ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
Dª. XXXXXXXXXXXX

SENTENCIA Nº: 149/2025

Fecha de Juicio: 14/10/2025

Fecha Sentencia: 11/11/2025

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000233/2025

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: Dª XXXXXXXXXX

Demandante/s: FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), FEDERACION ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS DE HABITAT (CCOO DEL HABITAT), FEDERACION DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA UNION SINDICAL OBRERA (FTSP-USO)

Demandado/s: IRONLOCK SISTEMAS, SLU

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La AN declara injustificado el ERTE aplicado por la empresa Ironlock Sistemas S.L. al no resultar acreditadas las causas económicas, organizativas y productivas invocadas, rechazándose previamente las causas de nulidad del mismo y que fueron invocadas por los sindicatos demandantes.*

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID
Tfno: 914007258/914007256
Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es
Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2025 0000235
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000233 /2025

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: Dª XXXXXXX

SENTENCIA 149/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. xxxxxxx

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/
AS: Dª. XXXXXXXXX
D. XXXXXXXXXXX

En MADRID, a once de noviembre de dos mil veinticinco.

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 0000233/2025 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (Letrado D. XXXXXXX), la FEDERACION ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS DE HABITAT CCOO DEL HABITAT (Letrada Dª XXXXXXXXX) y la FEDERACION DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA UNION SINDICAL OBRERA FTSP-USO (Letrada Dª XXXXXXXXXXX) contra IRONLOCK SISTEMAS, SLU (Letrado D. XXXXXXXXXXXXXX) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. Dª XXXXXXXXXXXXX

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 15-7-2025 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), la Federación Estatal de Comisiones Obreras del Hábitat (CCOO del Hábitat) y de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical Obrera (FTSP-USO) frente a Ironlock Sistemas S.L.U., en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaban se dictase sentencia por la que se declarase nula o subsidiariamente injustificada, la suspensión temporal de los contratos de trabajo acordada por la empresa, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por decreto de 16-07-2025, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio a celebrar el 7-10-2025. Por Diligencia de ordenación de 18 de julio de 2025 y por necesidades de la Sala se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 14 de octubre de 2025.

Llegado el día, y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus posiciones en el siguiente sentido:

1.- FeSMC-UGT ratificó la demanda. Se impugna el ERTE adoptado por Ironlock Sistemas S.L, que originariamente era Global Alfeo S.L. Ironlock Solution (empresa holding), es propietaria al 100% de Ironlock, sistemas y protección.

Como antecedentes reseñó que ante el Juzgado de lo Mercantil número 2 de Madrid, se declaró el concurso de INV Sistemas y Soluciones de Seguridad S.L.U e INV Protección S.L.U y se autorizó la venta de las dos unidades productivas a Ironlock. El 27-3-202 se produjo la autorización de la venta y el 11-4-2024, la transmisión de las unidades productivas.

Dos meses antes del ERTE, en marzo de 2025, la empresa hizo otro ERTE con una afectación de 31 trabajadores (1 abril a 31 diciembre de 2025), que culminó sin acuerdo. El 19-5-2025 inició otro ERTE con afectación del 100% de la plantilla, incluidos los 31 trabajadores afectados por el anterior ERTE.

El 29 de mayo se constituyó la comisión negociadora y se celebraron 4 reuniones. El informe y la memoria están fechados el mismo día de inicio de la negociación. La Inspección de Trabajo reseña que la documentación es de la empresa Concursada IMV que ya no existe y el contrato de prestación de servicios con Iberdrola y facturas de la empresa concursada. Entre los documentos reseñados no figura ninguna documentación de contabilidad de Ironlock ni plan estratégico y de negocio referenciado en el informe técnico. El informe es un copia y pega de la memoria.

En el informe técnico, la referencia a la empresa es indistinta a Ironlock y a la empresa ya concursada que no existe. El informe no contiene ninguna referencia a las causas técnicas, organizativas y productivas (RD 1483/2012). Conclusiones

página 13: la empresa no tiene plan de igualdad, no puede tener contratos con administraciones públicas. En la memoria se invocan todas las causas y se remite al informe técnico. Como novedades se indica la insuficiencia del ERTE anterior y diferencia las causas económicas de las otras causas. Contiene también un apartado 4.2 referente a la causa coyuntural. Según las propias estimaciones de la empresa el plan de negocio vendría hacer que se incrementaran de forma exponencial los ingresos. Los criterios de afectación no se encuentran en la memoria porque están afectados todos los trabajadores de la empresa.

Respecto al periodo de consultas y tras resumir reuniones, en la tercera reunión se indica que el EBITDA negativo se acerca a un millón de euros. En esta reunión de aporta el plan de negocio, power point escaso, que pretende justificar la temporalidad de la medida. Cuarta reunión: propuestas de mejora. 20-6: decisión final.

Se interesa:

1.- Nulidad por falta documentación, abuso de derecho y mala fe negocial.

2.- Injustificada: por inexistencia de causa y de proporcionalidad.

Nulidad:

- Documental; incumplimiento art. 18 RD 1483. No se aporta la documentación justificativa de que la medida es coyuntural. La memoria en páginas 22 y 23 alega son temporales por acometer medidas posteriores. El perito lo único que hace es hacer manifestaciones de parte. No hay plan de igualdad, por lo que tampoco puede concurrir a licitaciones públicas. Tampoco se ha entregado las cuentas de la sociedad auditadas y tampoco ha notificado el calendario individualizado de afectación de cada trabajador.
- También es nula por fraude ley o abuso de derecho: la situación es estructural, no es coyuntural. Informe técnico apartado 5º. Previsiblemente continuarán la situación. EBITDA negativo.

La empresa lo que se pretende es ahorrarse las indemnizaciones legales del ERE, pasar al erario público las consecuencias y que los trabajadores no perciban indemnización alguna.

- Mala fe negociadora: No se facilita la documentación referida y la documentación solicitada: cuentas auditadas, criterios afectación y nuevas contrataciones. Inflexibilidad durante el periodo de consultas.

Subsidiariamente, se pide que se declare el ERTE injustificado: no hay causa (se remite a la demanda). Las causas de la memoria son prácticamente idénticas a las del ERTE anterior. SAN 15-9-2021. También y en todo caso, no hay proporcionalidad. Si se compara el primer ERTE (20% de la plantilla), y el de ahora (100% y con una duración mucho más elevada). Se incumple la obligación de promover acciones formativas. Y el plazo de 4 días para afectar o desafectar es desproporcionado, no se cumple el preaviso mínimo del art. 34.2 ET.

2.- USO se ratificó la demanda y se adhirió a las manifestaciones anteriores. Incide en que no puede extenderse la medida a un año sin acreditarse que la situación va a cambiar, pues lo que va a producir dicha situación es la extinción voluntaria del contrato por parte de los trabajadores (STJUE 4-9-2025).

3.- CCOO del Hábitat ratificó la demanda, adhiriéndose a las manifestaciones anteriores.

4.- La empresa se opuso a la demanda, realizando en primer lugar una serie de aclaraciones, respecto a los siguientes hechos de la demanda:

- Hecho tercero: Ironlock adquiere una unidad productiva en el concurso mercantil. Cuando se adquiere dicha adquisición, se produce una sucesión universal (trabajadores, activo, pasivo….) y como mecanismo de rescate de dicha unidad productiva. D. 67 (auto de adjudicación). En el auto se impone la obligación de mantener la actividad durante 3 años.

- Hecho quinto: admite ERTE anterior de 31 trabajadores. En su memoria se dice que venía vinculada a la pérdida de actividad por pérdida del cliente Iberdrola. Este ERTE no fue impugnado y está siendo aplicado.

- Hecho octavo: La memoria copia el informe técnico. En el capítulo 4: causas en el informe técnico y la memoria reproduce las conclusiones de aquél.

- Hecho undécimo: cierto que la empresa no dispone de plan de igualdad.

El informe de la Inspección de trabajo, no determina ningún defecto en el procedimiento. Lo único que establece es que no se presentaron las cuentas anuales auditadas.

En cuanto a la oposición de los motivos de nulidad se alegó:

I.- La crisis es estructural: la parte actora por ende dispone de la suficiente información para llegar a dicha conclusión. Por tanto, no puede alegarse que no se dispone de información por no existir las causas. TS: elección de ERE o ERTE corresponde a la empresa. (11-7-2018, entre otras).

Empresa rescatada en procedimiento concursal, con un ERTE previo de poca repercusión, no tiene deudas ni impagos. Tiene una situación de pérdidas y de caída de una actividad. Por ende, la situación es claramente coyuntural. La tesis de la demanda niega el valor del plan estratégico, pero eso no es verdad. Si se siguen los parámetros la actividad podrá remontar. Mirar d. 80 y 81. Directivos claves contratados. No estamos por ende en una situación fraudulenta.

II.- Falta de entrega de la documentación:

1) La documentación justifica el carácter coyuntural de la crisis. No hay causa estructural.

2) Cuentas auditadas: carácter instrumental de la documental. La parte social ha tenido los datos suficientes. El ERTE se pone en marcha en mayo de 2025, sin

terminar el primer semestre. No hay obligación de auditar las cuentas en dicho momento. D. 72 y estado de cuentas corroboran las pérdidas de la memoria inicial. D. 73. Cuentas entregadas al inicio.

3) Calendarios 20.5 RD 1483: esta causa no es motivadora de la nulidad del ERTE, es posterior al periodo de consultas. SAN 6-5-2024. (d. 77 a 79)_: calendario general remitido al comité de empresa y luego comunicaciones individuales que no afectan a todos porque el ERTE en ese momento no afectaba a todos.

4) Falta de buena fe negociadora: La Inspección de Trabajo no ha prescrito nada respecto a la negociación. No se pudo entregar el plan de igualdad ni los registros retributivos porque no se disponían de la empresa que se adquiere.

Se prorrogó el periodo de consultas, en la decisión final la empresa se auto vincula a mejoras propuestas en el periodo de consultas (rebaja la horquilla temporal y la afectación de los 31 trabajadores afectados del primer ERTE, seguro médico, reuniones periódicas). Desde la segunda reunión se omitió realizar por la parte social propuestas. D. 76: antes de finalizar el periodo de consultas, se hace oferta de complemento económico.

En cuanto a las causas que darían lugar a la declaración de injustificación de la medida, se añadió:

1.- Inexistencia de causas: no es congruente que se diga que existe un ERE para luego decir que no se ha probado el carácter coyuntural. Toda la documentación acredita este carácter.

2.- Informe técnico: Durante el periodo de consultas no se cuestionó el mismo en ningún momento. Información complementaria. La memoria copia el informe técnico. Se cuestiona que se utilicen los datos de INV sistemas. Esta empresa ha sido comprada, y se heredan todos los datos que vienen de ella. Al analizar la empresa, se parte de sus datos. La IT nada ha dicho sobre dichos datos. Insiste en que no estamos ante un ERTE de cierre (bolsa de días máximos). Facturación 2024: reducida desde 2023 casi en un 52%. 2024 termina con pérdidas y 2025 se aproximan a 250.000 euros. Coincide que la empresa está en crisis pero puede remontarse. No se quiere trasladar los costes al erario público, se compra una actividad para relanzarla.

3.- Mismas causas que ERTE anterior: esta causa de nulidad no afecta a la demanda de 244/2025. El primer ERTE fue para afectar a trabajadores vinculados a Iberdrola. La segunda, implica otros servicios distintos (directos e indirectos). Por ende, la crisis amplia su perímetro, no solo a los trabajadores de Iberdrola. Los 31 trabajadores primigenios no han sido afectados en el segundo ERTE.

4.- Falta de proporcionalidad de la medida: la demanda no explica por qué se dice esto, contiene valoraciones subjetivas. No se contempla el sistema de bolsa de horas, con una horquilla temporal de 12 horas, y que se vincula al plan estratégico. El plazo de 12 meses no es desproporcionado. Cita caso Torras Papel. Se afirma

también porque se ha incumplido la obligación de acciones formativas (art. 16. 7 RD). Las acciones formativas no son obligatorias. Art. 49 y 50 RD 1483/2012 solo obliga en caso de acogerse a subvenciones a la contratación. SAN 7-9-2020 y 19-9-2016. En cuanto al error aritmético, no afecta tampoco al proceso 233/2025. Si existiera el error, no provocaría la nulidad del ERTE. Plazo de 4 días para la afectación/desafectación: se invoca como causa de injustificación del ERTE, pero ello no puede aplicarse por no existir plazo legal previsto. Se avisa el jueves de la semana siguiente, para desafectar el miércoles de la siguiente.

TERCERO.- A continuación se fijaron los hechos conformes y controvertidos en el siguiente sentido:

Hechos conformes: El ERTE no es un ERTE de cierre sino que fue formulado en función de una bolsa de días o lo que se vino a denominar por esta Sala, colchón flexibilizador con un máximo de 75 días al año; la empresa sigue en funcionamiento; la empresa ha adquirido una unidad productiva autónoma en un proceso concursal y el auto del juzgado de lo mercantil le impone mantener la actividad de dicha unidad productiva autónoma durante un periodo de tres años; el ERTE anterior solo afectó a 31 trabajadores y estuvo motivado por la caída de la contrata con Iberdrola; este ERTE no fue impugnado; el plan estratégico se presentó en la tercera reunión del periodo de consultas y se evidenció la posibilidad de remontar en la empresa; en el mes de mayo de 2025, la empresa no contaba con cuentas auditadas; la empresa no cuenta con registro de jornada, ni registro retributivo ni plan de igualdad; la empresa redujo durante el periodo de consultas el ámbito temporal de afectación de 15 a 12 meses, no se afectan a los 31 trabajadores que estuvieron afectados por el ERTE anterior y el compromiso de no afectar en el ERTE cuando existan servicios que puedan ser cubiertos por trabajadores que no tengan que hacer un desplazamiento de más de 300 kilómetros; también se ofrece una paga de compensación en función del EBITDA futuro de la compañía; en el periodo de consultas la empresa examinó el plan estratégico; la facturación de la compañía cayó en 2024 un 24% en relación con el año 2022.

Hechos controvertidos: El capítulo Cuarto de la memoria explicativa se remite al informe técnico; la Inspección de Trabajo y SS en su informe no ha apreciado ningún error insubsanable en la tramitación del expediente de regulación temporal de empleo que sea insubsanable; no hay pérdidas millonarias, no hay embargos por parte de la TGSS ni embargos de la representación social; existe un calendario general de afectación que se comunicó a la comisión representativa, sin perjuicio de los calendarios particulares de cada trabajador o grupo de trabajadores; en el periodo de consultas no se cuestionó el informe técnico; no se reclamó que compareciera el autor del mismo al periodo de consultas; en el año 2024 terminó con pérdidas de 1.450.000 euros y en el primer cuatrimestre de 2025, de 200 millones de euros.

CUARTO.- Propuesta prueba, la misma se contrajo a la documental aportada por ambas partes. Los sindicatos demandantes únicamente reconocieron la documental de la empresa obrante a los descriptores 67 a 69, 73 a 75 y 77. Por la empresa se

reconoció la documental aportada de contrario. Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

QUINTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Ironlock Solutions S.L (anteriormente Mantisa Capital Investments S.L) es propietaria al 100% de las empresas Ironlock Sistemas S.L. (antes denominada Global Alfeo S.L.U) e Ironlock Protección S.L.U (antes denominada Global Vercaster S.L.U). Ironlock Sistemas es una empresa de ámbito estatal con centros en distintas Comunidades Autónomas, que desarrolla su actividad en el sector de la seguridad privada, dedicándose al mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad contra robo e intrusión y de protección contra incendios.

SEGUNDO.- Por auto del Juzgado de lo Mercantil número 2 de Madrid, dictado en fecha 27-3-2024 en procedimiento de concurso ordinario, se autorizó la adquisición por Global Alfeo S.L.U de la empresa INV Sistemas y Soluciones de Seguridad S.L y por Global Vercarter S.L.U de la empresa INV Protección S.L, cuyas participaciones sociales serían posteriormente adquiridas en su totalidad por Ironlock Solutions S.L. El auto disponía en su parte dispositiva que la actividad empresarial debería continuarse con ocasión de la transmisión y mantenerse durante al menos tres años.

Descriptor 67.

TERCERO.- El 13-3-2025 Ironlock Sistemas S.L comunicó a la autoridad laboral el inicio de un expediente de regulación de empleo temporal por causas económicas y de producción, que afectaría a un total de 33 trabajadores de una plantilla total de 187 trabajadores. La medida consistiría en la suspensión de los contratos de trabajo en el periodo comprendido entre el 31-3-2025 al 30-9-2026.

Descriptor 3.

CUARTO.- A la comunicación inicial se adjuntaría entre otra documentación el informe técnico y la memoria, que obran a los descriptores 4 y 5 dándose por reproducidos.

QUINTO.- El ERTE finalizó sin acuerdo, afectando finalmente a 31 trabajadores que verían suspendidos sus contratos de trabajo al 100% de la jornada en el periodo comprendido entre el 1-4-2025 y el 31-12-2025. Las causas justificativas eran económica, organizativa y productiva.

Descriptor 6.

SEXTO.- El 19-5-2025, Ironlock Sistemas S.L puso en conocimiento del comité de empresa del centro de trabajo de Madrid, en la persona de su presidente así como del resto de trabajadores en los centros de trabajo que no contaban con

representación, la intención de iniciar un nuevo ERTE que alcanzaría a la totalidad de la plantilla de la empresa, instando que se procediera a la constitución de la comisión representativa de la parte social que habría de integrar la comisión negociadora del ERTE.

Descriptor 7.

SÉPTIMO.- Constituida la comisión representativa de los trabajadores, integrada por cinco miembros del comité de empresa de Madrid y por las personas designadas como representantes de los centros de trabajo afectados sin representación legal, tuvo lugar el inicio del periodo de consultas en fecha 29-5-2025, celebrándose un total de cuatro reuniones. Las actas de dichas reuniones obran a los descriptores 10 a 13, dándose por reproducidas en su integridad, si bien en lo que aquí interesa de su contenido se pueden extraer las siguientes partes relevantes:

1.- Acta de la primera reunión de 29-5-2025: La empresa explicó que toda la documentación justificativa del ERTE sería remitida ese día en archivo zip y a los miembros del comité de empresa, la memoria en papel. Toda la documentación sería remitida en la misma fecha a la DGT. A continuación la empresa explicó su intención de iniciar un expediente de suspensión de contratos de trabajo, en el que también quedarían incluidos los 31 trabajadores del ERTE anterior, si bien iniciándose la suspensión de sus contratos de trabajo el 1-1-2026, fecha de finalización del anterior ERTE. Los contratos quedarían suspendidos por semanas completas.

Por la representación de los trabajadores se solicitó documentación (listado de trabajadores afectados con las bases de cotización de los seis últimos meses, listado de nuevas contrataciones y listado de absentismo y subcontrataciones del último año. Se manifestó asimismo la disconformidad con la medida, tanto por su duración, como por las implicaciones que ello conllevaba para los trabajadores afectados.

2.- Acta de la segunda reunión de 5-6-2025: Se dio aviso de la remisión de nueva documentación (10 bloques de documentos compuestos por 44 archivos), reiterándose la emisión del informe previsto en el art. 64 ET. Por la representación social se anunció que la documentación había sido remitida el día anterior a las 20: 30 horas; que era imposible emitir el informe del art. 64 ET hasta que no se conocieran todos los datos; se mostró la disconformidad con el informe técnico presentado, al compararse la situación de Ironlock Sistemas con base en el histórico de la empresa INV y solicitó explicaciones sobre un ingreso de cuatro millones de euros entregados a la empresa después del concurso.

La empresa respondió que había documentación que no podía ser entregada porque no existía como el registro de jornada y el plan de igualdad, al no disponer la empresa de éste. Tras realizarse nuevos apuntes por la representación de los trabajadores, la empresa respondió que a situación económica no permite asumir complementos salariales, aunque está abierta a valorar otros aspectos como la duración del ERTE, la individualización de la afectación, o la posibilidad de trasladar trabajadores a otras regiones, etc.; manifestaciones con las que no se encontraba

conforme la CRT, indicando que se habían realizado nuevas contrataciones y que se había producido un incremento del 11% de la masa salarial. Las nuevas contrataciones la empresa las localizó en la dirección general y en el área comercial.

Por la parte social se señalo la existencia de pedidos imposibles de ejecutar por la falta de personal; se solicitó aclaración sobre la continuidad del seguro de salud; se solicitó listado de las cuentas pendientes de cobrar y previsión de cobro y se manifestó que la intención empresarial no era continuar con la actividad, a lo que se opuso la empresa.

3.- Acta de la tercera reunión de 12-6-2025: Se recordó por la empresa el envío de nueva documentación, así como de una serie de propuestas y alternativas para intentar alcanzar un acuerdo. Iniciada la reunión la parte social manifestó:

- que la documentación solo es una radiografía de los dos últimos meses y medio de actividad, lo que demuestra que el ERTE no es proporcional.

- el listado de afectados no identifica la categoría y zona geográfica de cada individuo, lo que impide desprender los criterios de selección de cada uno.

- resulta sorprendente la afectación de trabajadores en el departamento comercial, cuando lo que se pretende es aumentar las ventas.

- las medidas ofrecidas por la empresa no contienen mejoras de acompañamiento.

- Se solicitó aclaración sobre a qué equivalen 275 días de afectación, a lo que la parte empresarial respondió que se correspondía con el número total de días que pueden aplicarse a cada afectado, como una “bolsa de días”, implementándose por semanas completas de afectación, y por días completos.

- Se preguntó quién pagaría la cuota del seguro médico, y la parte empresarial indicó que este se mantendría en las mismas condiciones, siendo la cuota a cargo del trabajador.

- Se preguntó quién se encargaría de las gestiones ante el SEPE, y la empresa respondió que sería esta la que se haría cargo de ellas, pero que el trabajador debería inscribirse como demandante de empleo para acceder a la prestación en el momento en el que se pusiera en marcha el ERTE.

A continuación la empresa explicó el plan de negocio o “business plan”, realizándose las manifestaciones que consideraron oportunas los miembros de la representación de los trabajadores, insistiéndose por la empresa en el carácter coyuntural de la medida.

4.- Acta de la cuarta reunión de 16-6-2025: Se manifiesta por la empresa el envío de un nuevo documento para tratar de alcanzar un acuerdo, incluyendo aquél dos medidas relevantes: exclusión de los 31 trabajadores afectados por el primer ERTE, caso de existir acuerdo; opción de compensación económica vinculada a la recuperación de la empresa y los datos del EBITDA enero-junio de 2026, que si fuera positivo, supondría el reconocimiento de una compensación económica para

los trabajadores afectados. Por la parte social se cuestionó la viabilidad de la empresa durante el ERTE, se preguntó por el calendario de afectación a lo que la empresa respondió que era provisional; y se hicieron manifestaciones con le propuesta de compensación ligada al EBITDA con la que no se estaba conforme y se puso en duda las causas del ERTE

Efectuado un receso para valorar la parte social las propuestas de la empresa, la reunión terminó sin acuerdo.

OCTAVO.- el 20-6-2025 se produjo la comunicación de la decisión final del ERTE a la comisión representativa de los trabajadores. En ella se indicaba que:

a) La medida afectaría a un total de 122 trabajadores, excluyéndose a los 31 trabajadores que quedaron afectados por el ERTE previo.
b) Durante la vigencia del ERTE se aplicaría la medida de suspensión total del contrato (100%), pudiendo la empresa desafectar y afectar a los trabajadores en función de la alteración de las circunstancias señaladas como causa justiticativa de las medidas. Si durante el desarrollo del ERTE surgieran nuevos proyectos u obras, o se incrementase la carga de trabajo, que permitieran la desafectación de algunos de los empleados en situación de suspensión contractual, se recurriría al mecanismo previsto en el referido artículo 47.7º c) ET. Por ende, los calendarios de afectación deberían entenderse como provisionales.
c) Siempre que fuera posible organizativamente, y en aquellos desplazamientos que no requirieran pernocta y cuya distancia total (ida y vuelta) fuera inferior a 300 km, se procuraría ejecutar los trabajos con personal disponible en la zona limítrofe más cercana, de tal manera que dicha movilidad para cubrir servicios o trabajos permitiera reducir los días de afectación en aquellas zonas con menor carga de actividad.
d) Durante la vigencia del ERTE, se mantendría el seguro médico a cargo de la empresa y se celebrarían reuniones mensuales para dar cuenta de la situación de la empresa.
e) La duración del ERTE sería el comprendido entre el 1-7-2025 y el 30-6-2026. Este periodo actuaría como horquilla temporal máxima, sin perjuicio del mecanismo de afectación/desafectación. El número máximo de días de afectación sería de 275 días/pax de suspensión.
f) Las causas invocadas eran económicas, organizativas y productivas, conforme a lo expuesto en la memoria, informe técnico y la documentación entregada.
g) Se presentaría copia de dicha comunicación a la Autoridad Laboral.
h) En el Anexo I de la citada comunicación se indicaban las personas afectadas por el ERTE.

Descriptor 14.

NOVENO.- Los trabajadores afectados por la medida han recibido sendas comunicaciones individuales informándoles del plazo de suspensión de sus contratos, días de afectación semanal y posibilidad de modificación de dichas circunstancias caso de producirse alteración de las circunstancias que motivaron las mismas.

Descriptor 79.

DÉCIMO.- Durante el periodo de consultas, la empresa remitió a la representación de los trabajadores por correo electrónico la documentación que consta al descriptor 73, así como correos electrónicos de fechas 11-6-2025 y 16-6-2025 en los que se realizaban propuestas para tratar de alcanzar un acuerdo, que obran a los descriptores 74 y 75, dándose por reproducidos.

UNDÉCIMO.- Las cuentas anuales del año 2024 que se presentaron a la parte social no están auditadas y las cuentas del año 2025 son provisionales, correspondientes al periodo 1-1-2025 al 30-4-2025. Las cuentas anuales de 2024 arrojan un resultado negativo de -1.463.089,78 euros y las provisionales de 2024 un resultado negativo al cierre del primer cuatrimestre de -246.745,86 euros. La facturación de la empresa cayó en 2024 un 24% en relación con el año 2022.

Descriptores 70 y 71 y hecho conforme, respecto a la caída de la facturación.

DÉCIMOSEGUNDO.- Obra al descriptor 76 el documento que la empresa denomina “plan de negocio”.

DÉCIMOTERCERO.- La Inspección de Trabajo emitió informe sobre el ERTE en fecha 9-7-2025. En sus conclusiones, la Inspección manifiesta:

- *No se observan criterios discriminatorios en la selección del personal afectado por la medida, afecta a toda la plantilla.*
- *No se recoge lo dispuesto en el artículo 16.7 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre “ Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad”.*
- *Se han cumplido, con carácter general, los extremos relativos a la información que debe ser comunicada a la Autoridad Laboral en los términos del artículo 6 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. No se recoge en el expediente ningún tipo de acción formativa a implantar en la empresa durante la reducción de la jornada de los trabajadores.*
- *La mercantil ha tratado en la memoria explicativa las razones que justifican las causas alegadas. Igualmente, a través del Informe Técnico elaborado por la empresa se analizan los distintos parámetros económicos que llevan a la adopción del ERTE.*

- *Del análisis de la documentación contable presentada, se constata las pérdidas en el ejercicio económico anterior y el presente, no obstante, las cuentas anuales no están AUDITADAS, en consecuencia, hasta que no se sepa los resultados de las mismas, no se conocerá la fiabilidad y exactitud del balance, la cuenta de pérdidas y ganancias del año 2024 y 2025.Si las cuentas auditadas coinciden con las presentadas por la sociedad, se estima que concurre la causa económica, productiva y organizativa alegada por la empresa.*

Descriptor 48.

DÉCIMOCUARTO.- Ironlock Sistemas S.L. no cuenta con registro de jornada, registro retributivo ni Plan de Igualdad.

Conforme.

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 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las pruebas que se hacen constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- 1. Impugnan los sindicatos UGT, CCOO y USO la medida de suspensión temporal de contratos de trabajo adoptada por la empresa Irolock Sistemas S.L, aduciendo causas que motivarían la nulidad de la medida así como su carácter injustificado. La empresa se opuso a todos ellos, considerando que la medida está justificada, sin que se hayan corroborado defectos en el proceso negociador que comporten la nulidad de la medida.

2. Con carácter previo se ha de indicar que como antecedentes a tomar en consideración, y tal y como se desprende el descriptor 67 por auto del Juzgado de lo Mercantil número 2 de Madrid, dictado en fecha 27-3-2024 en procedimiento de concurso ordinario, se autorizó la adquisición por Global Alfeo S.L.U de la empresa INV Sistemas y Soluciones de Seguridad S.L y por Global Vercarter S.L.U de la empresa INV Protección S.L, cuyas participaciones sociales serían posteriormente adquiridas en su totalidad por Ironlock Solutions S.L. El auto disponía en su parte dispositiva que la actividad empresarial debería continuarse con ocasión de la transmisión y mantenerse durante al menos tres años. Global Alfeo S.L.U es la actual Ironlock Sistemas S.L.

3. Previamente al ERTE que ahora impugna, la empresa ya llevó a cabo un ERTE anterior, que afectó a un total de 31 trabajadores, por causa económica, organizativa

y productiva, por la que se suspenderían al 100% de la jornada los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, en el periodo comprendido entre el 1-4-2025 y el 31-12-2025. El motivo del citado ERTE, según se ha admitido como hecho conforme fue la caída del contrato con Iberdrola, principal cliente de la empresa, tal y como se desprende de los datos recogidos en el informe técnico y en la memoria, obrantes a los descriptores 4 y 5 de autos.

Si bien la comunicación final de este ERTE se produjo el 27-3-2025, y la fecha de su inicio como ya se indicó el 1-4-2025, en fecha 19-5-2025, es decir, apenas un mes y medio después, la empresa puso en conocimiento su intención de iniciar un nuevo ERTE con una duración superior al anterior y que afectaría a la totalidad de la plantilla de la empresa, a excepción de los 31 trabajadores afectados por el ERTE anterior que quedarían afectados a partir del 1-1-2026, fecha de finalización de aquél.

4. A partir de aquí, se desarrollan por los sindicatos demandantes una serie de argumentaciones que inciden en primer término, en la hipotética declaración de nulidad de la suspensión de los contratos de trabajo. En concreto se alegó que concurría una falta de documentación, abuso de derecho y mala fe negocial: se denunció el incumplimiento del art. 18 RD 1483/2012, pues no se aportó la documentación justificativa de que la medida era coyuntural. Tampoco se habían entregado las cuentas de la sociedad auditadas y no se había notificado el calendario individualizado de afectación de cada trabajador. Se añadió que existió asimismo mala fe negociadora, pues no se facilitó la documentación solicitada: cuentas auditadas, criterios de afectación y nuevas contrataciones, concurriendo una postura inflexible durante el periodo de consultas. A dichas argumentaciones se opuso la empresa por las razones que a continuación se dirá.

CUARTO.- **1**. Pues bien, dispone el art. 47 ET que la empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en el precepto y al procedimiento que se determine reglamentariamente

El procedimiento, que será aplicable con independencia del número de trabajadores de la empresa y afectados por la reducción o la suspensión de sus contratos, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días. El precepto, dispone que durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas. La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

2. Por su parte, el RD 1483/2012, de 29 de octubre, regula en su art. 16 el régimen jurídico de la suspensión de los contratos de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas organizativas y de producción. Y los arts. 17 y ss. regulan el procedimiento específico por el que habrá de regirse la medida adoptada, y en concreto su art. 20 el periodo de consultas, cuyo contenido será examinado con posterioridad.

Pues bien, dado que el art. 138.7 LRJS dispone que se declarará nula la medida adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas, procede analizar en qué términos fue llevada a cabo la negociación del presente ERTE al objeto de determinar si efectivamente concurren los defectos invocados por los sindicatos demandantes.

3. En cuanto al deber de negociar de buena fe, y su conexión con la entrega de documentación en el periodo de consultas, la STS de 16-3-2022, rec. 265/2021, resume la jurisprudencia que en materia de obligaciones informativas y documentales recaen sobre la empresa en materia de despido colectivo. Jurisprudencia que con las convenientes adaptaciones, es plenamente aplicable a los supuestos de suspensiones temporales de contratos de trabajo. En concreto, dispone la referida resolución lo siguiente:

"a) Según dispone el apartado 2 del artículo 51 ET, la comunicación de inicio del procedimiento de despidos colectivos a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos Tales términos son los establecidos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre. No basta, por tanto, la mera notificación formal a los representantes de los trabajadores del inicio de la consulta y del propósito empresarial, se precisa, además, que ambas vayan acompañadas de toda la información y documentación constitutiva del objeto de la propia consulta, de suerte que la obligación de documentación se configura como parte esencial del deber empresarial de información en el procedimiento de despidos colectivos, que, vinculado a las consultas, conecta, sin duda, con el principio de buena fe que, por imperativo legal debe presidir la negociación en esta fase procedimental.

b) La información se configura así como un presupuesto ineludible de las consultas. El tema conecta, sin dificultad, con la previsión del artículo 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas.

c) Se impone, en todo caso, reiterar el carácter instrumental del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas lo que implica que no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión

extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada. Y se refiere a la "trascendencia" de la documental, porque se entiende que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2 RD 1483/12 [el empresario "deberá aportar"], así como del 124 LRJS [se "declarará nula la decisión extintiva" cuando "no se haya respetado lo previsto" en el art. 51.2 ET, ...; y cuando "el empresario no haya ... entregado la documentación prevista" en el art. 51.2 ET, ...], de todas formas 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 se hace 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].

e) Tanto la Directiva 98/59 como el artículo 51.2 ET obligan al empresario a proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente en relación a las medidas extintivas que pretenden adoptar; información que se refiere no sólo a las causas justificativas, sino que alcanza a todos los aspectos del proyecto de despido que se propone llevar a cabo, de suerte que existe un principio de plenitud informativa al que debe atenerse el empresario para facilitar un correcto desarrollo del período de consultas. Desde esta perspectiva, las previsiones de la norma reglamentaria (RD 1483/2012, de 29 de octubre, ...) obligan a que la empresa aporte a los representantes de los trabajadores toda la documentación que exigen los artículos 3 a 5 del citado Reglamento. Ahora bien, ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan, pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.

f) Ello aboca a examinar el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista; es decir el problema de la necesidad de aportación o no de una determinada documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines examinados. La incorrección del despido colectivo por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas (STS de 18 de julio de 2014, rec. 288/2013)."

4. Pues bien, comenzando por analizar los defectos advertidos, sostienen los demandantes que existió mala fe en la negociación, pues no se cumplieron las previsiones del art. 18 del RD 1483/2012, no presentándose las cuentas auditadas ni los datos atinentes a las nuevas contrataciones como tampoco los criterios de afectación. Tampoco fue comunicado el calendario individual de suspensión de los

contratos y manteniendo la empresa una posición inmovilista durante todo el proceso.

Comenzando por esta última afirmación, hemos de decir que la misma no puede ser estimada, pues basta examinar los correos electrónicos obrantes a los descriptores 74 y 75 para comprobar que la empresa no adoptó una posición inflexible durante el proceso negociador, proponiendo a la parte social diversas medidas para tratar de alcanzar un acuerdo, entre las que se encontraban la reducción del tiempo de duración del ERTE, los días máximos de duración de la suspensión de los contratos, se entregó un calendario provisional de afectación, el mantenimiento del seguro médico durante la vigencia del ERTE y la adopción de una postura de máxima transparencia informativa, explicando la evolución de la marcha de la empresa.

Por ende, no puede achacarse a la empresa que su postura se mantuviera inmóvil durante la negociación, advirtiéndose una posición abierta dentro de las posibilidades existentes, a intentar conseguir un acuerdo con la comisión representativa de los trabajadores, lo que también se desprende de la lectura de las actas del periodo de consultas.

5. En cuanto a la entrega de la documentación, y partiendo de la base que como ya se adelantó, no toda ausencia de documentación comporta la presencia de una mala fe negociadora, sino sólo de aquélla que sea relevante, hemos de indicar que tampoco podemos estimar en este punto los argumentos de los sindicatos actores. En virtud de lo dispuesto en el art. 18 del RD 1483/2012, en el caso de que la causa aducida por la empresa sea económica, la documentación exigible será la prevista en el art. 4 del mismo texto legal (cuentas anuales debidamente auditadas en caso de empresas obligadas a realizar auditorías y cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento), 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.

6. En el presente caso, se admitió por la empresa que las cuentas anuales correspondientes al año 2024 no estaban auditadas. Ahora bien, la ausencia de dicho presupuesto, a nuestro entender, no invalida o anula el procedimiento negociador, desde el momento en que por la parte social, se ha tenido conocimiento

pleno de las circunstancias económicas de la empresa. Cuestión distinta es qué valor pueda darse a la existencia de unas cuentas anuales que no han sido auditadas, siempre refiriéndonos a las de 2024, pues las de la anualidad de 2025 eran provisionales. Baste comprobar al descriptor 73, que ha sido reconocido por las partes demandantes, la documentación remitida por la empresa tanto a instancia de la parte social como de la Dirección General de Trabajo entre la que se encuentra la cuenta de pérdidas y ganancias de 2025 firmadas por el Administrador, cuentas provisionales del año 2025, sumas y saldos, balance de situación, modelos de IVA y facturas. Y al hilo de lo anterior del examen del periodo de consultas no se desprende advertencia alguna por la parte social de la falta de auditoría de las cuentas, y la incidencia que sobre el proceso negociador podría tener tal circunstancia, lo que hace que esta Sala descarte la mala fe negociadora por los hechos anteriores.

7. Al hilo de lo expuesto y en relación con la ausencia de entrega de las nuevas contrataciones efectuadas por la empresa, consta al descriptor 73 que la empresa remitió el día 5-6-2025, información sobre las contrataciones de trabajadores, realizadas y previstas en el último ejercicio, por lo que mal puede afirmarse que la representación de los trabajadores no disponía de tal información. Y solo no ha sido posible disponer de la documentación requerida del plan de igualdad al no disponer la empresa de dicho plan, como tampoco del registro horario, que consta implantado desde el mes de marzo de 2025 y fue aportado el 5-6-2025, conforme al descriptor 73.

8. Por lo que respecta a la inexistencia de un calendario individualizado de suspensión de los contratos, dispone el art. 20.6 del RD 1483/2012 que:

"*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".

Y el art. 23 del mismo texto legal, en su apartado segundo prevé que "*la notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o*

reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia".

9. Analizada la documentación aportada a las actuaciones, la decisión final comunicada a los representantes de los trabajadores preveía una horquilla temporal máxima de duración del ERTE comprendida entre el 1-6-2025 y el 30-7-2026, sin perjuicio del mecanismo de afectación/desafectación según las circunstancias concurrentes, con un número máximo de días de suspensión de 275 días por persona en dicho periodo temporal. En las comunicaciones individuales realizadas a los trabajadores que obran al descriptor 79, sí que constan expresados los días concretos de suspensión del contrato en cada una de las semanas en las que esté previsto su aplicación, sin perjuicio, pues así se indica expresamente, de modificación de la planificación inicial.

Si bien es cierto que no consta la elaboración de un calendario con los días de suspensión, la notificación individual sí ofrece información suficiente a cada uno de los trabajadores afectados, fijándose los días de la semana concretos en que sus contratos se verían suspendidos. Es por otro lado lógico que la empresa no haya dispuesto de una "foto fija" en cuanto al calendario de los días de afectación, cuando de forma reiterada se afirma la posibilidad de modificarse el mismo si las causas económicas, organizativas o productivas variasen, permitiéndose así una desafectación-afectación conectada con la variación de las circunstancias, por lo que la causa de nulidad que se invoca por los sindicatos recurrentes al respecto tampoco puede tener favorable acogida.

10. Y por lo que respecta a la inexistencia de acciones formativas, el informe de la Inspección de Trabajo recoge en su conclusión 8.2 que:

"*No se recoge lo dispuesto en el artículo 16.7 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre " Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad".*

Aun cuando el art. 12.2 del RD 1483/2012 dispone que la comunicación de la decisión final de despido colectivo a la autoridad laboral incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización, entre las que se encuentran las acciones formativas previstas en el art. 8 f), el art. 20.6 referido al periodo de consultas prevé:

"*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".

Es decir que en materia de suspensión de contratos de trabajo el precepto no exige, como así ocurre en los despidos colectivos, que la comunicación incluya las acciones formativas que únicamente se prevé serán promovidas durante el periodo de suspensión, lo que imposibilita que la medida sea declarada nula por tal motivo.

QUINTO.- 1. Se dice asimismo por los sindicatos demandantes que la empresa ha incurrido en fraude de ley y abuso de derecho, pues la medida es estructural y no coyuntural. En este punto hemos de traer a colación la STS de 10-4-2025, rc. 13/2024 en la que se afirma que "es evidente que en una situación como la descrita en la sentencia se produce una gran incertidumbre, puesto que la viabilidad de la empresa dependerá de la actitud de los acreedores en torno a eventuales quitas o esperas que puedan resultar de la negociación con los mismos, así como de su predisposición a reanudar en tales condiciones el suministro de con existencias para la venta. Cuando la empresa acude al mecanismo del ERTE lo que se produce es esa incertidumbre y por tanto nada puede serle reprochado si opta por acudir a la suspensión de contratos a la espera del resultado de las negociaciones. Lo problemático hubiera sido, por el contrario, que acudiese directamente a un despido colectivo cuando todavía no conocía cuál pudiera ser el resultado de esa negociación en orden a recuperar la viabilidad de la actividad empresarial.

2. En nuestro caso es evidente que la situación de incertidumbre también concurre en el presente supuesto. Tras la compra de las unidades productivas, que exigía conforme al auto del juez del concurso, el mantenimiento de la actividad durante un periodo de tres años, la empresa se ha visto sometida a ciertas circunstancias que han influido en su actividad. Con independencia de lo que después se dirá respecto a la concurrencia o no de la causa y su debida acreditación, lo cierto y verdad es que la pérdida de contratos primero con Iberdrola que motivó un primer ERTE y el escenario dibujado en el periodo de consultas, necesitado de un periodo de tiempo para reflotar la actividad, hacen que la empresa se sitúe en una situación de provisionalidad, sujeta a la efectividad de las medidas que han previsto para mejorar su situación. La coyunturalidad de la medida se sustenta precisamente en dicha incertidumbre, que impide adoptar de primeras una medida tan drástica como un despido colectivo, sin perjuicio de que el ERTE deba ser debidamente justificado en cuanto a sus causas. Extremos que serán analizados en el siguiente fundamento de

derecho, desestimándose el argumento atinente a la presencia de un fraude de ley o abuso de derecho en cuanto a la adopción de la medida de suspensión de contratos frente al despido colectivo.

SEXTO.- 1. Ya por último y descartadas las causas de nulidad, solo cabe analizar los motivos que inciden en el carácter injustificado de la medida de suspensión de los contratos. El ERTE analizado, como ya se adelantó se basó en causas económicas, organizativas y productivas, sustentadas en la documentación económica aportada a las actuaciones y en los términos expuestos en la Memoria explicativa y en el informe técnico obrantes a los descriptores 8 y 9 de las actuaciones respecto a las causas organizativas y productivas.

2. Respecto a la causa económica, las cuentas presentadas no se encuentran auditadas, lo que restringe el valor probatorio de las mismas sin que se sepa a ciencia cierta si los datos en ellas consignados, se corresponden con la realidad de la situación invocada por la empresa. Es cierto que se constatan pérdidas pero dado que no se dispone aún de la auditoría correspondiente, el valor probatorio es restringido, sin que el documento pueda sustentar la existencia de la causa económica. Y respecto a las causas organizativas y productivas, la Sala ha de detenerse sobre el indicado informe técnico y la memoria.

3. De la lectura de ambos documentos, de los que no se puede inferir su carácter pericial al no haber sido ratificados en el acto de juicio, al no haber sido propuesta la ratificación de su contenido por parte de su autor, la conclusión que esta Sala alcanza es que aquéllos no reúnen la solidez suficiente como para acreditar las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa. Si se observa el informe técnico, obrante al descriptor 8, se constata al folio 10 los datos de la caída de facturación de los últimos tres ejercicios y del primer cuatrimestre de 2025, y el impacto que ha provocado la pérdida de contratos con Iberdrola. Al folio 11, se ofrecen los datos de la evolución de la obra en curso, y al folio 12 los datos del EBITDA correspondiente al año 2024 y primer cuatrimestre de 2025. Para a continuación, en sus conclusiones, expresarse que:

"1*) Los CLIENTES de IRONLOCK SISTEMAS, S.L. son principalmente grandes empresas y/o administraciones públicas, más susceptibles a la situación de estrés financiero por la tipología de proyectos que desarrolla LA SOCIEDAD.*

2) El 71,71 % de los trabajadores de la SOCIEDAD se considera PERSONAL OPERATIVO.

3) El 28,29 % de los trabajadores de la SOCIEDAD se considera PERSONAL ADMINISTRATIVO.

4) La SOCIEDAD ha visto reducida su cartera de proyectos, cifra de negocio y nuevos pedidos como resultado del procedimiento concursal de INV SISTEMAS Y SOLUCIONES DE SEGURIDAD, S.L., dando lugar a una estructura de personal sobredimensionada.

5) La cuantificación de la perdida de carga de trabajo indicada en el presente informe se basa en las reducciones de pedidos y caída de la demanda producida durante los dos últimos años y que previsiblemente continuará en el corto plazo y medio plazo. A fecha de realización de este informe, la facturación de proyectos en curso es un 57% inferior al ejercicio anterior, mientras que la estructura de personal es un 14% inferior.

6) Se estima por la SOCIEDAD que 100% de la plantilla se ha visto afectada y no puede efectuar sus tareas temporalmente a consecuencia la disminución en la demanda, al suspender o reducir los CLIENTES unilateralmente los servicios requeridos y debido a las dificultades que enfrenta la SOCIEDAD para captar nuevos CLIENTES".

4. Pero ocurre que dichas conclusiones aparecen huérfanas de cualquier tipo de soporte que avale los porcentajes y cifras referenciados. De hecho, el informe técnico ha de ofrecer los datos objetivos de los que se desprenda la concurrencia de la causa, ex art. 5.2 del RD 1483/2012 y la memoria habrá de ofrecer las explicaciones sobre dicha concurrencia, basándose precisamente en los datos del informe técnico, ex art. 18.3.a) del mismo texto legal. Y el informe presentado, no refuta o avala con datos precisos y concretos las aseveraciones que se contienen en su redactado. Pero es que además si observamos el contenido de la memoria, no es hasta el folio 13 cuando se ofrecen las explicaciones concernientes a las causas alegadas, centrándose en las económicas (cuando su acreditación no exige informe técnico o memoria) recogiendo las mismas conclusiones que el informe técnico y en las organizativas-productivas, haciendo suyas las afirmaciones que se incluían en el informe técnico de los que ya apuntamos su falta de solidez. En cuanto a los apartados atinentes a la suspensión y cancelación de servicios a instancia de los clientes y la cuantificación de la pérdida estimada de trabajo, aquéllos se sustentan en meras afirmaciones que de nuevo no aparecen refrendadas.

5. Por todo lo anterior, entendemos que las causas invocadas no han resultado convenientemente acreditadas, sin que el documento contenido en el descriptor 76 que se denomina por la empresa "plan de negocio" y que no fue reconocido por los demandantes, se considere un documento acreditativo de las previsiones a futuro que se esperan por la empresa. Previsiones que como ya adelantamos, están definidas por su incertidumbre pero que se pretenden mejorar con unas medidas que, plasmadas en una presentación, no se refrendan tampoco con datos objetivos más allá de las meras estimaciones de la empresa.

A mayor abundamiento y ya para concluir, la Sala no puede obviar que el segundo ERTE ha sido adoptado apenas un mes y medio después de llevarse a cabo un primer ERTE que afecta a una parte menos cuantiosa de la plantilla, sin que se conozcan a ciencia cierta los efectos que aquél pudiera producir en la actividad empresarial, lo que unido al hecho de que las causas no han sido convenientemente acreditadas, hacen que debamos declarar el ERTE que se impugna injustificado, declarando el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en sus

anteriores condiciones de trabajo, antes de adoptarse la medida, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

SÉPTIMO.- Notifíquese la presente resolución a las partes y hágase saber que la misma no es firme, pudiendo interponerse recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos en su petición subsidiaria la demanda interpuesta por las representaciones letradas de la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), LA FEDERACIÓN ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS DEL HÁBITAT (CCOO DEL HÁBITAT) Y DE LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA (FTSP-USO) frente a IRONLOCK SISTEMAS S.L.U.; y en consecuencia declaramos injustificado el ERTE impugnado, así como el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, vigentes antes de la aplicación de la medida. Sin imposición de costas.

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 *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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0233 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0233 25, 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.

ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.