente los datos fundados de los que pudieren disponer al respecto, sin tan siquiera sacar a colación sus posibles vínculos con otras sociedades, ni reclamar ningún tipo de información o documentación sobre otras empresas con las que pudiere estar relacionada, y simulan tratar con quien saben perfectamente que no es el real empleador para dar a entender que aceptan pacíficamente su condición de única empresa, lo que supondría tanto como que no están verdaderamente negociando con vistas a la consecución de un acuerdo- de imposible concertación con quien no es el auténtico empresario-, para invocar*



sorpresivamente esa circunstancia en el proceso judicial una vez que intencionadamente dejaron al margen de la negociación a las demás sociedades a las que posteriormente le atribuyen la pertenencia al grupo laboral.

Una actuación de esa naturaleza podría constituir sin duda una grave infracción del deber de buena fe, por más que ciertamente no dejaría de coexistir con una similar actuación empresarial de mala fe al omitir esos mismos datos durante el periodo de consultas.

En el otro extremo, y no requiere mayor argumentación, nada impide que en la demanda se invoque la existencia de un grupo laboral de empresas, cuando los representantes de los trabajadores han tenido conocimiento por vez primera de los datos sospechosos al respecto una vez analizada con más detenimiento la información y documentación recabada durante el periodo de consultas.

Pero no es posible concluir de manera absolutamente incondicionada, tan rotunda y categórica como lo hace la sentencia de instancia, que la ausencia de cualquier referencia expresa durante el periodo de consultas a la eventual existencia de grupo laboral de empresas por parte de la representación de los trabajadores, supone en todo caso, y en cualquier circunstancia, la imposibilidad de ejercitar posteriormente esa pretensión en la demanda.

La valoración en este ámbito de la buena o mala fe no admite reglas genéricas y omnicomprendivas, porque exige tener en cuenta todos los elementos y particularidades de cada caso concreto, - no siempre en función exclusivamente de la actuación de una sola de las partes, sino que en muchas ocasiones deberá también ponderarse la de la contraria-, para analizar adecuadamente todas las circunstancias concurrentes en cada específico supuesto.

2.- Ya hemos dicho que la obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consultas que imponen los arts. 47.1 y 51.2 ET es exigible a una y otra parte, pero no es discutible que en lo referente a la posible existencia de un grupo laboral de empresa recae en primer lugar sobre la empresa que insta la adopción de ese tipo de medidas, por ser la que tiene conocimiento de los vínculos internos que pudieren existir con otras sociedades, motivo por el que debería de exponer esa situación a la parte social durante el periodo de consultas y facilitar los datos relativos al conjunto del grupo empresarial, que se configura como el verdadero y real empleador con el que debería sostenerse la negociación con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si finalmente se evidencia la realidad de un grupo laboral, la ocultación por la empresa de ese tipo de información supone una actuación que constituye grave trasgresión de la buena fe, y cuya sanción comporta la declaración de nulidad de la medida que habría sido adoptada sin que el periodo de consultas hubiere versado sobre la verdadera y real situación económica del grupo empresarial en su conjunto que se configura como el verdadero empleador de los trabajadores.

Bajo esa premisa, cuando la empresa no ofrece elementos de juicio atinentes a las relaciones internas que pudiere tener con otras sociedades, ni hace mención de dato alguno que apuntara hacía la hipotética existencia de un grupo laboral, no es exigible a la representación de los trabajadores que en cumplimiento de ese deber de buena fe estén compelidos a alegar imperativamente esa cuestión de manera preceptiva y como requisito ineludible para poder plantearla posteriormente en una eventual demanda judicial, hasta el punto de que si no lo hacen durante esa fase de negociación les precluya definitivamente la posibilidad de ejercitarlo en la ulterior demanda

El alcance de la buena fe no llega hasta el extremo de imponer, en ese contexto, la irreversible denuncia de la posible existencia de un grupo laboral durante el periodo de consultas, en tanto que cabe la posibilidad de que esa sola invocación resulte un elemento gravemente distorsionador que pudiere incluso redundar en detrimento del proceso de negociación, al incrementar su complejidad con la introducción de factores de esa naturaleza que resultan de futuro incierto y darían lugar a complicar la consecución de un acuerdo que es la principal finalidad de ese proceso conforme así dispone el art. 51 ET.

Si las sospechas de las que pudieren disponer los trabajadores sobre la eventual existencia de un grupo laboral son endebles y escasamente fundadas, es perfectamente legítimo que su estrategia negociadora pase por no sacar a colación esos frágiles indicios, si consideran que con ello se perjudica o complica el éxito de sus pretensiones durante el periodo de consultas.

Pero una vez que el periodo de consultas ha finalizado sin acuerdo y la empresa adopta la decisión de aplicar unilateralmente tales medidas, nada impide que aleguen en la demanda la existencia de un grupo laboral para llevar a juicio aquellas sospechas e intentar acreditar que efectivamente concurre tal circunstancia.

No queremos decir con ello que sea aceptable cualquier tipo de actuación de los representantes de los trabajadores en este sentido, pues como ya hemos razonado, cabe perfectamente la posibilidad de que sea contraria al deber de buena fe cuando actúen de forma maliciosa en los términos antedichos."



Entendemos que la doctrina expuesta, prevista expresamente a los supuestos en los que negocia una sola empresa y se denuncia posteriormente que forma parte de un grupo, resulta perfectamente extrapolable a supuestos como el presente en los que negocia un grupo un laboral, y en la demanda se cuestiona la existencia del grupo como tal.

En el presente caso y examinadas las actas del periodo de consultas las cuales aparecen enteramente reproducidas en el relato de hechos probados de la presente resolución, lo cierto es que ninguna de las representaciones sindicales presentes en el proceso negociador cuestionó al grupo como sujeto legítimo en la negociación, siendo la única denuncia al respecto la formulada por los sindicatos más representativos al nivel de la CA del País Vasco- ELA y LAB- relativa a que debería haberse planteado el proceso de negociación en dicho ámbito territorial de forma separada.

Dicho lo cual, hemos de señalar que no se está en ninguno de los casos en los que la doctrina jurisprudencial expuesta admite que se invoque por la representación la ausencia de legitimación negocial del interlocutor con el que se han llevado a cabo las consultas y ello por las siguientes razones:

1ª.- la inexistencia de grupo de empresas no se funda en datos conocidos con posterioridad al periodo de consultas, ni en datos ocultados de manera fraudulenta por quién llevo a cabo la negociación, pues nada se alega al respecto en la demanda;

2ª.- examinadas las actas del periodo de consultas no se deduce de las mismas, alegato alguno de los actores que evidencie si quiera la más leve sospecha que cuestione que las empresas demandadas configuran un grupo a efectos laborales.

Y siendo lo ya expresado suficiente para rechazar este motivo de impugnación, resulta que además existe una resolución administrativa firme que fue consentida por quién hoy acciona en que de forma expresa se concluyó que las diversas empresas frente a las cuales se dirige la demanda constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, ex. art. 1.2 E.T. Dicha resolución no es otra que la que aprobó el ERTE que vino aplicando la empresa desde el año 2.009 hasta la actualidad de la que se da oportuna cuenta en el hecho probado primero de esta sentencia- resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 2 de junio de 2.009.

**QUINTO.-** Por afectar a la validez del periodo de consultas al cumplimiento de los deberes de información y documentación, así como de negociar de buena fe , por parte del grupo de empresas demandas.

Para ello hemos de comenzar por recordar, como hicimos en la SAN de 20-7-2.020 - proc.128/2020- que, en los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplica con carácter general la normativa legal y reglamentaria establecida tanto en el art. 47.1 E. T como en el RD 1483/2.012, la cual únicamente resulta alterada por las normas contenidas en el artl. 23 RDLey 8/2020 encaminadas a facilitar y agilizar la tramitación de tales expedientes y que se constriñen a los siguientes puntos: conformación de la comisión negociadora, estableciéndose un plazo máximo de cinco días y una especial composición de la misma en aquellas empresas que no exista RLT; duración del periodo de consultas que queda reducido a un máximo de 7 días y carácter potestativo del informe de la ITSS. Pero, en todo lo demás, resulta plenamente aplicable el régimen general, respecto del cual no se establece ninguna especialidad de lo legislado a raíz de la reforma de la legislación laboral que operaron tanto el RD Ley 3/2.012, como la Ley 3/2.012 que lo convalidó, y en el RD. 1483/2.012 que desarrolló reglamentariamente tal legislación, cobrando, en consecuencia, plena aplicación el amplio cuerpo de criterios jurisprudenciales sentados interpretando tal normativa.

Con carácter general el art. 47.1 del E.T a la hora de regular el periodo de consultas en las suspensiones colectivas de contratos de trabajo-como sucede en cuando se negocian otras medidas de flexibilidad entre empresa y representantes legales de los trabajadores-, establece una negociación de carácter finalista: "*Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo*".

En el mismo sentido el art. 20.1 del RD 1483/2.020 dispone que:

*" El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe."*

*En lo que concierne a la documentación que debe aportarse por la empresa en los procedimientos de suspensión colectiva de contratos de trabajo, los arts 17 y 18 del RD 1483/2012 señalan que:*

*Artículo 17. Iniciación del procedimiento.*



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 .

Artículo 18. Documentación.

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.

2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá 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." .

El art. 4 del RD 1483/2012 con relación a la justificación de la causa económica señala:

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto



abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento."

Por su parte el art. 5.2 del mismo reglamento al que se remite el art. 18.3 transcrito dispone que:

"El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado."

Con relación a la obligación de información y documentación, si bien referida a un supuesto de despido colectivo, pero cuyas conclusiones son predicables de todo periodo de consultas en los que se impongan concretas obligaciones de información y documentación, señala la STS de 8-11-2017 (rec. 40/2017) que la Sala IV del TS ha venido a elaborar un completo cuerpo doctrinal que se asienta en los criterios que resumen perfectamente las SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ; y 23-11-2016, rec. 94/2016 :

"1º) Tal como se desprende de los arts. 51.2 ET , 4.2RD 1483/2012 y 2.3.a) Directiva 98/59 , la información se configura como un presupuesto ineludible de las consultas en el despido colectivo, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, por lo que 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. Si, ante la documentación recibida, los representantes de los trabajadores entendiesen que es insuficiente deberán solicitarla a la empresa» ( STS SG 20/07/16 - rco 323/14-, asunto «Panrico »), siquiera la carga de la prueba en orden a acreditar la necesidad de que tal documentación sea aportada corresponda -es claro- a la RLT.

2º) Pero 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) LRJS (EDL 2011/222121)» ( SSTS -todas de Pleno- 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal »;... 16/06/15 -rco 273/14 -, para PDC «Grupo Norte »; 23/09/15 -rco 64/15-, asunto «Assor Spain, SA »; 29/09/15 - rco 1/15-, asunto «Montajes Elementos de Calderería, SL »; y 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA»).

3º) Ello es así, porque como la básica finalidad de la obligación consiste efectivamente en 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» ( SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12 -; SG 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal»;... SG 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono»; SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico », con VP), la nulidad tan sólo debe asociarse a la insuficiencia documental que «impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo» (con estas u otras parecidas palabras, SSTS - Pleno- 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «SIC Lázaro, SL »; 16/09/15 -rco 230/14-, asunto «Recuperación Materiales Diversos, SA »; 20/10/15 -rco 172/14-, asunto «Tragsa »; 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA »; y 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono »).

4º) Y si lo que se alega son " defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada no prevista normativamente, pero que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación ". ( SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 (EDJ 2017/151670 ); 18-5- 2017, rec. 71/2016 ). "

Partiendo de lo anterior, hemos de analizar las especiales particularidades que presenta el presente expediente de regulación temporal de empleo:

1º- el grupo cuando ocurrió la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia mundial producida con ocasión del contagio global del patógeno vírico conocido como COVID 19 estaba dotada de un instrumento de flexibilidad interna para solventar crisis productivas cual era el ERTE aprobado en fecha 2-6-2.009, el cual se encontraba prorrogado por acuerdo con la representación hasta el año 31-12-2.021, dicho ERTE imponía a las empresas que entonces lo suscribieron no afectar más que un porcentaje determinado de trabajadores por empresa y se imponían como garantías adicionales que la empresa garantizaría a cada trabajador o trabajadores afectados por el ERTE el 90 por ciento de las retribuciones brutas que le corresponderían trabajando en su régimen de trabajo en su jornada ordinaria con arreglo a las tablas salariales vigentes, así como que la suspensión del contrato no mermaría el derecho al disfrute íntegro de las vacaciones ni a la retribución correspondiente ni supondría disminución alguna del importe de las pagas extraordinarias;

2º.- el presente procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada se promueve al amparo del art. 23 del RD Ley 8/2.020 lo que impone que se invoquen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, y en el presente caso se invocan causas productivas- someramente se viene a señalar en la memoria que la crisis sanitaria viene agudizar la situación de crisis productiva que viene arrastrando el grupo- y económicas- pérdidas en el grupo que pueden agudizarse aún más de no adoptarse unas medidas de reducción de costes-, por ello se señala por la empresa que el ERTE NUM000 no es eficaz para conjurar dichas causas- de un lado por cuanto que limita el porcentaje de afectados en cada empresa, y, por otro, porque las garantías salariales y económicas que prevé son inasumibles para un grupo cuyo EBIDTA es negativo;

3º.- a tal fin y para el cálculo del EBIDTA del grupo y a fin de acreditar la causa económica, el cual no consolida cuentas como tal, el Informe Técnico presentado al inicio del periodo de consultas toma en consideración únicamente aquellas sociedades que presentan cuentas en España, pero no de aquellas dos que consolidan cuentas con otras sociedades y presentan las cuentas consolidadas en Luxemburgo, dándose la circunstancia de que estas dos sociedades, tienen pingües beneficios y han repartido dividendo en los años 2.018 y 2.019, como ha puesto de manifiesto la pericial practicada a instancia de ELA;

4ª.- por otro lado, y a la hora de entregar las cuentas de las sociedades que integran el grupo laboral, la empresa en lugar de entregarlas en papel o en un soporte informático fácilmente gestionable, hace remisión a un "share point" donde aparecen desordenadas, en algunos casos incompletas y en otros en idioma distinto del castellano lo que es denunciado por las organizaciones sindicales, sin que conste que se remedie por parte de la empresa.

Partiendo de estos parámetros y si se tiene en cuenta que es consolidada doctrina jurisprudencial la que expone la STS de 18-7-2.018 - rec. 168/2017- que señala que " con carácter general se mantiene que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción [ SSTS 13/02/02 -



rcud 1436/01 -; 19/03/02 -rcud 1979/01 -; 21/07/03 -rcud 4454/02 -; 31/01/08 -rcud 1719/07 - (EDJ 2008/56657); 12/12/08 -rcud 4555/07 - , pero que tratándose de un «grupo de empresas» -con comunicación de plantilla- acreditación de las causas económicas deberá ir referida a todas las empresas del grupo y no sólo a la formal empleadora, pues si el grupo de empresas constituye el único empleador de los demandantes, por prestar servicios «indistintamente» para las sociedades, la causa económica concurrente en una de ellas no justifica la concurrencia de la causa extintiva, por estar ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad ( SSTS 23/01/07 -rcud 641/05 -; SG 28/01/15 -rco 279/14 -; y 03/12/12 -rcud 965/12-, asunto «Tallers Colomer, SA »)", y que las diversas empresas se han presentado en el presente expediente de suspensión de contratos y reducción de jornada como un grupo laboral de empresas hemos de concluir que desde un primer momento tal grupo incumplió con los deberes de información y documentación y que, por lo tanto, el procedimiento está viciado desde su mismo inicio, lo que impide el desarrollo de un periodo de consultas en el que resulte posible debatir con cabal conocimiento de las causas invocadas y de su entidad.

En efecto, no resulta ajustado a los más elementales parámetros de la buena fe, presentarse en la negociación como un grupo laboral de empresas e invocar una causa económica cual es la previsión de pérdidas futuras y, quirúrgicamente, a la hora de presentar la situación económica del grupo, prescindir del cómputo de aquellas sociedades que reparten beneficios, bajo el pretexto de que las mismas consolidan cuentas en grupo extranjero, con la evidente intención de minorar las garantías establecidas en el ERTE que ya estaba vigente en la empresa, ya que el artificioso planteamiento de la situación - obviando las sociedades que generan mayor beneficio- no tiene otro objeto que servir de excusa para no colmar tales garantías y condicionar de ese modo la negociación,.

Todo ello, por otro lado, evidencia el fraude de ley que se denuncia en las demandas de UGT, CCOO, y USO. Esto es, la legislación excepcional en materia de regulación de empleo surgida con ocasión de la crisis sanitaria derivada del COVID 19, está siendo utilizada por la empresa de modo torticero para eludir el cumplimiento de las garantías pactadas con la RLT en el ERTE aprobado en junio de 2.009 y en sus sucesivas prórrogas, lo que se ajusta a los parámetros establecidos en el art. 6.4 del Cc para apreciar el fraude de ley de manera que el art. 23 del RDLey opera como norma de cobertura, para eludir el cumplimiento del principio "pacta sunt servanda" que se deduce de los arts. 1.091, 1254 y 1258 Cc.

Si además resulta que las cuentas de las sociedades se presentan incompletas, en algunos casos en idioma inglés, y en formato que dificulta su gestión, que la crisis productiva que se refiere en el informe técnico no es consecuencia de la pandemia, sino que ya viene latente durante todo el ejercicio 2019, resulta evidente el deficiente cumplimiento de los deberes de información y documentación por parte de la empresa, lo cual hace inviable que el periodo de consultas se desarrolle con arreglo a los parámetros exigidos legalmente.

Y finalmente, si a todo eso se anuda que la empresa presentó un ERTE por fuerza mayor relacionada con el COVID 19, al amparo del art. 22 del RD Ley 8/2.020 que fue denegado por la autoridad laboral, cuya eventual impugnación estaba pendiente durante la tramitación de las consultas y que durante las mismas se amenazó a la representación social con realizar entre 50 y 100 despidos en caso de no alcanzarse un acuerdo, resulta patente la mala fe patronal en la negociación.

A ello cabe añadir, la inexistente voluntad de la empresa de paliar las consecuencias del ERTE para los afectados, pues como denuncia LAB en ningún momento se puso sobre la mesa un programa de acciones formativas para los afectados lo que nuevamente evidencia su falta de voluntad de desarrollar un periodo de consultas hábil para llegar a un acuerdo.

**SEXO.-** Siendo lo resuelto en el anterior fundamento de derecho de entidad suficiente como para determinar la nulidad del expediente que se impugna procederemos a dar respuesta somera al resto de los motivos de impugnación.

Así, por UGT, CCOO y USO se considera que la comunicación de la decisión patronal no colma con lo dispuesto en el artículo 20 del RD 1483/2.012 pues se omiten los calendarios de afectación de las suspensiones contractuales, lo que se estima parte esencial de la notificación de la decisión final.

El art. 20 del RD 1483/2012 en sus dos últimos apartados dispone:

*"6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última*



reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento."

La doctrina jurisprudencial ha dado especial trascendencia al acto de la comunicación de la decisión adoptada, considerando que su ausencia lleva aparejada la nulidad del periodo de consultas en su totalidad. En este sentido resulta oportuno recordar la doctrina que expresa la STS de 23-9-2015- rec. 64/2015-, reiterando el criterio que ya había expuesto la misma Sala IV en la STS de 19-11-2014- rec. 183/2014- que si bien dictadas en supuestos de despidos colectivos, sus razonamientos son perfectamente extrapolables a los supuestos de suspensiones de contratos y reducción de jornada, dada la similitud de la redacción de los apartados transcritos del art. 20, con la contenida en el art. 12 para los casos de despido colectivo:

"Del tenor literal de estos preceptos, palmariamente se desprende que no cabe ninguna duda en cuanto a que el despido colectivo, como acto de voluntad del empresario, que tras el período de consultas, con o sin acuerdo, decide extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, exige, ineludiblemente, que la decisión final del despido sea comunicada o notificada a los representantes legales de los trabajadores, o dicho de otra manera, la voluntad empresarial no puede quedarse en una simple hipótesis o propósito manifestado con la iniciación y tramitación de la fase de consultas, sino que debe materializarse en una decisión expresiva e inequívoca de extinguir las relaciones laborales (Fundamento Cuarto).

Interesa recordar que en el caso resuelto por la STS de 19 noviembre 2014 el Comité de empresa había recibido correo electrónico en que se acompañaba copia de la comunicación dirigida a la autoridad laboral, pero remitido por empresa (CPEN) distinta de la demandada (GANASA). La sentencia de instancia admitió que no existía comunicación a los representantes de los trabajadores en los términos establecidos legalmente, pero lo consideró irrelevante pues los representantes de los trabajadores conocieron la finalización del período de consultas. Pese a tal circunstancia, nuestra sentencia razona lo siguiente:

"Pues bien, estima esta Sala, que las circunstancias expuestas no pueden sustituir a la comunicación empresarial querida por la norma, ni subsanar el defecto formal en que se ha incurrido por la demandada, al no haber procedido a comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión final sobre el despido colectivo.

Esta comunicación o notificación de la decisión empresarial se erige en presupuesto constitutivo de la extinción, de modo que si no hay comunicación no hay despido. Como se ha visto, los preceptos legales al respecto son claros, tanto en la necesidad de la comunicación como en el plazo para efectuarla, como en sus consecuencias jurídicas.

Contrariamente a lo que entiende la sentencia de instancia- lo que denomina como conocimiento efectivo por la representación laboral de la practica finalización del período de consultas, de la falta de acuerdo con que el mismo podía darse por terminado y de la propia comunicación dirigida a la Autoridad Laboral, en modo alguno, puede sustituir a juicio de la Sala, la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores de su decisión final con respecto al despido colectivo que realiza.

Por otra parte, la finalidad de la comunicación a la Autoridad Laboral es distinta a la de la comunicación a la representación de los trabajadores.

Existen además otra serie de razones que ponen de manifiesto la necesidad de una comunicación expresa y formal de la empresa a los representantes de los trabajadores con respecto a su decisión final sobre el despido colectivo. En efecto, no sólo dicha comunicación constituye el presupuesto de la decisión extintiva, sino que también es presupuesto constitutivo para el ejercicio de otras acciones, a las que dota de seguridad jurídica. Así sucede con la regulación del despido individual del apartado 4 del artículo 51 del ET, "Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados,....", insistiendo en ello la norma reglamentaria, "Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados ,...." ( artículo 14.1 del Real Decreto 1483/2012 ). La necesidad, por su trascendencia, de la citada comunicación expresa y formal, se pone





de manifiesto también en la regulación del despido colectivo que lleva a cabo la LRJS, no sólo en cuanto a establecer que, "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo" (artículo 124.6), sino también y en especial, cuando en el apartado 3 del propio precepto, dispone que, "Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 (los representantes legales de los trabajadores) o por la autoridad laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva".

En definitiva, si la comunicación o notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo, es precisamente la determinante del inicio de los plazos para ejercer las acciones expuestas, no puede negarse su trascendencia como requisito esencial para la efectividad del mismo, ni puede entenderse cumplido el mismo de cualquier manera, pues a este respecto la propia norma indica - artículo 51.2 del ET - que debe llevarse a cabo de forma imperativa (remitirá) y el contenido de la misma (la decisión final del despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo). La omisión de la exigencia de comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión de despido colectivo, no es un mero incumplimiento de un deber informativo, sino un requisito esencial para la efectividad primero del despido colectivo, después de los despidos individuales, y en su caso, de la posible demanda empresarial con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, dotando a la regulación procesal del despido colectivo, en cuanto al ejercicio de dichas acciones, tanto para los trabajadores como para la empresa, de la necesaria e imprescindible seguridad jurídica, al tiempo que facilita el control judicial de las mismas".

En el presente caso, la comunicación final obedece al siguiente tenor:

**"PRIMERA. - DURACIÓN DEL ERTE Y JUSTIFICACIÓN CAUSAL.**

La vigencia del ERTE se extenderá desde el 8 de mayo de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos incluidos. En el caso de la sociedad Arcelor Mittal Tailored Blanks Zaragoza, S.L. el presente ERTE resultará aplicable a partir del momento en que deje de ser aplicable el ERTE de fuerza mayor que tiene autorizado.

El ERTE se justifica en razones económicas y productivas, cuyo contenido y alcance es el expuesto en la documentación aportada al inicio del expediente y, concretamente, en la Memoria explicativa y en el Informe técnico, a cuyo contenido nos remitimos.

**SEGUNDA. - MEDIDAS A IMPLEMENTAR Y TRABAJADORES AFECTADOS. CALENDARIO DE LAS SUSPENSIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

Las medidas que se implementarán consistirán en suspensiones de contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo de cada trabajador podrán ser suspendidos durante un período de tiempo coincidente, como máximo, con los días a los que se extiende la duración del ERTE, y lo serán en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas del Grupo.

Los trabajadores afectados serán los que figuran en la lista de trabajadores afectados que se entregó al inicio del período de consultas.

Los trabajadores afectados por este nuevo ERTE a los que ya se les haya comunicado su afectación en el ERTE NUM000 a partir del día 8 de mayo de 2020, quedarán afectados en el nuevo ERTE, a partir de esa fecha, con el mismo calendario de afectación que ya tenían comunicado bajo el ERTE NUM000. Independientemente de estas comunicaciones y para ajustarse a una realidad cambiante, para los trabajadores anteriores y para otros que puedan quedar afectados se irán notificando nuevos calendarios de afectación.

**TERCERA. - CRITERIOS DE AFECTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. FORMA DE LLEVAR A CABO LAS AFECTACIONES Y LAS DESAFECTACIONES EN EL ERTE.**

Los criterios de afectación y desafectación de los trabajadores en el ERTE serán los incluidos en el documento presentado junto con la documentación del Expediente.

Las empresas del Grupo comunicarán la afectación inicial en el ERTE, de manera individualizada a cada trabajador, mediante comunicación escrita en la que se les indicarán los días de aplicación de las medidas contempladas."

En el presente caso, la Sala entiende que no se genera indefensión a la RLT a la hora de una eventual impugnación de la decisión patronal pues efectivamente hay una notificación de los eventuales calendarios de afectación, pues de la comunicación patronal se deduce con nítida claridad que el calendario potencial es



el de duración del ERTE sin limitación alguna, y que durante la vigencia del mismo, las empresas según sus necesidades organizativas y productivas afectarán a quién tengan por conveniente.

Así las cosas, y con independencia del juicio que merezca dicho calendario desde el punto de vista material, formalmente colma los requisitos establecidos en el art. 20.6 tendentes a garantizar el cabal conocimiento por la RLT de la decisión final ante una eventual impugnación y de cara a que puedan realizar sus funciones de vigilancia y control en orden al desarrollo de la medida.

**SEPTIMO.-** Se ha cuestionado en las demandas de UGT, CCOO y USO, así como en la de la LAB la proporcionalidad de la medida en cuanto que afecta potencialmente a toda la plantilla y no se ha demostrado la concurrencia de causa productiva diferente de la que motivó el ERTE de 2.009.

Al respecto, basta remitirnos a cuanto se razonó el fundamento jurídico quinto de esta resolución, para concluir, que ciertamente, no se ha acreditado la concurrencia de una causa productiva diferente de aquella para la que se acordó en su momento la prórroga del ERTE que lleva vigente más de 11 años en la empresa.

**OCTAVO.-** Por último se denuncia por parte de ELA que en las negociaciones con los comités de empresa de Asturias que convocaron una huelga con posterioridad a la decisión patronal se ha vulnerado su derecho a la libertad sindical puesto que se negociaron condiciones propias del ERTE propias de la Comisión negociadora, obviando las representaciones sindicales integrantes de la misma.

Dicha denuncia no es compartida por la Sala, ya que de cuanto consta en el relato fáctico de la presente resolución, cabe deducir que efectivamente y como reacción a la decisión patronal se convocó una huelga por diversos comités de empresa en la C.A de Asturias promovándose al efecto un procedimiento de mediación entre las partes que culminó con un Laudo Arbitral en fecha 8-6-2.020, así como que la dirección del grupo de empresa convocó, como no podía ser de otro modo, a las secciones sindicales que formaron parte de la comisión negociadora del ERTE a una reunión para estipular nuevas condiciones de la decisión final tendentes a garantizar la paz social en el seno de la empresa culminando con los acuerdos de fecha 25-5-2.020, no constando que en dicha reunión se cercenara en modo alguno la capacidad de negociación de ELA, admitiéndose incluso que la misma anexara al acta, escrito en el que plasmaba sus discrepancias con lo acordado.

**NOVENO.-** Por todo ello lo razonado, y en especial de cuanto se contiene en el fundamento de derecho quinto, procede con arreglo al art. 138.7 de la LRJS estimar las demandas y declarar nula la decisión impugnada, si bien desestimar la petición de ELA relativa a la supuesta vulneración de su derecho a la libertad sindical.

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

## FALLAMOS

ESTIMANDO LAS DEMANDAS INTERPUESTAS POR UGT,CCOO Y USO, y por LAB y estimando parcialmente la demanda interpuesta por ELA frente a contra ARCELORMITTAL MADRID SL, ARCELORMITTAL SPAIN HOLDING SL, ARCELORMITTAL BASQUE HOLDING SL, ARCELORMITTAL SESTAO SA, ARCELORMITTAL ESPAÑA SA, ARCELORMITTAL CONSTRUCCION ESPAÑA SL, ARCELORMITTAL DISTRIBUCION S.L., ARCELORMITTAL TAILORED BLANKS ZARAGOZA SL, ARCELORMITTAL INNOVACION INVESTIGACION E INVERSION S.L., ARCELORMITTAL CASISA SA, ARCELORMITTAL AMDS PROCESSING SL, ARCELORMITTAL BASQUE COUNTRY RESEARCH CENTER SL, ARCELORMITTAL OLABERRIA BERGARA S.A., ARCELORMITTAL COMERCIAL SPAIN SL, ARCELORMITTAL DISTRIBUCION NORTE S.L., ARCELORMITTAL COMERCIAL PERFILES, S.L., ARCELORMITTAL EUROPERFIL,S.L., a las que se ha adherido CSI declaramos nula la decisión patronal impugnada notificada a la representación social el día 8 de mayo de 2020 y en consecuencia condenamos a las demandadas a reponer a la situación trabajadores en la situación anterior a la misma, y absolvemos a las demandadas de la pretensión de vulneración del derecho de libertad sindical que se contiene en la demanda de ELA.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 0178 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0178 20, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ