



Roj: **SAN 2087/2020** - ECLI: **ES:AN:2020:2087**

Id Cendoj: **28079240012020100058**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/07/2020**

Nº de Recurso: **124/2020**

Nº de Resolución: **59/2020**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00059/2020

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia:

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 59/60

Fecha de Juicio: 23/7/2020

Fecha Sentencia: 29/7/2020

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000124/2020

Proc. Acumulados:

Ponente: D^a SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ

Demandante/s: ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA

Demandado/s: TRANSPORTES BLINDADOS S. A., DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, CSIF, CCOO, USO, CIG, UGT, SAS

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: JGH

NIG: 28079 24 4 2020 0000126

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000124 /2020



Procedimiento de origen: /

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a. SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ

SENTENCIA NÚM. 59/20

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a SUSANA M^a MOLINA GUTIÉRREZ

En MADRID, a veintinueve de julio de dos mil veinte.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000124 /2020 seguido por demanda de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, asistida por el letrado ROBERTO MANGAS, contra TRANSPORTES BLINDADOS, asistida por el letrado JAVIER SOLAR ORTIZ, DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO, representada por el Abogado del Estado GONZALO MAIRATA, CSIF, representada por el letrado ISRAEL LARA DEL PINO, así como contra CCOO, USO, CIG, UGT y SAS, quienes no comparecieron en la vista oral pese a estar citados en forma. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 30 de abril de 2020 se presentó demanda por el Sindicato ALTERATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA contra la compañía TRANSPORTES BLINDADOS SA (TRABLISA) debiendo ser citados como sindicatos interesados la CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), la UNION SINDICAL OBRERA (USO), la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA (CIGA) y el SINDICATO ARAGONES DE SERVICIOS (SAS) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- Por Diligencia de Ordenación de 4 de mayo de 2020, y visto el tenor de su escrito, se acordó requerir a la parte actora para que ampliara la demanda contra la Dirección General de Trabajo.

Tercero.- Por **Decreto** de 7 de mayo de 2020 la Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 25/6/2020 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba, acordándose posteriormente, por petición del Letrado de la parte demandada, nuevo señalamiento para el día 20 de noviembre de 2020.

Cuarto.- Por Auto de 17 de junio de 2020 se acordó la acumulación de los autos 124/2020 a los de conflicto colectivo 147/2020 señalados para celebración de los actos de conciliación y, en su caso juicio, el día el día 23 de julio de 2020.

Quinto.- El día 23 de junio de 2020 el Letrado de TRABLISA presentó escrito de alegaciones oponiéndose a la acumulación acordada.

Sexto.- Por Auto de 24 de junio de 2020 la Sala acordó la desacumulación de los procedimientos, manteniendo el señalamiento para la celebración de los actos de conciliación y juicio para el día 23 de julio de 2020.

Séptimo.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de 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.

Octavo.- 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: el Sindicato ALTERATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA ratificó su demanda de conflicto colectivo e interesó el recibimiento del pleito a prueba. El sindicato CSIF se adhirió al escrito de demanda procediendo el Letrado de la mercantil demandada a contestar a la demanda



rechazando todos los hechos en ella contenidos. Recordó la compañía TRANSPORTES BLINDADOS SA (en adelante TRABLISA) que se dedica a la actividad de servicios de vigilancia esencialmente en instalaciones aeroportuarias (como Palma, Ibiza, Menorca, Almería...) contando con una plantilla de 4.676 trabajadores, estando afectados por el ERTE 1.498 lo que representa un 32%. Así, que como consecuencia de la pandemia ocasionada por el **Covid-19** la empresa solicitó un ERTE por fuerza mayor por reducción del volumen del tráfico aéreo, merma que ya se contenía en el **Decreto** de Estado de **Alarma** 463/2020, habiéndose producido una reducción del volumen de pasajeros de en torno al 94% en los diferentes aeropuertos.

Que el día 23 de abril de 2020 se dictó Resolución expresa de la Dirección General de Trabajo que autorizaba por silencio administrativo positivo la fuerza mayor interesada por TRABLISA, conteniendo un listado de trabajadores afectados. Tal resolución no ha sido impugnada, ni recurrida a través del oportuno recurso de alzada, con lo que ha devenido firme.

Que el día 27 de abril de 2020 tal Resolución fue comunicada a los trabajadores habiéndose entablado la demanda el día 30 de abril con lo que en ella lo que se cuestiona es la fuerza mayor concurrente y no la ejecución de la autorización, pues de la redacción de la misma (que en toda su extensión se refiere a la causa) como del escasísimo tiempo transcurrido, no se desprende ninguna concreta medida de materialización empresarial que se pueda estar cuestionando.

Como excepciones procesales opuso el Letrado las de falta de legitimación activa del sindicato actor, por cuanto no cuenta Alternativa Sindical con representantes en todos los comités de empresa de los 17 centros de trabajo afectados por el conflicto, ni tras la adhesión del sindicato CSIF (que tiene presencia en 7 de ellos). Tampoco cuenta Alternativa con una afiliación importante en la empresa, ni con un delegado sindical LOLS, pues la sección sindical nacional que han constituido no es tal pues no tiene presencia en todos los centros de trabajo, sino tan sólo en tres.

También opuso como excepción la de inadecuación del procedimiento y falta de agotamiento de la vía previa, pues cuestionando la concurrencia de la causa y habiendo recaído resolución administrativa expresa que la autoriza y constata, sólo cabe cuestionarla a través del procedimiento de impugnación de actos administrativos contenido en el artículo 151 de la LRJS previo agotamiento de la vía de alzada, gozando este procedimiento, de conformidad con el contenido del RD 16/2020 también del carácter de urgente.

En cuanto al fondo, y respecto de la presencia de defectos de forma en la tramitación del ERTE, niega que en el procedimiento previsto en el artículo 22 del RD 8/2020 sea preciso la tramitación de periodo de consultas alguno. La parte actora tuvo conocimiento de la iniciación del mismo, al igual que las restantes representaciones sindicales a través de la empresa, que no de los trabajadores. Los canales de comunicación telemáticos con los empleados, además de ser los ordinarios, son adecuados por ser seguros, siendo la comunicación entregada completa. Y, por último, la medida es proporcionada pues afecta a un 32% de la plantilla encontrándose a día de celebración del juicio únicamente afectados un total de 450 trabajadores.

Respecto de la causa, afirmó que concurría la denominada fuerza mayor por irradiación, pues los principales clientes de la empresa son AENA y el sector de la hostelería, donde más directamente se ha sufrido la incidencia de la merma de actividad como consecuencia del **Covid-19**. Se ahonda en que cabe la adopción de ERTES en la parte no esencial de los denominados "servicios esenciales" durante el estado de **alarma**, negando que fuera de aplicación el artículo 34 del RD 8/2020, por cuanto el apartado sexto de la norma prevé expresamente que no será de aplicación a los servicios de transporte y a las entidades cotizadas y que no encuentren su financiación en los Presupuestos Generales del Estado, como es el caso de AENA que está cotizada en IBEX 35 desde febrero de 2015 y se financia con tasas.

En este sentido, la propia entidad AENA comunicó a TRABLISA la no aplicación del resarcimiento previsto en el artículo 34.

En último término, el Abogado del Estado, planteó dos excepciones procesales caso de impugnar el actor el contenido de la resolución administrativa y la concurrencia, o no, de la fuerza mayor apreciada por aquélla. En primer lugar, la inadecuación del procedimiento, pues hubo de haberse seguido el proceso el cauce del artículo 151 de la norma adjetiva laboral de impugnación de actos administrativos por encontrarnos ante resolución administrativa expresa que confirma la fuerza mayor constatada de manera presunta. Y, en segundo término, el agotamiento de la vía administrativa previa pues constando la resolución expresa de 30 de mayo de 2020 no se formuló recurso de alzada contra la misma.

Caso de no cuestionar la resolución administrativa, interesó el Señor Abogado del Estado la absolución de la Dirección General de Empleo, debiendo ceñirse el objeto del debate a la adecuación o no de la actuación empresarial a los términos de tal resolución administrativa, pero en modo alguno a la constatación, o no, de la fuerza mayor ya declarada en vía administrativa.



La parte actora se opuso a las excepciones procesales, y recibido el pleito a prueba ATERNATIVA SINDICAL interesó: documental; CSIF no propuso prueba; la empresa: documental, testifical y pericial y el Abogado del Estado documental consistente en el expediente administrativo. Toda la prueba fue admitida, la documental reconocida por las partes, y practicada, tras lo que concluyeron las partes quedando los autos vistos para sentencia.

Noveno.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos pacíficos:

- La empresa tiene 4.676 empleados y están afectados 1.492, que supone un 32% de la plantilla.
- AST TIENE MIEMBROS EN COMITÉS DE EMPRESA DE Madrid, Barcelona, Palma de Mallorca.
- CSIF tiene presencia en siete comités de los 17 de la empresa.

Y los hechos controvertidos:

- El conjunto de esos representantes es 0.95% de la plantilla de los centros afectados.
- La empresa tiene conocimiento de que 44 trabajadores de 4.633 son afiliados a AST, lo que supone un 0,95 %.
- La empresa dice que no tiene delegado sindical LOLS AST.
- Entre los dos sindicatos, AST y CSIF no alcanzan representación en más de ocho comités.
- Se ha hecho comunicación de intención de hacer un ERTE a todos los comités de empresa.
- Esa comunicación se ha hecho a través del portal empleado.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El día 7 de febrero de 2020 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó Sentencia con número 12/2020, en autos de tutela de derechos fundamentales, seguidos a instancia del sindicato ahora actor en cuyo hecho probado primero se declaraba lo siguiente: "Alternativa Sindical, ostenta más del 13% de representación a nivel estatal dentro de la empresa TRABLISA.- conforme."

SEGUNDO: El sindicato Alternativa Sindical tiene una sección sindical estatal (así se reconoce en Sentencia de esta Sala número 12/2020 de 7 de febrero de 2020)

TERCERO: El sindicato Alternativa Sindical tiene miembros en los comités de empresa de los centros de trabajo de Madrid (4 miembros), Palma de Mallorca (1 miembro) y Barcelona (hecho conforme y descriptor 3).

CUARTO : El sindicato CSIF tiene miembros en siete comités de empresa de los diecisiete centros de trabajo de la compañía, en concreto: 3 en Alicante, 5 en Baleares, 2 en Barcelona, 5 en Sevilla y 1 en Madrid (hecho conforme y descriptor 156)

QUINTO: El día 26 de junio de 2020 el sindicato Alternativa Sindical remitió a la compañía la siguiente comunicación:

"Buenas tardes,

Esta sección sindical, viene a notificar, que, ante el aumento de plantilla en la delegación de Madrid, superándose los 751 trabajadores, según consta en censo y TC2 entregados a esta sección, según la legislación vigente, al margen de ampliarse el número de miembros del Comité de Empresa a 21, siguiendo el procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores, automáticamente todas las secciones sindicales añaden un delegado sindical, y aumenta el crédito sindical de cada delegado y cada miembro del Comité, hasta las 40h de media mensuales

Por lo expuesto, y con fecha de efectos 1 de Julio de 2020, esta sección notifica que se amplía su bolsa de horas para 2020, por un lado, 25h de media mensual para todos los miembros actuales de la sección (4 miembros del comité y un delegado sindical), a y por otro lado otras 40h mensuales de media del segundo Delegado Sindical. En total se aumenta la bolsa de horas existente, a partir del 1 de Julio de 2020, en 390h mas de crédito sindical.

Sirva el presente escrito para comunicar que el segundo Delegado Sindical nombrado a partir del 1 de Julio de 2020, será Doña Beatriz con DNI NUM000



Atentamente. D. Teodoro , Coordinador Jurídico de la Sección Sindical de Alternativa Sindical. Madrid 26 de Junio de 2020" (descriptor 157)

SEXTO: Que el día 3 de abril de 2020 la empresa TRABLISA remitió a los trabajadores la siguiente comunicación:

"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.3 del **Real Decreto** Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), en relación con lo establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal y del artículo 31 del **Real Decreto** 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, así como lo establecido en el artículo 22.2.a) del **Real Decreto-ley** 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del **COVID-19**, por medio del presente les informamos de que TRANSPORTES BLINDADOS S.A. ha solicitado ante el Ministerio de Trabajo y Economía la autorización para proceder a la suspensión de contratos de trabajo y reducción temporal de jornadas en la compañía por causa de fuerza mayor.

Esta solicitud se ha efectuado ante la imposibilidad de dar continuidad a la actividad productiva de la empresa como consecuencia de haberse decretado el estado de **alarma** mediante el **Real Decreto** 463/2020, de 14 de marzo, para la gestión de la situación de crisis **sanitaria** ocasionada por el **COVID-19** (en adelante, "RD 463/2020") y las diferentes órdenes ministeriales que como saben establece restricciones de los transportes y de la libre circulación de personas por el territorio nacional e internacional que son incompatibles con el desarrollo de la actividad la compañía.

Una vez el citado Ministerio apruebe la solicitud formulada, la empresa procederán a aplicar las citadas medidas de forma progresiva, con efectos retroactivos desde el 15 de marzo y, en el caso de algunos trabajadores afectados, de manera posterior, por la pérdida de actividad paulatina y en distintas etapas de la actividad, y hasta el fin de la declaración del estado de **alarma**.

En ese momento, la empresa comunicará a cada trabajador de forma individual el alcance de las medidas que le resulten de aplicación, así como la duración de las mismas. Todo ello, tras la aprobación por parte de la Autoridad Laboral del expediente propuesto.

Ante la imposibilidad de realizar la entrega de la presente comunicación de manera presencial como consecuencia de los aislamientos impuestos por la crisis del Coronavirus, la Empresa le remite la misma mediante correo electrónico, con acuse de recibo, a su cuenta de correo electrónico vinculada con el Portal del Empleado.

Que en atención a las medidas extraordinarias, y de conformidad con el R.D-ley 9/2020, por la que se agiliza la tramitación y el abono de prestaciones por desempleo, la solicitud de prestación de desempleo se realizará colectivamente por la empresa, actuando en representación de los trabajadores. Para ello, es preciso que remita la correspondiente autorización mediante correo electrónico a la dirección: DIRECCION000 , con el siguiente texto:

Yo, D. Jose Francisco con DNI NUM001 en mi condición de trabajador de TRANSPORTES BLINDADOS S.A. (CIF A07044530) en el día de hoy (03/04/2020) he recibido comunicación de la empresa por la que se me informa que me encuentro afectado por la aplicación de un ERTE por causa de fuerza mayor relacionado con el **Covid-19**, consistente en suspensión del contrato de trabajo. Es por ello que autorizo a la empresa para que actúe en representación mía a los únicos efectos de la correspondiente solicitud colectiva de prestación de desempleo.

Igualmente, si tiene cualquier duda en relación con el contenido de esta comunicación, puede dirigirse al citado Departamento de Recursos Humanos a través de la dirección de correo electrónico facilitada" (descriptor 5).

SEPTIMO: El día 4 de abril de 2020 consta registro de entrada ante la Dirección General de Trabajo del escrito presentado por la entidad demandada solicitando ERTE por causa de fuerza mayor derivado del **Covid-19** con número de registro 000009345e2000065616 (descriptores 3 del expediente administrativo y 120 que se dan por reproducidos). En tal escrito interesaba el GRUPO TRABLISA, formado por las empresas TRANSPORTES BLINDADOS SA , VISABREN SERVICIOS GENERALES SL Y ATESE ATENCION Y SERVICIOS SL, "la suspensión de 1.970 contratos de trabajo de la Empresa y la reducción de jornada de 155 trabajadores, durante la vigencia de la situación extraordinaria derivada del **COVID-19**, que esta parte estima que se prolongará durante al menos cuatro meses y medio (esto es, hasta el 31 de julio) y, como mínimo, durante la vigencia del estado de **alarma** y, en su caso, de sus prórrogas, reservándose la Empresa la posibilidad de llamar a algunos trabajadores con anterioridad en el caso de que fuera necesario para poner en marcha la actividad de la empresa y garantizar la correcta prestación del servicio"; si bien añade que la medida afectará a 2.125 trabajadores.



A la referida solicitud se acompañaba: informe explicativo del impacto causado por la situación de fuerza mayor indicada, periodo previsto para la aplicación de la medida y los criterios que se han tenido en cuenta para determinar los trabajadores afectados por el ERTE (documento 3); documentación adicional justificativa y acreditativa de la situación de las empresas (documento 4); número y clasificación profesional de los afectados (documento 5); listado de trabajadores afectados por el ERTE (documento 6); Comunicación entregada al comité de empresa y a los trabajadores informando de la suspensión temporal de los contratos por fuerza mayor (documento 7) y declaración responsable de la empresa en relación con la autorización por parte de los trabajadores de que el SEPE tramite su inscripción en dicho organismo con demandantes de empleo (documento 8).

OCTAVO: El día 22 de abril de 2020 la empresa demandada presentó ante la Autoridad Laboral escrito de subsanación y complemento de su solicitud inicial interesando lo siguiente: "Que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 47.3 y 51.7 del **Real Decreto** Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en el artículo 33 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, sobre procedimientos de regulación de empleo y en el artículo 22 del **Real Decreto** 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del **COVID-19**, en fecha 6 de abril de 2020 la Empresa formuló ante esa Autoridad Laboral solicitud para proceder a la suspensión de contratos y reducción de jornada de 2.125 trabajadores por causa de fuerza mayor (con número de registro 000009345e2000067313).

Que, habiendo transcurrido el plazo de 5 días hábiles, esta parte entiende que la solicitud de suspensión temporal de contratos de trabajo presentada por Grupo TRABLISA debe entenderse estimada por silencio administrativo positivo, con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, tal y como se deriva de lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común ("LPAC").

Que, a pesar de todo lo anterior, sin que haya mediado a día de hoy ninguna comunicación formal por parte de ese Centro Directivo, de resolución o notificación relativa a la estimación o desestimación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza mayor ni tampoco respecto a la suspensión del plazo para resolver de que dispone el organismo al cual me dirijo, esta parte ha tenido conocimiento informal de que esa Autoridad Laboral habría dado traslado del expediente de referencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que elabore informe encaminado a constatar la existencia de fuerza mayor, de conformidad con el artículo 22.1.c) del RDL 8/2020.

Que, en virtud de lo anterior, a efectos puramente cautelares -pues se afirma que el ERTE ha quedado aprobado en su totalidad por el trascurso de plazo máximo para dictar su resolución- y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.1 de la LPAC, por medio del presente escrito esta parte viene a evacuar trámite de subsanación a los efectos de acreditar debidamente, con nuevos elementos de prueba, la concurrencia de fuerza mayor sobre 410 contratos de trabajo restantes a los que habría autorizado la Inspección de Trabajo, hasta completar los 2.125 que componen nuestra solicitud inicial" (descriptores 124 y 4 del expediente administrativo que se dan por reproducidos)

NOVENO: Por Resolución de 23 de abril de 2020 la Dirección General de Trabajo acordó: "Considerar estimada por silencio administrativo la solicitud de declaración de fuerza mayor formulada por la empresa que figura en el encabezamiento como causa de la suspensión de relaciones laborales y/o reducción de jornada de los trabajadores de su plantilla.

2. La declaración anterior producirá efectos a partir del momento en que se haya producido el hecho causante. Conforme a lo establecido en el artículo 28 del **Real Decreto**-ley 8/2020, de 17 de marzo, las medidas previstas en sus artículos 22, 23, 24 y 25, estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del **COVID-19**. En consecuencia, los efectos de la presente resolución quedan condicionados por lo establecido en el mencionado artículo 28 y por las sucesivas decisiones que en cada momento se puedan adoptar por las autoridades competentes." (descriptores 127 y 5 del expediente administrativo que se dan por reproducidos)

DECIMO: El día 27 de abril de 2020 la compañía remitió a los trabajadores afectados por el ERTE la siguiente comunicación:

"Muy Sr/a. nuestro/a:

Por medio de la presente, nos dirigimos a Ud. en nombre de VISABREN SERVICIOS GENERALES, S.L. (en adelante, "la Empresa") en relación con la solicitud presentada por la Empresa el pasado 4 de abril de 2020 ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de Economía Social, mediante la cual, la Empresa solicitaba a dicho organismo que constataste la existencia de una causa de fuerza mayor que habilite a la



Dirección a aplicar medidas de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada; todo ello, en base a la actual situación creada en nuestro país a raíz de la situación y evolución del virus denominado **COVID-19**.

Pues bien, la Empresa ha recibido Resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social de fecha 23 de abril de 2020 (Expediente 07496/20), por lo que se estima íntegramente por "silencio administrativo positivo" la solicitud presentada por la empresa, en el sentido de entender constatada la existencia de una causa de fuerza mayor en el caso de la Empresa, con efectos a partir de que se haya producido el hecho causante, y en estricta aplicación del art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Debido a lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47.3 y 51.7 del ET, y el artículo 31 del **Real Decreto** 1483/2012, al amparo de la citada Resolución de la Autoridad Laboral competente, por medio del presente le comunicamos la decisión final de la Empresa de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo con efectos desde el día 25/04/2020, y, al menos, hasta que dure el estado de **alarma** decretado por el **Real Decreto** 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de **alarma** para la gestión de la situación de crisis **sanitaria** ocasionada por el **COVID-19** ("RD 463/2020") y sus sucesivas prórrogas o extensiones.

Aprovechamos para informarle de que, Ud. no tendrá que realizar ningún trámite para percibir la prestación de desempleo, sino que será la Empresa la que traslade al SEPE la información que corresponda. Si por cualquier circunstancia finalmente Ud. tuviera que realizar algún trámite al respecto, la Empresa lo pondrá en su conocimiento.

Quedamos a su entera disposición para comentar o aclarar cualquier duda que desee plantearnos al respecto, para lo que podrá dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico DIRECCION000 .

Rogamos remita correo electrónico a la dirección anteriormente indicada acusando recibo de la presente comunicación en señal de la recepción de la misma.

Atentamente" (folios 6 y 7 descriptor 134).

DECIMO PRIMERO: Que constan acreditados en el dictamen pericial aportado por la compañía, que obra como descriptor 151 y que se da íntegramente por reproducido, los siguientes datos relevantes:

- Evolución número total de pasajeros red AENA:

2018	2019	Evolución	2020	Evolución	
enero	15.496.979	16.583.200	7,0%	16.982.161	2,4%
febrero	15.283.462	16.258.832	6,4%	16.904.590	4,0%
marzo	19.103.667	19.966.010	4,5%	8.128.859	-59,3%
abril	21.632.331	23.206.276	7,3%	141.014	-99,4%
mayo	23.807.495	24.626.673	3,4%	267.671	-98,9%
junio	25.744.939	27.275.553	5,9%	1.053.780	-96,1%

De enero a junio 121.068.873 127.916.544 5,7% 43.478.075 -66,0% (folio 5 descriptor 151)

- Evolución número de operaciones totales red AENA:

2018	2019	Evolución	2020	Evolución	
enero	147.683	159.558	8,0%	156.556	-1,9%
febrero	141.991	154.259	8,6%	158.580	2,8%
marzo	167.408	177.185	5,8%	99.630	-43,8%
abril	189.708	194.422	2,5%	12.709	-93,5%
mayo	207.817	213.965	3,0%	17.686	-91,7%
junio	219.227	225.853	3,0%	43.640	-80,7%

De enero a junio 1.073.834 1.125.242 4,8% 488.801 -56,6% (folio 6 descriptor 151).

- La conclusión alcanzada por el perito respecto del sector es la siguiente: "De acuerdo con lo descrito, la situación sin precedentes por la que se está pasando a nivel internacional como consecuencia de la propagación del **COVID-19** está generando fuertes impactos en el sector aeroportuario español, derivadas fundamentalmente de las decisiones adoptadas por los distintos Estados afectados por la pandemia.



Este sector, muy dependiente del turismo, muestra una actividad fuertemente negativa hasta la fecha y unas perspectivas inciertas. Así, de abril a junio de 2020 el número de pasajeros y vuelos de la red de aeropuertos de AENA ha sido prácticamente inexistente, y dada la incertidumbre sobre la evolución de la situación a lo largo de los próximos meses resulta difícil prever en qué momento se recuperará el tráfico aéreo" (folio 11 descriptor 151)

- Cifra de negocio de la compañía: año 2018: 111.178.679 euros. Año 2019: 146.792.622 euros (un 32% más). Año 2020, de enero a mayo: 53.543.666 euros (folio 13 descriptor 151)

- La facturación de la Sociedad a UTE Aeropuertos por la actividad que lleva a cabo para el cliente AENA ha sido de 43,5 millones de euros, suponiendo aproximadamente el 30% de la cifra de negocios de TRABLISA (folio 14 descriptor 151)

- El descenso de la facturación de acuerdo con la contabilidad de la UTE AEROPUERTOS, cotejada con las facturas, es de alrededor del 70% en los meses de abril a junio de 2020, en concreto (folio 15 descriptor 151):

2019 2020

Enero 3.609.819,7 euros 3.709.555,40 euros 2,8%

Febrero 3.523.655,7 euros 3.666.743,476 euros 4,1%

Marzo 3.751.671,31 euros 3.254.272,14 euros -13,3%

Abril 4.228.884,8 euros 1.185.439,91 euros -72%

Mayo 4.554.635,8 euros 1.331.753,78 euros -70%

Junio 4.801.173,1 euros 1.504.469,30 euros -68%

- La facturación de TRABLISA a la UTE AEROPUERTOS también ha caído en torno a un 40% en 2020 (en el periodo de enero a junio) y cerca de un 70% en el comprendido entre abril y junio (folio 18 descriptor 151)

- En conclusión: La facturación de la Sociedad por su actividad en AENA que realiza a través de UTE AEROPUERTOS ha descendido un 40% en el período de enero a junio de 2020 respecto al mismo período del año anterior, siendo el descenso prácticamente del 70% a partir del mes de abril.

- La pérdida de ingresos experimentada por TRABLISA es consecuencia de la pérdida de actividad derivada de las restricciones impuestas por el Gobierno en la circulación aérea y el transporte de pasajeros desde dentro y fuera de nuestro país, consecuencia de la declaración del estado de **alarma** por virtud del **Real Decreto** 463/2020, de 14 de marzo (BOE núm. 67 de 14-03-2020) (folio 20 descriptor 151)

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 en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO .- Razones de método, imponen abordar, en primer término, las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de agotamiento de la vía previa administrativa y falta de legitimación activa de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA y de CSIF, atendiendo a las consecuencias que pudieran reportar en el curso del procedimiento en el caso de estimar alguna excepción que impidiera entrar en el fondo del asunto.

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



posibilidad de la empresa de trasladar servicio en los vigilantes de seguridad con el fin de poder realizar parte de la jornada dentro de otros servicios adjudicados a la mercantil demandada.

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

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

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

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

CUARTO .- Por lo que se refiere a la excepción de falta de agotamiento de la vía previa administrativa invocada por el Abogado del Estado y por la empresa por ser susceptible de recurso de alzada la resolución de la Dirección General de Trabajo, se ha de significar que, tras la entrada en vigor de la Ley 39/2015 , se modificó , entre otros, los artículos 69 y 70 de la LRJS en el particular referente a la exigencia de la reclamación administrativa previa, la cual sólo se mantiene en los pleitos sobre prestaciones de Seguridad Social, ya que en los demás casos de acciones frente a la Administración (Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos) no se exige para poder demandar la interposición de reclamación administrativa previa a la vía agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable (artículo 69.1 de la LRJS), es decir el agotamiento, antes de interponer la demanda, y en la propia vía administrativa de los recursos que quepan contra el acto o decisión que se pretende impugnar.

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



18/07/2018, ref. 338/2018. La Exposición de Motivos de la Ley 39/2015 que, aun careciendo de contenido normativo, viene a aclarar la finalidad de la norma contribuyendo así a despejar las dudas interpretativas que pudieran suscitarse al recoger que "De acuerdo con la voluntad de suprimir trámites que, lejos de constituir una ventaja para los administrados, suponían una carga que dificultaba el ejercicio de sus derechos, la Ley no contempla ya las reclamaciones previas en vía civil y laboral, debido a la escasa utilidad práctica que han demostrado hasta la fecha y que, de este modo, quedan suprimidas".

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

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

QUINTO . -En cuanto a la excepción de falta de legitimación activa de ALTERNATIVA SINDICAL DE SEGURIDAD PRIVADA y de CSIF, hemos de recordar la doctrina sentada por la Sala Cuarta, entre otras en Sentencia de 20 de julio de 2016 (recurso 323/2014) donde el Alto Tribunal vino a interpretar el concepto de legitimación de los sindicatos en los procesos de despido colectivo, indicando que "La legitimación activa en los procesos de despido colectivo regulados en el artículo 124 LRJS se concede, en el supuesto de que la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, a aquéllos que tengan Implantación suficiente en el ámbito del conflicto colectivo, tal como expresa el aludido precepto. No dice la norma, empero, qué debe entenderse por implantación suficiente. Para la sentencia recurrida la concreción de tal concepto jurídico indeterminado vendría dada por la participación o no de la representación sindical en la comisión negociadora del período de consultas del propio despido colectivo.

Sin embargo, la doctrina científica ha venido asumiendo que la expresión aludida debe ser entendida acudiendo a la legitimación de las propias secciones sindicales para interponer conflictos colectivos. Igualmente, la Sala se ha pronunciado generalmente en ese mismo sentido y, de manera específica, sobre el alcance de tal indeterminada expresión en los siguientes términos (SSTS de 28 de enero de 2015 -recs. 16 y 35/2014), cuya literalidad se muestra diametralmente opuesta al entendimiento de la sentencia recurrida: "el art. 124 LRJS no puede ser Interpretado al margen de otras normas procesales cuya Integración sistemática es Ineludible.

La primera de ellas es el art. 17.2 LRJS que dice: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los Intereses económicos y sociales que le son propios", precepto que establece una regla general procesal que no es sino una traslación del art. 7 CE, utilizando Incluso hasta sus mismas palabras. Dando un paso más, el mismo precepto añade: "Los sindicatos con Implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego Intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán Igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal actuación haga detener o retroceder el curso de las actuaciones".

Y, en tercer lugar, el art. 155 LRJS, denominado "Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación", aún situado dentro del Capítulo destinado a la regulación del proceso de conflictos colectivos, dice así: "En todo caso, los sindicatos representativos (...) podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto". Todo lo cual coincide, además, con lo previsto en el artículo 13 de la LEC sobre "Intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados", supletoriamente aplicable para los aspectos concretos que no estén contemplados en las normas laborales citadas, cuando dispone que "mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como demandante o demandado quien acredite tener Interés directo y legítimo en el resultado del pleito". Éstos serían, por tanto, el interviniente litisconsorcial y el adhesivo que, sin haber iniciado el pleito, pueden luego entrar en él siempre que no haya concluido y que su intervención no incurra, como sin duda es el caso pues nadie alega cualquiera de estas circunstancias, en manifiesto abuso de derecho o entrañe fraude de ley o procesal (art. 11.1 LOPJ).



Parece claro, pues, que el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la Intervención procesal de los sindicatos, cuando de Intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional.

Por su parte, el art. 124 LRJS se limita a aludir al "empresario demandado" (art. 124.9 LRJS) y a precisar que, cuando el período de consultas terminase con acuerdo, "también deberá demandarse a los firmantes del mismo" (art. 124.4 LRJS). Esto no puede significar una prohibición de que otros sindicatos no firmantes del acuerdo pero con Implantación en el ámbito del conflicto colectivo pueden personarse, bien como demandantes bien como demandados, por aplicación analógica del art. 155 LRJS, pese a que, por razones obvias, el proceso de conflicto sea más amplio y abierto, o menos limitado en sus contenidos, que el de despido colectivo. Al fin y a la postre, el proceso especial de despidos colectivos es una variante de un proceso -también especial pero de mucho mayor alcance- como es el de conflictos colectivos".

Por su parte, la STS de 23 de febrero de 2015 (rec. 255/2013) reconoce legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios a los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trata".

Y en el singular caso que nos ocupa, ha resultado acreditado que ALTERNATIVA SINDICAL cuenta con una representación en la empresa de un 13%, contando con una sección sindical nacional, todo ello en virtud del reconocimiento efectuado Sentencia de esta Sala de 7 de febrero de 2020 con número 12/2020. También cuenta el sindicato actor con representantes en tres comités de empresa de los diecisiete centros de trabajo de la compañía.

Estos datos son a juicio de esta Sala elementos suficientes para tener por acreditado el requisito de suficiente implantación y correspondencia del actor con el conflicto, si bien a ello se le ha de unir que en el acto del juicio, por la vía de la intervención adhesiva prevista en el artículo 13.3 de la LEC, el sindicato CSIF se adhirió a la posición demandante aportando a esa regla de proporcionalidad con el ámbito del conflicto los miembros de los siete comités de empresa de los centros de trabajo donde tiene presencia, lo que supone una implantación en prácticamente la mitad de centros afectados por la medida que se impugna. En definitiva, en virtud del principio pro actione, y constatada a juicio de Sala una implantación suficiente en el ámbito del conflicto la excepción que nos ocupa ha de ser desestimada.

SEXTO: Despejados los obstáculos procesales, procede descender al fondo del asunto recordando que por **Real Decreto** 463/2020, de 14 de marzo, el Gobierno de España declaró el estado de **alarma** para la gestión de la situación de crisis **sanitaria** ocasionada por el **COVID-19**.

El artículo 14 de la referida norma establece, en relación con el transporte, que "se adoptan las siguientes medidas aplicables al transporte interior:

a) En los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo que no están sometidos a contrato público u obligaciones de servicio público (OSP), los operadores de transporte reducirán la oferta total de operaciones en, al menos, un 50 %. Por resolución del Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana se podrá modificar este porcentaje y establecer condiciones específicas al respecto.

b) Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo de competencia estatal que están sometidos a contrato público u OSP reducirán su oferta total de operaciones en, al menos, los siguientes porcentajes:

i. Servicios ferroviarios de media distancia: 50 %.

ii. Servicios ferroviarios media distancia-AVANT: 50 %.

iii. Servicios regulares de transporte de viajeros por carretera: 50 %.

iv. Servicios de transporte aéreo sometidos a OSP: 50 %.

v. Servicios de transporte marítimo sometidos a contrato de navegación: 50 %.

Más tarde, el día 17 de marzo de 2020 se publicó en el BOE el **Real Decreto-Ley** 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del **COVID-19**, cuyo artículo 22 proclamaba lo siguiente: "Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del **COVID-19**, incluida la declaración del estado de **alarma**, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad **sanitaria**, que queden debidamente acreditados, tendrán



la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre."

Con este marco normativo, el 4 de abril de 2020 las empresas ahora demandadas solicitaron a la Dirección General de Trabajo autorización de ERTE por fuerza mayor en los términos referidos en el hecho probado cuarto, recayendo resolución expresa (hecho probado sexto) que acordaba estimar la fuerza mayor constatada por silencio administrativo positivo (hecho probado sexto), sin que dicha resolución haya sido atacada

Como ya hemos anticipado al abordar las excepciones procesales aducidas por la empresa y la Abogacía del Estado, en el caso de los ERTES por causa de fuerza mayor nos encontramos ante dos fases o etapas bien diferenciadas para su cuestionamiento:

- Una primera, encaminada a rebatir el contenido de la resolución administrativa que en cada caso aprecie o deniegue la presencia de la causa invocada (en este caso la fuerza mayor con origen el **Covid-19**), y que ha de encauzarse por el procedimiento de impugnación de actos administrativos disciplinado en el artículo 151 de la LRJS, previo agotamiento de la oportuna vía previa (pues el artículo 22 del RD 8/2020 únicamente contiene algunas particularidades procedimentales respecto del régimen jurídico general sobre suspensión de contratos por causa de fuerza mayor contenido tanto en el artículo 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, como en el Título II del RD 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que lo desarrolla);

- Y otra posterior, que transitaría por la vía del procedimiento de conflicto colectivo de los artículos 153 y siguientes de la norma adjetiva laboral, destinada al examen y enjuiciamiento de la ulterior actuación empresarial en la ejecución de la medida de flexibilidad interna previamente autorizada.

Y es en esta segunda etapa ante la que ahora nos encontramos, por cuanto el Letrado de CCOO manifestó en el plenario que la pretensión articulada en el escrito de su demanda no se encaminaba al cuestionamiento de la resolución administrativa, ni por consiguiente, de la concurrencia o no de la causa.

Y esta concreción de lo suplicado es lo que impide a la Sala entrar a pronunciarse sobre extremo alguno acerca de la concurrencia, o no, de la causa de fuerza mayor invocada por la empresa en el ERTE ya autorizado, así como cualquier otras circunstancia relativa a la regularidad del mismo (tal como son las alegaciones contenidas en el escrito rector del procedimiento relativas a: que el ERTE se tramitó sin el agotamiento del debido periodo de consultas, la inclusión en el ERTE de contratos afectados por el artículo 34.6 del RD 8/2020; la realidad, o no del cese de la actividad, o la posibilidad de adoptar otras medidas alternativas) pues, repetimos, tal pretensión quedaría extramuros del objeto propio del cauce procesal en que nos hallamos, debiendo quedar limitado el objeto de enjuiciamiento, por una elemental razón de congruencia y seguridad jurídica, al examen de la posterior actuación empresarial.

Y a este respecto recuerda el Tribunal Supremo en su sentencia número 344/2020 de 14 de mayo de 2020, que el art. 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece que "las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito" debiendo "distinguir entre las alegaciones o argumentos aducidos por la parte para fundamentar sus peticiones [...] y las auténticas pretensiones en sí mismas consideradas. Respecto a las primeras no cabe hablar de incongruencia, pues no es necesario dar una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de ellas para satisfacer el derecho a la tutela judicial efectiva. La obligación de congruencia se impone sólo respecto de las auténticas pretensiones en razón a que cada una de ellas se convierte en una "causa petendi" que exige una respuesta concreta" (sentencia del Tribunal Supremo de 8 de mayo de 2019, recurso 42/2018, y las citadas en ella). Esta distinción encuentra también su apoyo en la doctrina constitucional sobre la congruencia, ya que el Tribunal Constitucional tiene declarado que el artículo 24.1 de la Constitución no garantiza el derecho a una respuesta pormenorizada a todas y cada una de las cuestiones planteadas, de manera que "si se resuelven, aunque sea genéricamente, las pretensiones no existe incongruencia, pese a que no haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no sustanciales, pues no cabe hablar de denegación de tutela judicial si el órgano judicial responde a la pretensión y resuelve el tema planteado, ya que sólo la omisión o falta total de respuesta, y no la respuesta genérica o global a la cuestión planteada, entraña vulneración de la tutela judicial efectiva" (Sentencia del Tribunal Constitucional nº 171/2002, entre otras).

SEPTIMO: Y sentado lo anterior, ha de centrar la Sala su análisis en la actuación empresarial posterior a la comunicación de la Dirección General de Trabajo de 23 de abril de 2020, para poder determinar si aquélla se ajustó o no a los límites de lo autorizado, o si por el contrario supuso un obrar ilegítimo que pueda ser calificado de injustificado en los términos subsidiariamente interesados.



Y el sindicato actor únicamente denuncia a este respecto la presencia de unas comunicaciones individuales a los trabajadores que considera insuficientes en términos del artículo 55.1 del ET, pues no fueron a su juicio lo suficientemente motivadas, así como que se han realizado a través de un sistema inidóneo como es el correo electrónico.

En cuanto a los requisitos de forma que ha de reunir la comunicación individual que informa de la decisión colectiva de despido, la Sala Cuarta en Sentencia de Pleno de 15 de marzo de 2016 recud. 2507/2014 para los casos de despido colectivo, si bien es doctrina del todo aplicable a los supuestos de suspensión colectiva de contratos de trabajo como el que nos ocupa, vino a fijar una flexibilización de los requisitos de forma contenidos en el artículo 53.1 ET al señalar que "La referencia a la causa en la carta del despido objetivo - art. 53.1.a ET - es equivalente a hechos que lo motivan en la carta de despido disciplinario y debe consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de despido objetivo, los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción" establecido en el art. 51.1 ET al que también se remite el art. 52.c) ET ; la comunicación escrita debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa (STS de 12 de mayo de 2015 -rcud 1731/14 -).

b) Una vez fijado el alcance de la expresión "causas" en el seno del artículo 53.1.a) ET , hay que tener en consideración que se trata de un despido objetivo en ejecución de un despido colectivo, por lo que la existencia de negociaciones previas, su preceptivo contenido y la calidad de los sujetos intervinientes, determinan que entre las decisiones extintivas del despido objetivo y del colectivo medio una decisiva diferencia -el proceso negociador- que por fuerza ha de tener reflejo en las exigencias de su comunicación formal.

c) Desde el momento en que el despido colectivo requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, aquella necesidad de formal comunicación de la causa al trabajador afectado queda atemperada precisamente por la existencia de la propia negociación, hasta el punto de que se deba conectar lo acaecido en el periodo colectivo con la comunicación individualizada, rebajando las exigencias interpretativas que valen para los casos de extinciones objetivas individuales o plurales, de manera que el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza (STS -pleno- de 23 de septiembre de 2014 -rcud 231/2013).

d) Precisamente por ello, la Sala entiende que la mejora introducida por la reforma de 2012, extendiendo a la comunicación individual del despido -en los despidos colectivos- la formalidad propia de la establecida para el despido objetivo (lo que no ocurría con anterioridad, porque la comunicación individual carecía de formalidad alguna), no puede distorsionarse llegando al injustificado extremo interpretativo de entender que el despido colectivo pase a tener aún mayor formalidad que el despido objetivo y que se limita a la exclusiva referencia a la causa. En todo caso, de existir alguna diferencia, más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del despido colectivo, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores. A tal efecto, la Sala se remite a su propia doctrina expuesta por la citada STS de 24 de noviembre de 2015, rcud 1681/14, cuando señala que la exigencia legal se limita nada más que a lo que determina expresamente el artículo 53.1 ET.

3.- Con fundamento en lo que antecede, la sentencia de la Sala de 15 de marzo de 2016 -pleno-, Rrud. 2507/2014 consideró que no parece razonable entender que en la comunicación individual del despido colectivo sea necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados en el despido colectivo, con fundamento en lo siguiente:

«a).- En plano de estricta legalidad, porque tal requisito está ausente en el art. 53.1 ET y en la remisión legal que al mismo hace el art. 54.1, de manera que su exigencia desbordaría el mandato legal; y porque -en igual línea normativa- el art. 122.1 LRJS dispone que se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario «acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita», y tal referencia textual -en cursiva- invita a sostener que para el legislador la «causa legal» es el único dato que ha de constar en la comunicación extintiva.

b).- Atendiendo a consideraciones finalísticas, porque resultaría formalismo innecesario -y en todo caso enervante- exigir que se comunique de manera individual a los trabajadores aquellos datos que no sólo es razonable suponer que se han conocido materialmente por ellos en el curso de las negociaciones, en tanto que la decisión extintiva de la empresa se ha adoptado con activa intervención e incluso acuerdo de la representación -legal o sindical- de los trabajadores, que obligadamente han de informarles de las gestiones y sus resultados [art. 64.7.e) ET], sino que en todo caso el general conocimiento de tales datos por los sujetos representados bien pudiera entenderse como consecuencia directa del significado que tiene por sí misma la



figura del mandato legal representativo [art. 1259 CC], pues sin perjuicio de la singularidad que ofrece el mandato propio de la RLT [gestiona intereses, más que voluntades], de todas formas no parece dudoso que su válida actuación «alieno nomine» y la eficacia jurídica de sus actos respecto del «dominus negotii» -personal representado- se extiende al íntegro objeto material que fije la norma de la que trae causa [aquí, el art. 51 ET], salvo que la propia disposición legal imponga -éste no es el caso- otra cosa o la intervención personal de los trabajadores afectados. Y

c).- Desde una perspectiva eminentemente práctica, tampoco resultaría en absoluto razonable pretender que en cada comunicación individual del cese se hagan constar -de manera expresa y pormenorizada- los prolijos criterios de selección que normalmente han de utilizarse en los PDC que afecten -como es el caso- a grandes empresas y numerosos afectados, dándole así a la indicada carta de despido una extensión tan desmesurada como -por lo dicho- innecesaria».

Pese a esta doctrina que ha sido consolidada posteriormente en Sentencias de 15 de marzo de 2016 (rec. 2507/2014), así como en las de 12 de mayo de 2015 (rec. 1731/204), o de 11 de julio de 2019 (recurso 1718/2016) sostiene el sindicato actor que la carta entregada por TRABLISA a los trabajadores para comunicarles su decisión final resulta insuficiente. No comparte la Sala tal posición pues consta transcrita en el hecho probado décimo ejemplos de la referida comunicación de cuya lectura se extrae un detallado contenido de los términos del ERTE, en concreto: la identificación de la causa, la concreción de las medidas autorizadas, su duración, así como se les informaban de los trámites a seguir para poder curar la debida prestación por desempleo. Tales datos, son a juicio de esta Sala más que suficientes para agotar las exigencias de información a que se refiere el artículo 53 de la norma estatutaria en los términos expuestos por la doctrina jurisprudencial analizada, con lo que la demanda ha de ser desestimada en este punto.

OCTAVO: Como último punto de censura cuestiona el sindicato actor el mecanismo de comunicación empleado por la empresa para informar de su decisión definitiva a los trabajadores afectados por la misma, pues el uso de diferentes aplicaciones y redes permiten la libre circulación de información de manera no fehaciente.

El motivo tampoco puede tener favorable acogida por diversas razones. En primer lugar, porque no niega el sindicato actor que los trabajadores que finalmente resultaron afectados por la medida que nos ocupa no hubieran recibido de manera fehaciente la comunicación empresarial, sino que de manera genérica se afirma que "el WhatsApp, email y otras aplicaciones similares permiten la circulación de información de forma anónima". Sin embargo, esta circunstancia no se ha constatado en el caso enjuiciado, donde la empresa ha aportado diferentes correos electrónicos remitidos desde una dirección con dominio de la compañía (de cuya autenticidad no se duda, pues se reconoció por la parte actora la totalidad de documentos aportados de contrario) a trabajadores afectados por el ERTE. De hecho, se puede comprobar como en el caso de Don Eleuterio (folios 8 y 9 de descriptor 134) consta hasta la firma del propio trabajador en la casilla correspondiente, lo que evidencia la efectiva recepción del documento.

Por otro lado, no hemos de olvidar las particulares circunstancias que rodearon a la tramitación del ERTE en cuestión, con un estado de **alarma** declarado por **Real Decreto** 4463/2020 de 14 de marzo de 2020, cuyo artículo 7 limitaba la libertad de deambulación de las personas pudiendo únicamente circular por las vías de uso público para la realización de las siguientes actividades: a) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad. b) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios. c) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial. d) Retorno al lugar de residencia habitual. e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables. f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros. g) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad. h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa justificada.

En definitiva, previendo el artículo 3.1 del Código Civil que debemos de interpretar las normas conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, nunca unas circunstancias fueron tan determinantes para permitir apartarse de lo que son los hábitos y usos ordinarios en las comunicaciones entre empresario y trabajador, de tal suerte que hemos de considerar que el medio empleado por la demandada para informar a los trabajadores acerca de su inclusión en el ERTE por fuerza mayor, fue un sistema adecuado atendiendo a las circunstancias concurrentes en ese momento, no constando a mayores que a través de tal canal de comunicación no quedaran salvaguardados los derechos fundamentales de intimidad de los trabajadores, ni se garantizase la autenticidad y fehaciencia de lo comunicado. La demanda, por consiguiente, ha de ser desestimada.

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

**FALLAMOS**

Que desestimando las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de agotamiento de la vía previa y falta de legitimación activa alegados por la empresa demandada y por el Abogado del Estado, debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS la demanda de conflicto colectivo en materia de impugnación de colectiva de suspensión de contratos por fuerza mayor entablada por el sindicato ALTERNATIVA SINDICAL, a la que se adhirió la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), contra la mercantil TRANSPORTES BLINDADOS SA (TRABLISA) siendo interesados la CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), la UNION SINDICAL OBRERA (USO), la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA (CIGA) y el SINDICATO ARAGONES DE SERVICIOS (SAS). Sin costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0124 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0124 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.