



Roj: **SAN 5633/2013 - ECLI:ES:AN:2013:5633**

Id Cendoj: **28079240012013100237**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/12/2013**

Nº de Recurso: **393/2013**

Nº de Resolución: **237/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL FERNANDEZ-LOMANA GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

Madrid, a veintitres de diciembre de dos mil trece.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 393/13 seguido por demanda de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) (letrado D. Ernesto Martínez de la Hidalla) contra SEGURIBER (letrado D. Luis Tejedor Redondo) sobre despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL FERNANDEZ-LOMANA GARCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, el día 11/09/13 se presentó demanda por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) contra SEGURIBER sobre Despido Colectivo

SEGUNDO.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 17 de diciembre de 2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

TERCERO.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

CUARTO .- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

Los escoltas trabajan 18 días al mes se les atribuía 10 horas independientemente de las horas trabajadas se redujo a 9 horas lo que da la jornada completa.

- En la tercera reunión el 1/8/13 la empresa entrega un informe de vacantes y ofrece 11 traslados a Madrid como vigilantes de seguridad, informe en que se expresa que no ha habido contrataciones nuevas, hace un informe comparativo de 18 a 16 días de trabajo.
- En el periodo de consultas no hubo debate sobre la concurrencia de causas.
- El concurso de archivos y Bibliotecas ya lo tenía la empresa y este año se ha reducido



el precio y horarios.

- Los escoltas son 215.

QUINTO. - Son hechos conformes:

- La negociación del Despido Colectivo se efectuó con los comités de empresa de País Vasco y de Navarra en los que hay solo un representante de CSI en País Vasco.

- El proceso de Despido colectivo no ha sido impugnado por los comités de empresa ni por los sindicatos mayoritarios.

- Se paso de 35 despidos en el inicio del periodo de consultas a 26 despidos, se excluyo la extinción del puesto de inspector.

- Hubo cinco reuniones en el periodo de consultas.

- La empresa era adjudicataria del servicio de escoltas en Pais Vasco y Navarra hubo una resolución del Gobierno vasco en que autorizaba el Despido Colectivo.

- En la primera reunión el 16/7/13 hay dos propuestas por el comité del Pais Vasco la reducción de horas, por el de Navarra la recolocación.

- La 2ª reunión el 24/7/13 CSI pidieron información suplementaria y la empresa aporta auditoria de cuentas, IVA, cuadrantes del servicio de escoltas y el programa Genesis.

- En esa misma reunión la empresa evaluó la recolocación a instancias del comité de Navarra.

- La empresa propone plazas de corretornos en Vizcaya y Guipúzcoa un puesto en el Ciego y otro de corretornos en Games, hace oferta de 22 días de indemnización.

- En la cuarta reunión el 5/8/13 se habla de recolocación se propone adscripción voluntaria y recolocaciones en Cadiz y en la Dirección General de prisiones mantienen los 22 días de indemnización y no se acepta.

- El 14/8/13 se cierra el periodo de consultas sin acuerdo.

- Anteriormente se dictó el 23/1/13 SAN en que se valida el ERTE.

- La empresa aporó un informe de la Dirección financiera sobre el impacto de las reducciones del servicio de escoltas que pasaba de 1.092000€ a 820.000€ suprimiendo un 24,91%.

- Se creó una bolsa de trabajadores para su recolocación.

- La plantilla es de 1867 trabajadores.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que la empresa SEGURIBER tiene por actividad económica la prestación de un servicio seguridad que divide en 5 apartados: 1. La vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, certámenes, espectáculos ... 2. La protección de personas. 3. La instalación y mantenimiento de dispositivos y sistemas de seguridad y de protección contra incendios. 4. La explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarma y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. 5. EL asesoramiento, planificación y organización de las actividades de seguridad contempladas en la Ley de Seguridad Privada.

SEGUNDO.- Que para desarrollar la anterior actividad la Empresa SEGURIBER cuenta con una plantilla de 1867 personas, distribuidas entre las 8 delegaciones que tiene en toda España.

Entre esas delegaciones se encuentra la correspondiente al País Vasco y Navarra (Zona Norte), que cuenta con 215 trabajadores, que se distribuyen de la siguiente manera; En el País Vasco: 161 Trabajadores: Delegado Provincial 1; Escolta Privado (36): Inspector (2); Jefe Equipo V.S. (1) Jefe Servicios (1); Técnico Comercial (1); Vendedor (1); y Vigilante de Seguridad (116). En Navarra 54 trabajadores: Delegado Provincial (1); Vigilante de Seguridad (27) y Escolta (26).



TERCERO .- Que mediante la iniciación de éste expediente de Regulación de Empleo, la demandada comunica la extinción del contrato de trabajo de 34 trabajadores adscritos a los centros de trabajo de Bizkaia (9 Escoltas + 1 Inspector de Servicio), Araba (10 Escoltas) y Navarra (14 Escoltas).

CUARTO .- Que el ERE afecta a las comunidades de País Vasco y Navarra en las que existe un comité de empresa para cada una de ellas. El Comité del País Vasco está constituido por 9 representantes y el del Navarra está constituido por 5 Representantes.

QUINTO .- Que el periodo de consultas se llevó a cabo de forma conjunta con ambos comités, comprendiendo el mismo las siguientes reuniones: Reunión de 16 de julio de 2013: Inicio del período de consultas mediante. Reunión de 24 de julio de 2013: 2 reunión. Reunión de 1 de agosto de 2013: 3 reunión. Reunión de 5 de agosto de 2013: 4 reunión. Reunión de 14 de agosto de 2013: Finalización del periodo de consultas SIN ACUERDO.

SEXTO .- En la reunión de 16 de julio de 2013 la empresa manifestó que el expediente de extinción de contratos se basaba en causas organizativas y productivas, motivadas por la comunicación a la empresa efectuada por la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, de fecha 02 de julio de 2013, por la que se acuerda suprimir los servicios de protección B- 208, C-107, 1-305, 1-323, L-137, L-157, L-303, L-372, L-378, S-198, S-211, B-53, C-94, D-53, D-97, L-71, L-85, T-57 y T-68, así como reducir los indicativos S-210 y S-222, pasando a ser éstos módulos simples, con efectos del próximo día 31 de julio de 2013. A tal efecto, se remite la empresa íntegramente al detalle que consta en la memoria explicativa facilitada, así como en la restante documentación de la que se hace entrega a la representación legal de los trabajadores (informe técnico y copia de la decisión extintiva de los servicios). Por su parte los trabajadores del País Vasco propusieron reducir el número de horas de trabajo; mientras que los de Navarra indicaron que ya realizaban la jornada mínima y proponían otras medidas alternativas, como, por ejemplo, traslados. La empresa se comprometió a estudiar las propuestas.

SEPTIMO .- En la segunda reunión de 24 de julio de 2013, como la representación de los trabajadores había solicitado las cuentas auditadas y registradas; la declaración de IVA que de soporte a las causas invocadas por la empresa para la apertura del presente período de consultas; y un informe de la empresa en el que se explique la organización y el reparto de las horas de los servicios de protección; la empresa procedió a la entrega de dicha documentación.

En concreto se aportó: Informe de auditoría de cuentas anuales de la empresa Seguriber S.L.U. Modelo 303, de autoliquidación del Impuesto sobre el Valor Añadido correspondiente al ejercicio 2012, presentado por Seguriber S.L.U. el 31 de enero de 2013. Modelo 390, de Declaración-Resumen anual del Impuesto sobre el Valor Añadido correspondiente al ejercicio 2012 presentado por Seguriber S.L.U. el 31 de enero de 2013. Informe de los seis últimos meses extraído del programa Genasys, así como los cuadrantes por servicio de protección, también de los seis últimos meses.

Por la representación de los trabajadores se solicita un estudio de puestos y horas de trabajo para valorar, p.e. traslados. En este aspecto, propone que la empresa realice un tanteo de puestos vacantes para poder trasladar dicha información al colectivo de trabajadores. La empresa expone que el presente expediente no es un expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de traslado, si bien está dispuesta a valorar otras opciones alternativas y a hacer los correspondientes estudios a tales efectos. En tal sentido, se manifiesta que no existen, como tales, puestos vacantes pero que se evaluarán las posibilidades de acomodo de quienes estuviesen interesados en acogerse a estas u otras medidas alternativas. Se propone fijar un plazo para conocer cuántas personas querrían barajar otras opciones de trabajo.

Se propone valorar una disminución en el número de horas/días de trabajo (pendiente de concreción), con el fin de minorar el número de despidos a acometer. Para ello, se propone a la empresa que realice una comparativa de lo que supondría reducir los días de trabajo a 18 y/o 17, y de su impacto, por lo que respecta al número final de trabajadores a despedir, así como por lo que respecta al salario resultante que percibirían los trabajadores en función de dicho número de días. La representación legal de los trabajadores de Navarra expone que en su centro de trabajo no se realizan horas extras y que el número de días de trabajo ya es de 18. Se hace constar que esta propuesta ya se trasladó en el día de ayer a sus respectivos compañeros, en asamblea celebrada al efecto.

Se hacen diversas propuestas y se concreta: Por parte de la representación legal de los trabajadores; Intentar conocer el número de trabajadores que valoraría opciones alternativas al despido o la inclusión voluntaria en el ERE. Por parte de la Empresa; Intentar evaluar un posible número de vacantes a efectos de recolocación. Pendiente de negociación condiciones según los puestos. Dichos datos se aportarán a los presidentes de cada comité en el plazo de 72 horas para discusión en la siguiente reunión



La representación legal de los trabajadores propone que se proceda a la indemnización, en los casos de despido por 34 días, computando la mejor base de cotización en 6 meses en un periodo de referencia de 12. La empresa responde que se acometerá, en ambos casos, se según se establece legalmente. Se propone por la representación legal de los trabajadores igualmente un plan de jubilación para personal que tenga derecho a ello, valorándose por las partes finalmente que no procederá tal circunstancia por no existir personal sujeto a ello. Se traslada por la representación legal de los trabajadores la disconformidad con la amortización del puesto de inspector en función de considerar que es necesaria su continuidad

OCTAVO.- La tercera reunión se produjo el 1 de agosto de 2013. La empresa puso de manifiesto que con fecha 29 de julio y 30 de julio, respectivamente, se ha hecho entrega a la representación legal de los trabajadores de Navarra y de País Vasco del Informe escrito sobre puestos de trabajo vacantes que la empresa podría poner a disposición de aquellos trabajadores que, finalmente, estuvieran Interesados en un cambio de centro de trabajo, Todo ello, de conformidad con lo acordado en la reunión celebrada el pasado día 24 de julio. Dicho informe contiene un total de 11 puestos de trabajo que estarían disponibles en el centro de trabajo de Madrid, en los términos y condiciones expresados en el mismo. Igualmente, se hizo entrega del censo de trabajadores, incluido el personal de estructura de la empresa Seguriber S.LU.

Que la representación legal de los trabajadores, en la persona de D. Ignacio solicitó a la empresa el día 29 de julio de 2013, por escrito sin firma ni sello (que se adjunta al presente acta), los cuadrantes personales, tanto del colectivo de escoltas como del colectivo de vigilantes de seguridad, así como información referida a si actualmente la empresa está optando a nuevos concursos de adjudicación de servicios de seguridad. La empresa manifiesta, con respecto a la documentación requerida, que ya ha dado la información operativa necesaria a estos efectos (tanto la relativa al trabajo realizado por el colectivo de escoltas, como la relativa a las circunstancias concretas de cada servicio de protección), sin entender preciso aportar alguna otra. Por lo que respecta a la información solicitada relativa a posibles adjudicaciones de concursos, y a pesar de haber sido éste un aspecto ya contemplado en anteriores reuniones, la empresa expone que no existe previsión actual de adjudicación de servicios de seguridad, si bien reitera la propuesta ya efectuada. Con respecto a la documentación (cuadrantes) entregados al Sr. Ignacio en la reunión anterior, se hace constar que el resto del Comité no ha tenido acceso a los mismos al no habérselo facilitado ni la Empresa ni el Sr. Ignacio. La empresa se compromete en el día de hoy a entregar una copia al secretario del Comité de Vizcaya. Cuestión a la que se da cumplimiento.

La empresa hace entrega a la representación legal de los trabajadores, en el día de hoy, del análisis comparativo acordado en la reunión anterior, de lo que supondría reducir los días de trabajo a 17/16, y de su impacto, tanto por lo que respecta al número final de trabajadores a despedir, como por lo que respecta al salario resultante que percibirían los trabajadores en cada una de las citadas circunstancias. A la vista de que la reducción del número de días de trabajo/mes a 16/17 supondría dejar al colectivo de escoltas con un salario inferior al establecido por el convenio colectivo de aplicación (y, por ende, equivaldría a un descuelgue salarial), dicha reducción del número de días, de ser aceptada por las partes negociadoras en el presente período de consultas así como por los propios trabajadores llevaría necesariamente Implícita una reducción de la jornada de los trabajadores de un 5,56 y un 11,11%, respectivamente. Se discuten distintas propuestas pero no es posible llegar a un acuerdo, de hecho hay diferentes opiniones entre los propios trabajadores.

Por lo que respecta al ofrecimiento realizado por la empresa de los 11 puestos vacantes (de WSS) ubicados en el centro de trabajo de Madrid, la representación legal de los trabajadores del País Vasco traslada que no hay interés en los mismos y que, sólo tendrían interés en ocupar puestos vacantes en Vizcaya.

La empresa plantea su disponibilidad de cerrar el período de consultas en el día de hoy, con el acuerdo de abonar una indemnización de 22 días de salario por año de servido con un máximo de 12 mensualidades. La representación de los trabajadores de Navarra se reitera en lo acordado en la reunión efectuada el pasado día 23 de julio, en el sentido de no negociar por debajo de 25 días de salario por año de servicio. La representación de los trabajadores de País Vasco traslada su decisión de abonar una indemnización de 29 días de salario por año de servido.

NOVENO.- La cuarta reunión se realizó el 5 de agosto de 2013. Se hacen diversas indicaciones sobre ofertas concretas a trabajadores. Por parte de la representación legal de los trabajadores de Navarra se reitera el interés en tomar como referencia, a efectos de cálculo de las Indemnizaciones por despido, el dato de 25 días de salario por año de servicio. La empresa manifiesta su imposibilidad de atender dichas propuestas y reitera el ofrecimiento de 22 días de salario por año de servicio, ofrecimiento que advierte puede mantener exclusivamente a fecha de hoy, toda vez que la prolongación en el tiempo del presente período de consultas genera un incremento de los costes. No obstante la empresa queda abierta a la valoración de cualquier otra alternativa. Las partes exponen sus posiciones.



DECIMO. - Las partes se cambian información sobre peticiones concretas de trabajadores y la empresa, ante la falta de acuerdo, ofrece 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Se concluye el proceso sin acuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - 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, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De acuerdo con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

1.- Los hechos primero a quinto son conformes, no existiendo debate en torno a los mismos.

2.- Los hechos sexto a décimo, de las descripciones 3 a 7.

TERCERO. - Como se indica en el apartado décimo de la demanda "no se discuten las causas que motivan el ERE", siendo por lo tanto ciertas las causas descritas en el hecho probado sexto, descritas y alegadas por la empresa. La impugnación se basa en que, en opinión de los recurrentes, antes de acudir al cese se debió valorar la posibilidad de reorganizar los servicios evitando ceses y en que la indemnización final mente ofrecida, es inferior a la que la empresa podía permitirse. La negativa de la empresa a realizar mejores ofertas constituye en opinión de los recurrentes un "quebranto en la buena fe en la negociación".

Estas son las cuestiones que debemos analizar, pues quedó acreditado que la nueva adjudicación del servicio de vigilancia de diversos edificios dependientes de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y Archivo y Bibliotecas, se realizó en unas condiciones inferiores a las de la anterior contrata, siendo necesario reducir el personal.

CUARTO. - Como señala la STS de 25 de junio de 2012 (Rec. 145/2011), el deber de negociar de buena fe no supone "una obligación de resultado". No obstante, puede existir una infracción del deber de negociar de buena fe cuando, vista la actitud de la empresa, la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición inamovible - STS de 20 de marzo de 2013 (Rec. 81/2012). Existiendo, sin embargo, negociación cuando se acredita la existencia de propuestas y contrapropuestas, lo que, normalmente, implicará la aceptación de alguna de ellas -SAN

De 21 de noviembre de 2012 (Rec.167/2012)-. En suma, como razona la STS de 27 de mayo de 2013 (Rec. 78/2012), debe estarse a la concreta lectura de las actas, para verificar si, con independencia del acuerdo, ha existido o no una efectiva negociación.

Pues bien, basta la lectura de las actas antes descritas para concluir que, siendo cierto que no se concluyó con acuerdo, ha existido negociación, de hecho no se ha procedido al cese del inspector y la empresa ha realizado ofertas que han tendido a paliar los efectos del cese. Es cierto que la empresa llegó a ofrecer 22 días por año y, al final, sólo ha ofrecido 20, pero no parece contrario a la buena fe realizar una oferta por una suma superior para obtener un acuerdo global y que, no aceptada la misma, la empresa la retire, pues no está obligada a mantener la oferta ante el rechazo. Por lo demás, aportó toda la documentación que le fue requerida y un impacto sobre la reducción de horas que fue rechazado por la representación de los trabajadores, sin que estos tuvieran al respecto una posición uniforme. En suma, ha existido una negociación de buena fe, sin que la Sala pueda anular la decisión de la empresa por no haber llegado a un acuerdo.

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

FALLAMOS

Desestimamos la pretensión de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) contra la empresa SEGURIBER, en consecuencia declaramos ajustado a derecho el despido colectivo efectuado y absolvemos a la empresa de la pretensión contenida en la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado 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, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000393 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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 CENDO