

En Bilbao, a 6 de setiembre de 2021.

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social n.º 8 D.ª ELISA LOZON SILLERO los presentes autos número 575/2021, seguidos a instancia de COMITE DE EMPRESA DE PETROLEOS DEL NORTE S.A. -PETRONOR- contra CONFEDERACION SINDICAL ELA-STV, CC.OO., UGT, SINDICATO TU y PETROLEOS DEL NORTE S.A. sobre MATERIAS LABORALES COLECTIVAS.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.º 267/2021

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Con fecha 26 de mayo de 2021 tuvo entrada demanda formulada por COMITE DE EMPRESA DE PETROLEOS DEL NORTE S.A. -PETRONOR- contra CONFEDERACION SINDICAL ELA-STV, CC.OO., UGT, y PETROLEOS DEL NORTE S.A. y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas salvo SINDICATO T.U, y abierto el acto de juicio por S. S. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

SEGUNDO. - En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El conflicto colectivo objeto de este proceso afecta a 354 trabajadores de la empresa demandada, de los 995 trabajadores, (812 hombres y 183 mujeres) que prestan el servicio en la planta de Muskiz (Refinería) y Abanto y Zierbana (terminal marítima) estando ambas conectadas por oleoducto, de PETROLEOS DEL NORTE SA (PETRONOR SA) empresa dedicada básicamente al refinado de crudo, incluidos en el ERTE objeto de autos, para el periodo comprendido entre el 3 de mayo y el 31 de diciembre de 2021.

SEGUNDO. – El Comité de Empresa de Bizkaia está compuesta por 23 personas que se distribuyen por sindicatos de la siguiente forma:

T.U. con 6 representantes,

ELA con 6 representantes,
CCOO con 6 representantes y,
UGT con 5 representantes.

TERCERO. -En fecha 7 de abril de 2021, D. _____, Director Gerente de Personas y Organización de PETROLEOS DEL NORTE, S.A., comunicó a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Empleo y Políticas Sociales de Gobierno Vasco, su intención de realizar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, de suspensión de contratos, afectando a 356 trabajadores, 254 hombres y 102 mujeres, con un máximo de días de suspensión de 151 días laborables y 245 días naturales, con fecha de inicio 01/05/2021 y fecha de fin de la suspensión el 31/12/2021, afectando al Centro de Trabajo de Muskiz y no así, al Centro de Trabajo de Madrid.

CUARTO. - En la misma fecha 7 de abril de 2021, se hizo entrega a la representación de los trabajadores del documento impreso para el inicio de periodo de consultas por concurrencia de causas productivas en aplicación del ERTE de suspensión de contratos desde el día 01.05.2021 hasta el 31.12.2021, afectando a 356 personas, estableciéndose un período de consultas no superior a quince días naturales y un calendario de reuniones:

Miércoles 7 de abril de 2021(entrega documentación)
Lunes 12 de abril de 2021(primer reunión periodo de consultas)
Viernes 16 de abril de 2021 (segunda reunión periodo consultas)
Martes 20 de abril de 2021 (tercera reunión periodo de consultas)

Poniendo a disposición de la representación de los trabajadores una copia de la documentación que es entregada junto con el impreso y junto con la comunicación a la autoridad laboral y que es la siguiente:

Memoria descriptiva.
Calendario personalizado con días de afectación por personas.
Resto de documentación oficial que se aporta a la autoridad laboral.

QUINTO. - Se da por reproducido el documento número 6 aportado junto con la demanda, acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 7 de abril de 2021, a efectos de negociar el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo procediéndose por el gerente de personas y organización de petróleos del Norte, S.A. a entregar a la Comisión Representativa de la siguiente documentación:

-Informe Técnico (Memoria Explicativa) de la concurrencia de causas productivas y organizativas que motivan el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en Petronor y relación de la documentación de apoyo para su redacción.

- Solicitud informe a los representantes legales de los trabajadores previsto en el artículo 64.5 a) y b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre la medida de regulación prevista por la empresa.

- Impreso comunicación expedientes de regulación de empleo remitido al Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco (Dirección de Trabajo y Seguridad Social).

- Relación de trabajadores afectados y no afectados por la medida.

- Impreso para el inicio periodo de consultas remitido al Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

- Copia calendarios de afectación.

- Ficha estadística expedientes de regulación de empleo.

SEXTO. - Periodo de Consultas. Se dan por reproducidas las actas de 12, de 15, y de 20 de abril de 2021, debiendo destacarse que:

- 1ª reunión- 12 de abril de 2021-

En ella la Parte Social expone que no se le ha entregado toda la documentación solicitada en la primera reunión y reclama la misma en escrito de misma fecha, el cual damos por reproducido, a la Dirección de la empresa. Manifiesta que la Dirección ha permitido un exceso de horas extraordinarias año a año, que se deberían eliminar como primera medida antes de aplicar un ERTE. Insiste en que existen puestos críticos en producción en los que continúa haciendo horas extraordinarias y denegando permisos y consideran que las personas que pretenden mandar al ERTE deben formarse en estos puestos, recordando que ya se ha hecho un ajuste de plantilla tanto por los despidos encubiertos de interinajes y bolsas de trabajo, como por la no contratación de las personas acordadas en enero de 2020. Aclara que no quieren afirmar que se entre en un ERTE de fuerza mayor, sino que entienden que la causa que se está alegando viene generada por el COVID por lo que, según se establece en el RD 221 que prorroga los ERTE de fuerza mayor y los de COVID, se debería acoger a este procedimiento. También se indica que con el Informe Técnico no se presenta la memoria explicativa y se incumplen los artículos 17 y 18 del procedimiento de los ERTE. Así mismo, dice que en el informe se dice que hay dos causas productivas y organizativas reiterando que el informe técnico sitúa la causa en el estado de alarma, insistiendo en que no hay memoria explicativa, recordando a la empresa que iba a proporcionar toda la documentación empleada para la confección del informe, no habiendo sido presentada, habiendo tres documentos en formato Word, uno de ellos llamado “propuesta de ERTE” comenzando en el punto 3, entendiendo la parte social que hay otros dos puntos anteriores que no figuran en la información presentada denominados “medidas ante la crisis” y “análisis externo”. Así mismo indica que no puede asumirse el riesgo de que se produzcan emergencias sin personal de vigilancia.

Por su parte la empresa solicita que se le envíe la relación de los documentos pendientes. Manifiesta que no se generan horas extras por falta de personal y que es demostrable con números que hay personas suficientes. Se expone así mismo, que algunos de los acuerdos firmados van a favor de generar más horas extras y no a eliminarlas, como es el caso de la concesión de permisos con “cobertura 0”. Se hace constar por la Dirección que en varias ocasiones se han propuesto otras fórmulas como la de la bolsa para rebajar las horas extras en todos los colectivos, pero no se han acordado, no obstante, se volverán a proponer más medidas.

Sobre la formación se reconoce que es muy importante y se está fomentando la polivalencia durante el año que llevan las unidades paradas y por eso no se ha hecho un ERTE antes, pero la situación es insostenible a lo largo del tiempo. La empresa afirma que no ha habido despidos encubiertos tal y como afirma la Parte Social, se reconoce que ha existido un despido disciplinario y la no renovación de contratos temporales, así como la no contratación de personal que ha realizado cursos ocupacionales y esto no son despidos. Otra cosa es que no se contrate a nadie por la coyuntura actual. (40% de la planta parada). La empresa señaló que los motivos que determinan la utilización y presentación de un ERTE ordinario son por causas productivas y organizativas y que no es económico, aunque se reconoce que se tiene un problema económico y es porque las unidades están paradas. No se va a un ERTE de fuerza mayor porque se entiende que no cumplen los requisitos según la normativa. La Dirección sostiene que el informe técnico incluye la memoria explicativa.

- 2ª reunión- 15 de abril de 2021-.

La Parte Social manifiesta que no se le ha entregado información de ninguno de los 68 puntos demandados al finalizar la reunión del día 12 de abril. Hay demanda de documentación que la Dirección se ha negado expresamente a entregar, y exponen que sino todo algo, se podía haber entregado. Expone que es preciso la negociación de Buena Fe por ambas partes y el respeto de los procedimientos sosteniendo que la empresa está obligada, no sólo a exponer las características concretas, además tiene que proporcionar la información y documentación necesaria para contribuir en el entendimiento de las causas por la parte social. Refiere que se solicitó ampliación documental al Informe Técnico presentado por la Empresa que no se presentó a fecha de esta segunda reunión, así como que la empresa se ha negado a dar y presentar información que fue requerida insinuando que esta información corresponde a la parte social presentarla. Se recuerda la importancia de mantener la seguridad de las instalaciones de la Refinería, y a día de esta reunión la empresa sigue reconociendo que no ha realizado un protocolo de actuación y una nueva evaluación de Riesgos una vez que sea implantado este ERTE. Sostiene la Parte Social que se tuvo conocimiento que la empresa intentó reunirse con ELA para tratar temas fuera de la mesa de Negociación. Afirman que el Informe Técnico muestra poco rigor al referirse a datos tomados en 2019 y previsiones para el primer trimestre de 2020. Se pregunta a la empresa por el incidente de fuga de producto al exterior ocurrido el miércoles 14 en el turno de noche en una línea de toma de muestras de línea de carga a G2 en L.B.O. de C2, debiendo hacer a la empresa reflexionar ya que cuando se aplique el ERTE no van a estar los operadores como el día de la fuga. Otro tema que expone la Parte Social es que hay puestos en los que solo hay 5 personas para 5 turnos por lo que cualquier incidencia genera doblaje y por tanto horas extras. La Parte Social reitera la necesidad de conocer la información solicitada para intentar entender las causas del ERTE propuesto, aclarando que vienen a negociar con buena fe pero al no entregar la información solicitada limita mucho esta labor.

La empresa expone que recabar toda la información solicitada más la realización del acta de la reunión del día 12 es inviable en 48 horas, comprometiéndose a entregar la información que proceda de igual manera por escrito entre el viernes 16 de abril y el lunes 19 de abril. La Dirección admite que se ha reunido con personas de la comisión para aclarar las causas del ERTE, aclara que en ningún caso se ha reunido para negociar al margen de la mesa de Negociación. Así mismo argumenta que el incidente de fuga no se daría en las condiciones en las que quedarán las unidades durante el ERTE y que el Jefe de Area que ve disminuida su carga de

trabajo en un 25% por las unidades paradas en sus rutinas de revisión sería capaz de detectar este tipo de incidentes. El Director de Producción admite que desconoce el detalle del incidente. La Dirección solicita a la Parte Social que entregue a la Dirección el listado con detalle en que puestos se dobla generando horas de forma sistemática, y la empresa está de acuerdo con la Parte Social en la afirmación de que cuando solo hay 5 personas para cubrir un puesto a 5 turnos y se produce una incidencia esto genera horas extras y pregunta a la Parte Social la razón de su apoyo a la medida de conceder permisos a 5 meses vista con cobertura 0, que es lo mismo que intentar dejar siempre 5 personas por puesto y generar doblajes ante cualquier incidencia. La empresa expone que estas reuniones son para intentar negociar medidas que suavicen el impacto en las personas del ERTE y plantea abiertamente que está dispuesta a negociar sobre 3 capítulos:

- Conceptos de la nómina sobre los que negociar un complemento.
- Porcentaje de dichos complementos.
- Reducir la duración estimada de la medida de ERTE.

- 3ª reunión- 20 de abril de 2021-

La Parte Social expone que no ha tenido tiempo de revisar toda la documentación ya que se les envió el lunes 19 a las 20:00 horas y es muy abundante y en gran parte está en idioma inglés, no obstante se adjunta el documento en el que la Dirección ha dado respuesta a los 68 puntos del requerimiento de documentación que la Parte Social hizo en la reunión del 12 de abril con anotaciones de la Parte Social con las que se detallan los puntos que la Dirección o ha entregado y los motivos por los que sí cree que se deberían entregar indicando que se ha respondido tan solo diez de las preguntas y 8 de ellas de manera parcial. La Parte Social añade varios puntos, algunos basados en el informe técnico de CMC:

- La empresa reconoce la causa económica derivada del COVID en el primer párrafo del informe técnico. (página 6), subrayado y en negrita ¿Por qué entonces alegar causas productivas? ¿Por qué evitar cualquier mención al COVID y no beneficiarse de la merma en cuotas sociales subyacente a un ERTE derivado del coronavirus?

- Los puestos descritos y desarrollados en el Informe Técnico (por el. Página 102 del mismo) no concuerdan con la relación de trabajadores adjunta del documento de trabajadores afectados y el calendario propuesta. Si la descripción de puestos que la empresa asegura deben acarrear suspensión del contrato no concuerda de forma fiel y exacta con los trabajadores señalados por la misma empresa ¿qué criterios o motivaciones ha utilizado la empresa a la hora de incluir a dichos trabajadores y suspenderles el contrato?

- La merma en vigilancia, mantenimiento preventivo, seguridad y medio ambiente debe ser asumida y necesariamente firmada por las distintas direcciones. Se demanda que las direcciones de Producción, Fiabilidad y Mantenimiento, Seguridad y Medio Ambiente asuman por escrito las RESPONSABILIDADES PENALES que puedan derivarse de este ERTE como garantes de la integridad industrial que son y según Ley 21/1992, de 16 de Julio de Industria.

- Así mismo, se solicita expreso la firma responsable de la dirección de Fiabilidad, dado que el Reglamento de equipos a Presión, capítulo IV, otras disposiciones, establece claramente su independencia con respecto al resto de direcciones antes mencionadas:” Expresamente, el

servicio de inspección no podrá depender ni de producción ni de mantenimiento”.

- De la misma manera y dada su reconocida independencia se solicita respuesta por escrito de la dirección de Fiabilidad de por qué no se está aprovechando la parada de las unidades afectadas para realizar inspecciones tal y como marca el Reglamento de Equipos a Presión en el mismo artículo; “El usuario deberá aprovechar las paradas técnicas programadas o provocadas por averías, para realizar inspecciones, comprobaciones o pruebas”.
- Se denuncia que según el documento adjuntado por la empresa “Impreso Comunicación”, el número de hombres afectados por el ERTE es del 31,40% mientras que el porcentaje de mujeres afectadas es del 55,73% (casi el doble).

La Parte Social no entiende la denegación documental por criterio unilateral de la empresa y no se valora la petición de la Parte Social que solicita una documentación necesaria para que pueda contribuir en el entendimiento de las causas planteadas por esta Dirección, reiterando la falta de información y que la trasladada es insuficiente y parte de ella en un idioma que no corresponde con el oficial de la CAPV, por lo que pide su traducción.

La Dirección responde que da por terminado el aporte de información con todo lo enviado a excepción de 2 puntos en los que solicita aclaración a la Parte Social y entiende que ha facilitado toda la documentación necesaria que argumenta la causa productiva y organizativa y expone la propuesta:

- Mejora de la prestación por desempleo hasta el 80% bruto para el personal cuya afectación es superior al 20% en los siguientes conceptos: Salario, base, antigüedad, peligrosidad, asistencia, nocturnidad, turnicidad, D.J.C, festivos y brigadas.
- Reducción de 8 a 6 meses finalizando el 31 de octubre.
- Para el personal de jornada ordinaria reducir la afectación en un 20% a cada persona sustituyéndolo por la realización de formaciones propuestas por la Dirección.

La Parte Social manifiesta que esta propuesta de la Dirección solo habla de dinero, y que no tiene en cuenta otras materias como seguridad, formación y medio ambiente. Expone además que no comparte la implantación de un ERTE por causas que no están claras ni tampoco se ha querido documentar para que la Parte Social pueda entender las causas planteadas por esta Dirección. También comenta que no entiende los argumentos empleados para la afectación de los trabajadores y más concretamente trabajadoras, ya que en una plantilla que principalmente es el 20% mujeres la afectación en este ERTE es 2 veces mayor en trabajadoras que en trabajadores.

La Dirección responde que se han establecido unos criterios objetivos que se han aplicado de forma homogénea a toda la plantilla sin diferencias por cuestiones de género.

La Parte Social expone las siguientes cuestiones a las que no obtiene respuesta: La situación que está representada en el Informe Técnico derivada del estado de alarma y de la pandemia es la misma que estamos en la actualidad y, durante todo el tiempo transcurrido no ha sido necesaria ni se ha planteado ninguna medida coyuntural. Todo lo contrario, se han

producido 300.000 horas extras, se han quitado permisos y no se ha dado cobertura. Además, lo siguiente:

- Estamos trayendo producto de otras refinerías.
- Hemos realizado paradas que correspondían a otros años.
- Es una realidad que la parada de unidades está relacionada con los márgenes.
- Existen trabajos subcontratados que pueden realizar los trabajadores afectados por el ERTE.
- No tiene relación la cantidad a producir con la cantidad de personas tal como expone el informe de CMC, ya que con mayor y menor carga o producción se necesita el mismo personal.
- Solicitamos la sentencia de la huelga del 8 de marzo porque el Juez especifica que al estar automatizados los procesos el producir más o menos es con las mismas personas.
- Existe una modificación en las funciones de algunos puestos.
- Está mal calculado el ratio en la pag. 62 del informe de CMC. Falta incluir personal de servicios auxiliares.
- Lo organizativo impacta en la seguridad, con menos vigilancia, menos mantenimiento y viendo las expectativas macroeconómicas mundiales deberíamos estar preparando las unidades para arrancar en lugar de plantear un ERTE injustificado.

La Parte Social cree que es anecdótico que se reduzca el ERTE planteado hasta el 31 de octubre solo, como ha mantenido la Dirección que esta reducción viene por percepciones y sin ninguna realidad concreta y sin que se halla dado ningún elemento diferente.

La Parte Social indica que estaría dispuesta a que se prolongue el periodo de consultas y mantener una nueva reunión, siempre y cuando se utilice esta prolongación para proporcionar los datos requeridos por la Parte Social y responder las preguntas planteadas en el periodo de consultas e insta a la Dirección, que estudie la propuesta de no aplicar el ERTE en Petronor, por las causas alegadas y fundamentadas durante el proceso.

No responde a lo dicho en la reunión.

La propuesta fue rechazada.

La Dirección manifiesta, que la oferta de prolongar el plazo fue sin condiciones y la misma, tenía como objeto que la parte Social pudiese revisar en detalle la documentación adjuntada y valorar la oferta presentada.

Se procedió al cierre de período de consultas por falta de acuerdo, lo que se comunicó a la Autoridad Laboral junto con la modificación del calendario inicialmente informado, siendo la fecha de inicio de procedimiento el 3 de mayo de 2021 y no el 1 de mayo, por tal motivo la medida de suspensión de contratos de trabajo correspondientes a las unidades N1 y P2 surtirá

efectos en una fecha posterior a la inicialmente comunicada, en concreto del 16 de agosto de 2021 con fecha final del 31 de diciembre de 2021, por lo que el calendario inicialmente comunicado queda alterado parcialmente. Adjuntando el calendario de afectaciones modificado.

SÉPTIMO.- Con fecha 19 de mayo de 2021, se emite informe por parte de la Inspección de Trabajo, dándose por íntegramente reproducido, si bien concluye parcialmente que la resolución sobre si el procedimiento seguido por la empresa respecto al ERTE ETOP común, por causas organizativas y productivas del artículo 47 del ET y no por ERTE ETOP COVID del artículo 23 del RDL 8/2020 de 17 de marzo, es correcto o no, es de competencia judicial no de la Inspección de Trabajo, que además no se ha producido por tal motivo un perjuicio al derecho a la negociación colectiva; que la comunicación empresarial cumple con los requisitos legales, con la salvedad de la entrega de documentación que se incorpora con posterioridad a la comunicación del periodo de consultas; que se acredita la causa alegada; que existe proporcionalidad entre la causa alegada y las medidas propuestas; habiéndose desarrollado el periodo de consultas en los términos que se exponen en el informe, si bien se carece de competencia por la Inspección de Trabajo para valorar e interpretar jurídicamente la existencia de falta de buena fe por parte de la empresa durante la negociación del periodo de consultas, por el hecho de no aportar a la Parte Social la totalidad de la documentación por ésta requerida durante las negociaciones y, que no se constatan criterios discriminatorios, ni en particular ni por razón de género en cuanto a los criterios de selección para designar al personal afectado por el ERTE.

OCTAVO.- Se da por reproducido el Informe Técnico aportado por la empresa respecto de la situación productiva y organizativa de la empresa, destacando del mismo sobre las causas organizativas y productivas lo siguiente:

- PETRONOR se constituyó en 1968, siendo su objeto social “la construcción y explotación de una refinería de petróleos y actividades relacionadas de acuerdo con la Autorización concedida por el Decreto 2132/1968, de 14 de septiembre y su modificación acordada por Real Decreto 658, de 10 de abril de 1987, para el refinado de productos petrolíferos y sus derivados, incluyendo el transporte, almacenamiento, distribución y venta de los mismos en todas sus modalidades y todas las actividades necesariamente derivadas, complementarias consecuencia o relacionadas, directa o indirectamente, con las mencionadas”.

La Sociedad tiene su domicilio social en Muskiz, Bizkaia, siendo cabecera de un conjunto de sociedades, si bien no formula cuentas anuales consolidadas por estar dispensada de esta obligación, de acuerdo con la normativa vigente, al integrarse en la consolidación de un grupo superior cuya sociedad dominante es Repsol, S.A., la cual dispone del 85,98% de las acciones de la Compañía, siendo el 14,02% restante de Kartera-1, S.L.(sociedad perteneciente a Kutxabank, S.A.).

La actividad de la Compañía, integrada dentro la Unidad de Negocio de Refino de Repsol, tiene asignada como actividad principal la del refino del petróleo crudo para el abastecimiento del mercado nacional e internacional. Para ello cuenta con una refinería situada en Muskiz-Bizkaia.

- Que según se recoge en las páginas 11 y 12, Petronor se abastece, al igual que comercializa productos elaborados en su refinería de Muskiz-Bizkaia, básicamente a través de otras sociedades de Repsol:

- Se abastece de crudos en los mercados internacionales a través de Repsol

Trading, S.A. y

- Comercializa su producción a través de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos S.A., Repsol Butano, S.A., Repsol Petróleo, S.A. entre otros, y, para los mercados internacionales, a través de Repsol Trading, fundamentalmente.

- Que según se recoge en la página 32, en el 2020 como consecuencia de la crisis económica derivada de la crisis sanitaria desde marzo de 2020 a febrero de 2021, todos los productos que elabora la Compañía han sido producidos en menor medida en España debido a la menor demanda de éstos.

- Que según se detalla en las páginas 34, 35 y 36, la conclusión es que, como consecuencia de la crisis económica, derivada de la crisis sanitaria en 2020, el consumo de los productos que produce Petronor ha descendido alrededor de un -10% los gasóleos y un 65% los querosenos.

El descenso de actividad, ante la menor demanda de sus clientes que ha experimentado Petronor en 2020, y que persiste en el presente ejercicio 2021, dada la situación de mercado expuesta, se confirma al analizar la evolución de volumen de ventas por mercado y producto durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 así como las previsiones de ventas para el presente ejercicio 2021.

Y así, en 2019 las cargas e algunas unidades fueron menores debido a que a que el primer semestre del año se realizaron paradas programadas plurianuales para mantenimiento e inspecciones legales. Por tanto, el volumen de ventas en 2019, se redujo un -14% respecto a 2018, al pasar de 11.888 miles de toneladas hasta los 10.282 miles de toneladas en 2019, suponiendo un descenso de -1605 miles de toneladas, siendo las ventas al mercado exportación las que se redujeron en mayor proporción, un -22% (914 miles de toneladas).

Asimismo, las paradas acometidas dada las exigencias técnicas y legales han afectado al volumen de ventas al mercado exterior, la mayor caída de volumen se produjo en gasolina equivalente a una disminución de -506 miles de toneladas (-35%) respecto al volumen de 2018, seguido de gasóleos con una pérdida de volumen de -284 miles de toneladas (-28%) y naftas con una reducción de -80 miles de toneladas (-11%).

Dicha situación de menor demanda se ha agravado en el último ejercicio cerrado 2020, ante el impacto de la situación de crisis generalizada.

- Que según se recoge en la página 38, en 2020, todos los meses a excepción de enero, mayo, junio y noviembre experimentaron descenso de volumen de venta respecto a los mismos meses de 2019.

- Que según se recoge en las páginas 40 y 41, Entre 2018 los ingresos derivados de las ventas de productos petrolíferos de Petronor, se han reducido en un 17%. Ello se ha derivado fundamentalmente a las paradas de planta acometidas por exigencias técnicas y legales en ese periodo provocando una caída de ingresos tanto del mercado de exportación como el mercado nacional.

Las ventas en el mercado nacional en 2019 descendieron un 12%.

- Que según se recoge en la página 49, La Refinería Petronor experimenta una reducción continuada en el volumen de actividad productiva en la mayoría de las unidades operativas, en 2019 como consecuencia de las paradas acometidas en la planta debido a exigencias técnicas y legales, provocando durante ese año caídas que oscilaron entre un -22% VB3 y -1% NC6.. Situación negativa agravada en 2020, siendo la unidad B2 la más afectada por el descenso de la demanda con un desplome del -73% en el volumen productivo seguido de la unidad VB3 que está sin operatividad desde el 09 de abril de 2020 y ha registrado un desplome del -66% respecto a la media anual de 2019, mientras la unidad C2 registró un desplome del -63% resultando una parada operativa desde el 10 de mayo y hasta la actualidad.

- En la página 50 se recoge una tendencia decreciente que continúa según las previsiones de 2021. Así mismo, además de las unidades operativas que se encuentran sin operatividad desde 2020 (C2 y VB3), ante la falta de volumen productivo a partir del mes de mayo, se prevé la paralización de la unidad operativa N1. Todas estas unidades C2, VB3, P2, B2 y N1 quedarían sin operatividad, al menos hasta finales del 2021.

- Que según dispone el informe en su página 59, Entre 2018 y 2020 la unidad B2 es la que ha experimentado en mayor proporción un incremento de la inactividad, con mayor número de días de parada, al pasar de 8 días de parada en 2018 a 285 días de parada en 2020, es decir el 2% de días al año.

La segunda unidad con mayor incremento de días de parada ha sido la unidad VB3 que ha pasado de estar parada el 3% de los días del año (12 días de parada) a estar parada 266 días en 2020 (el 73% del año).

- En la página 61 se recoge que por tanto Petronor se encuentra en una situación de sobredimensionamiento productivo, que conlleva un sobredimensionamiento industrial y, por ende, organizativo, ante la falta de actividad con la que cuenta la refinería que obliga a la paralización de lagunas unidades operativas por parte de Petronor, situación que continuará según las previsiones para el presente ejercicio, con la paralización de 5 unidades operativas por falta de volumen de producción que dejan sin carga de trabajo a la plantilla adscrita a las mismas.

- En la página 68 del informe se recoge que la plantilla media se ha ido reduciendo, ajustándose en 2019 respecto a 2018 un 3,2%, -33 puestos de media, muy por debajo de la caída de ventas en el mismo período del 17% y del descenso de producción, pasando de 1.042 puestos de media a 1.009 puestos medios. En el último ejercicio cerrado, 2020, con 1.001 puestos medios, la plantilla prácticamente se ha mantenido (-0,8%) con un ligero ajuste en 8 puestos de media respecto a la estructura organizativa del ejercicio anterior, 2019, a pesar de la drástica caída del negocio experimentado en ventas del -43% durante el mismo periodo.

- En la página 88 se recoge, que con el fin de paliar el sobredimensionamiento productivo y organizativo que va a seguir sufriendo la Compañía, tras la significativa reducción de sus volúmenes de actividad, a continuación, se muestra la dotación de plantilla estimada para el volumen de negocio previsto de acuerdo con las estimaciones de Petronor.

El plan se basa en una suspensión temporal de contratos de trabajo, que afectaría a la totalidad de la plantilla adscrita a las unidades productivas afectadas por la paralización de las mismas para

hacer frente a la disminución de actividad, así como a plantilla ligada indirectamente con dichas unidades, tratándose de puestos indirectos de soporte al negocio.

- Según se recoge en la página 110, se puede concluir que la aplicación de la medida de temporalidad contemplada en los apartados anteriores, con carácter inmediato, dotaría a la Compañía, de una mayor flexibilización a la hora de atenuar el impacto expuesto.

En este sentido, la adopción de la aplicación temporal por causa extraordinaria supondrá la tramitación de un Expediente Temporal de Suspensión de Contratos de Trabajo derivado de la causa productiva y como causa vinculada a la misma la organizativa, teniendo en cuenta las actuales y sobrevenidas circunstancias que atraviesa Petronor, ante:

i) la reducción de la demanda de productos petrolíferos por parte del mercado por los hechos expuestos, el menor consumo y actividad en general, tanto a nivel nacional como internacional.

ii) el lento regreso a una situación normalizada, ante la incertidumbre generada por la pandemia, la cual persiste.

Así la aplicación de la medida de carácter coyuntural, se hace necesaria ante la reducción de la actividad que sigue experimentando en los meses de 2021, Petronor, al menos adaptada al escenario expuesto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Las circunstancias recogidas en los hechos probados resultan de la prueba documental practicada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- La redacción dada por los artículos 45.1.j) y 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante ET), acomete la regulación de la suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Estos preceptos habilitan estos dos mecanismos jurídicos, que permiten a esas empresas que se encuentren en circunstancias de coyuntura –ya sea por dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción–, interrumpir la actividad productiva de cualquier número de trabajadores durante un número de horas o de días específicos. Por un lado, la suspensión del contrato de trabajo, permite el cese en el trabajo por días completos (continuos o alternos), y la reducción de la jornada, disminuir la jornada normal de trabajo entre un 10 y un 70 por ciento, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

La suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada se engloban dentro de los mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, juntamente con otros como los relativos a la distribución de la jornada de trabajo, los sistemas de clasificación profesional y movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el

despido colectivo, el despido por causas objetivas y la inaplicación de ciertas materias del convenio colectivo.

El art. 47 ET obliga a la empresa a iniciar un período de consultas con los representantes de los trabajadores con el objetivo de llegar a un acuerdo, pero que, en caso de no darse, no impide a la empresa adoptar la medida que crea oportuna. El art. 47.1 ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, establece que “El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, la jurisprudencia, con carácter general, ha venido exigiendo que la causa debe reunir tres características: objetividad (no una mera alegación, declaración u opinión de la empresa), realidad y actualidad (no vale una expectativa o sospecha de crisis futura, ni tampoco las circunstancias adversas ya superadas), y suficiencia (desde el punto de vista de su entidad, volumen o envergadura). Y así, el art. 47.1 ET, en su párrafo segundo, describe las tres causas habilitantes restantes, para la aplicación de la suspensión y reducción de jornada. El mismo precepto tiene el siguiente tenor literal: “Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. Por tanto, las causas técnicas concurrirán “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción” En cuanto a la causa organizativa, la norma estatutaria regula lo siguiente: “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción” y las causas productivas, indica el artículo 47 del estatuto de los trabajadores, que estas surtirán efecto cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, Y así la Sentencia de 14-6-1996 (RJ 1996, 5162) sostiene que “es doctrina jurisprudencial reiterada que, en las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta, una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores”. Si bien, y como se recoge en las SSTS de 30 de junio de 2015 y STS 361/16 de 3 de mayo: “La pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores. Por ende, respecto de la alegación que realiza la demandante sobre que se alegan por la empresa causas productivas para posteriormente alegar además causas organizativas, señalar que se considera adecuado, toda vez que por su origen una causa productiva lleva consigo una causa organizativa.

TERCERO. - Respecto a los cuatro motivos de nulidad que se plantean tanto por el Comité como por la Comisión representativa de los trabajadores, van a ser examinados previamente y así:

1. Respecto a la alegación de que el Informe Técnico no es una memoria, sino un informe pericial de los regulados en el artículo 93 de la LRJS y art. 335 de la LEC, y en consecuencia no se aporta memoria alguna en relación a la medida de suspensión temporal de los contratos que se

pretende, señalar que según se recoge en la Sentencia de la A.N. de 27 de Febrero de 2013:

“... la finalidad del informe técnico, regulada en el art. 5.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre , es acreditar la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Acreditar , según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, equivale a probar su certeza o realidad y el artículo antes citado requiere, para ello, un informe técnico , que según el Diccionario comporta la utilización del conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte , lo que conecta claramente con el objeto y finalidad del dictamen de peritos, regulado en el art. 335 LEC , cuando sean necesarios conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos para valorar hechos o circunstancias relevantes en el asunto o adquirir certeza sobre ellos.(...)”

Así mismo el artículo 5 del Real Decreto 1483/2012 dispone que:

“1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

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

Examinando en el presente caso el informe técnico aportado por la empresa, es un único documento externo a la misma, encargado a CMC (Consultoría y Mediación Corporativa, S.A.) denominado “Informe Técnico de la concurrencia de causas productivas y organizativas que motivan el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo, Análisis de situación de Petróleos del Norte, S.A. firmado por Dña. Mónica Muro Hernández (economista) y Greta Pirela Gelder (consultor) , y de su contenido se desprende una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción en aras a justificar las medidas que se proponen recomendadas de suspensión temporal de contratos de trabajo afectando a la plantilla vinculada a las unidades paradas, válido ya que la normativa meritada, no exige que sea un documento interno de la empresa, y fue encauzado a través de la prueba pericial oportuna, cosa distinta es el valor probatorio que esta Juzgadora dé al mismo, como a la pericial practicada en el acto de la vista que ratificó dicho informe/memoria, así como que las fuentes externas del informe se encuentren en inglés.

2. Respecto a la alegación de la no aportación por parte de la empresa, de la siguiente documentación:

- Cuentas anuales consolidadas del Grupo REPSOL, para los años 2018, 2019 y 2020 y cuentas provisionales para el ejercicio 2021 del Grupo REPSOL.

- Documentación acreditativa de los precios de transferencia que aplican a las relaciones entre Petronor SA y las distintas sociedades del Grupo Repsol correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020.

- Documentación y contratos relativos a las políticas comerciales que rigen las relaciones entre Petronor y las Sociedades del Grupo Repsol. Análisis comparativo de parámetros de producción y ventas de todas las plantas de refino del Grupo Repsol para los años 2018 a 2021.

Alegación que no se va a acoger, habida cuenta que las causas productivas y organizativas se refieren en concreto e inicialmente a cinco unidades de Petronor , por tanto no se puede acoger la pretensión de la parte actora en cuanto a la falta de documentación por parte de la empresa del grupo Repsol ya que no se discute el ERTE del grupo por causa económicas, sino de Petronor y por causas organizativas y productivas. En este sentido la STS 1019 de 2020 de 18 de noviembre dispone que:

"...Esta Sala ha mantenido que, acreditada la concurrencia de la causa, el control judicial debe centrarse en comprobar si las medidas adoptadas para paliar los cambios acontecidos en el ámbito técnico, organizativo o productivo de la empresa «son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del "buen comerciante"», teniendo en cuenta para su análisis que las aludidas causas técnicas, organizativas o productivas, afectan al funcionamiento de la empresa o de alguna unidad integrante de la misma, no siendo preciso que de ello se derive una situación económica negativa, aun cuando no se pueda descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras. En otras palabras, hemos sostenido que la decisión extintiva debe constituir una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva que sea proporcional y adecuada a los fines que se pretenden conseguir; lo que no implica que nos corresponda fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial, sino que únicamente han de excluirse -como carentes de razonabilidad- aquellas decisiones empresariales que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (STS/4ª/Pleno de 21 diciembre 2012 -rec. 199/2012-, 27 enero 2014 -rec. 100/2013- y 17 julio 2014 -rec. 32/2014-)."

Es decir, que las causas técnicas, organizativas o de producción, nada tienen que ver con los resultados económicos de la empresa, por lo que toda referencia a los beneficios obtenidos por la demandada o por las demás empresas del grupo empresarial, nada afectan a la procedencia o no de la medida operada, sin perjuicio de que puedan ser pinceladas a la situación general de la empresa. La definición de causas técnicas, organizativas y productivas, viene circundada por los criterios sentados por la jurisprudencia sobre el particular (STS 14 junio 1996), según afecte a cambios en la esfera de los medios o instrumentos de producción ("causas técnicas"); al ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción ("causas organizativas"); y, por último, al entorno de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado ("causas productivas"). Así pues, es notorio que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el ámbito de las causas organizativas o de la producción es el del centro de trabajo en que las mismas concurren, al revés de lo que ocurre con las causas económicas, que han de apreciarse al nivel de la empresa en su conjunto. Así ya señalaban las

STS 13/2/2002 y 19/3/2002, que la valoración de la concurrencia de la causa productiva u organizativa ha de referirse al ámbito en que es necesaria la reorganización y no a la totalidad de la empresa. Declaran las sentencias referidas que "la necesidad de tratar de distinta manera unas y otras causas de extinción del contrato la ha puesto de relieve el propio legislador, en cuanto que ha introducido un factor diferencial para las causas económicas, por un lado, y para las técnicas, organizativas o de producción, por otro, en relación con la finalidad perseguida con la puesta en práctica de una u otras causas; las económicas tienen como finalidad contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que afectan a una empresa o unidad productiva en su conjunto.

3. Respecto a la alegación sobre el procedimiento. La parte actora sostiene que la falta de Memoria incide sobre el procedimiento elegido para la suspensión de los contratos, de forma que es necesario indagar sobre el procedimiento contemplado en el RD 1483/2012 de 29 de octubre. No habiendo explicado en la Memoria porque dice no existir, las razones por las que se decidía por un procedimiento ERTE ETOP común o u ERTE ETOP COVID. Dicha alegación no va a ser acogida por cuanto no queda acreditada la existencia de un fraude de ley como el que se intenta acreditar. Y es que el contexto normativo de los ERTES ETOP COVID nos sitúa ante unos ERTES privilegiados frente a los no COVID, precisamente para dar respuesta a la situación excepcional de pandemia y confinamiento. Privilegiados tanto en cuanto a sus trámites más flexibles, como sobre todo, en cuanto a sus consecuencias jurídicas, pues los ERTE COVID traen ventajas cotizatorias para las empresas a la vez que derechos y garantías para el empleo de las personas trabajadoras que no se contemplan en las medidas ordinarias y resulta de entrada, bastante chocante que una empresa acuda a un ERTE no COVID para encubrir un ERTE COVID, renunciando en particular a las ventajas cotizatorias para la propia empresa que serían resultantes de la tramitación de un ERTE COVID. Nada gana la empresa y si pierde mucho. A mayor abundamiento, en el art. 23 del RL 8/2020 se habla de "causas económicas, técnicas, organizativas y e producción relacionadas con el COVID-19". Con esta imprecisión entre las causas ETOP de un ERTE COVID y las causas ETOP de un ERTE no COVID (sin duda buscada en aras a la flexibilidad) se posibilita el acceso al ERTE COVID de aquellas empresas que, antes del COVID ya estuviera padeciendo ciertas causas ETOP pero no relevantes para para acordar un ERTE NO COVID y dichas causas ETOP se vieran agravadas de una manera decisiva a consecuencia del COVID. Ahora bien, esa imprecisión legal no ampara que una empresa con causa ETOP antes del COVID suficientes para justificar un ERTE no COVID intentase un ERTE COVID con la finalidad fraudulenta de beneficiarse de sus ventajas. Tal y como se señala en la STS de La Coruña de 7 de junio de 2021. Donde al igual que en el caso de autos, la empresa no ha intentado aprovecharse de las ventajas del ERTE COVID sino que directamente acude al ERTE no COVID. Por tanto, en modo alguno se entiende que haya indicios de fraude por parte de la empresa demandada.

4. Respecto a la alegación sobre la falta de buena fe en la negociación por no haber entregado la Memoria y documentación referida anteriormente, así como por haber intentado la empresa cambiar el marco de la negociación ya establecido convocando al menos a reuniones sobre el ERTE a dos sindicatos ELA y TU. No queda acreditado que se haya pretendido obviar a la comisión representativa, la propia empresa según consta en el acta de 15 de abril de 2021, admite haberse reunido con personas de la comisión para aclarar las causas del ERTE, no se acredita en ningún caso, ni con el correo electrónico que se remite al testigo que depuso en la vista, Sr. Martínez, ni con los pantallazos de whatsapp que son impugnados y que no son tenidos

en cuenta a efectos probatorios, ya que no consta su cotejo por la LAJ y no puede constatarse, ni el contenido ni el remitente dado que, tampoco depuso en el acto de la vista ni remitente, ni receptor de los mismos, y de la testifical del Sr. Remetería tampoco puede deducirse la veracidad de dichos pantallazos. Por ende, lo que sí consta acreditado es que la empresa se reunió con personas de la comisión para aclarar las causas del ERTE.

Así mismo la falta de seguridad en aras a la declaración de nulidad del ERTE no encaja en el marco del artículo 124.2 de la LRJS así como la falta de formación no puede llevar aparejada la nulidad del ERTE, sino debe ser objeto de estudio en un procedimiento distinto planteado en demanda individual o colectiva, tal y como se recoge en la Sentencia de la AN de 7 de septiembre de 2020.

Por consiguiente, la medida adoptada por la empresa no puede ser declarada nula por las alegaciones expuestas por la parte demandante, distinta cuestión es si la medida en cuanto al fondo resulta injustificada al no acreditarse la concurrencia de las causas objetivas para adoptar esta medida, conclusión a la que se ha llegado por las siguientes razones:

a). Como se ha referido anteriormente, se entiende aportada toda la documental por la empresa, en cumplimiento de los artículos 18.3 y 5.2 del RD 1483/2012, y tal y como la propia Inspección de Trabajo en su informe reseña. Ahora bien, con la documental aportada no han quedado acreditadas las causas productivas y organizativas alegadas por la empresa para adoptar la medida de suspensión de los contratos, dado que no nos encontramos ante una realidad ni real ni actual, sino en previsiones futuras y en datos sesgados que se limitan a plasmar conclusiones determinadas unilateralmente por la demandada. Y así, el Informe técnico que se aporta, documento nº3 de la rama de la prueba de la demandada, páginas 90 y 91 se refiere a unidades V3 y VB3 que producen gasóleo en vacío, producto intermedio que posteriormente se utiliza en otras unidades, pues estas unidades en que se producen se mantienen paradas obligándose a traer el producto de otra empresa de A Coruña del grupo, tal y como manifestaron, el Sr. Sr. Moreno, Jefe del Área de Destilación y la Sra. Baldo, Jefa de planificación y análisis de producción, así como la propia Dirección en el periodo de consultas, acta de 12 de abril de 2021 en su página7, lo que revela sin duda que la demanda de este producto es superior a lo manifestado en el informe técnico, no viendo necesaria su parada, si la propia empresa trae de fuera de una empresa del grupo, el material que se produce en esta unidad.

b). El Informe Técnico/Memoria hace referencia a que la caída de producción se inició en el año 2019, según se recoge en la página 49, “La Refinería Petronor experimenta una reducción continuada en el volumen de actividad productiva en la mayoría de las unidades operativas, en 2019 **como consecuencia de las paradas acometidas en la planta** debido a exigencias técnicas y legales, provocando durante ese año caídas que oscilaron entre un -22%VB3 y -1% NC6.”. Si bien, ha quedado demostrado que dicha caída se debe principalmente a las múltiples paradas técnicas que hicieron descender la producción, cuando normalmente se realiza una parada, este año 2019 fueron varias, pero tampoco se justifica a qué se debió este incremento de paradas que afectó según manifestó el Sr. Zeanuri Gandarias, miembro del Comité de Empresa a más días, que, en paradas de años anteriores, afirmando que en el año 2019 hubo muchas paradas, más que en años anteriores. sin embargo D. Gonzalo Diez, gerente de control, reconoció la existencia de dichas paradas técnicas, pero contradujo el propio informe, al referir que la disminución del rendimiento de las unidades afectadas no se podía achacar al parón de las plantas. Por tanto, no

se puede sino concluir que las paradas técnicas durante el año 2019 en la refinería, hicieron descender la producción. por tanto se puede entender que las causas de las medidas son coyunturales y no estructurales, provocadas por la propia mercantil al realizar más paradas de lo habitual, sin justificar a qué fue debido este aumento de días de parada en las unidades afectadas, ello unido a que se están comparando la bajada de producción y por tanto de ventas de los años 2019 y 2020 respecto al año 2018, año que según la Sra. Baldo, Jefa de planificación y análisis de producción, fue excepcionalmente bueno en producción, no nos permite concluir que exista una plena acreditación conforme a elementos objetivos de ese pretendido descenso en la demanda y su alcance preciso.

e). Según lo recogido en el Hecho Probado Octavo, - según dispone el informe en su página 59, entre 2018 y 2020 la unidad B2 es la que ha experimentado en mayor proporción un incremento de la inactividad, con mayor número de días de parada, al pasar de 8 días de parada en 2018 a 285 días de parada en 2020, es decir el 2% de días al año.

La segunda unidad con mayor incremento de días de parada ha sido la unidad VB3 que ha pasado de estar parada el 3% de los días del año (12 días de parada) a estar parada 266 días en 2020 (el 73% del año)- El informe pericial omite datos respecto de las paradas del año 2019, compara del 2018 al 2020 pero omitiendo casualmente las paradas concretas del año 2019 en las unidades afectadas por el ERTE, teniendo una incidencia clara en el descenso de la producción que se predica, no obstante no se aclara el tiempo de parada del año 2019, ni se aducen los motivos que provocan estas paradas que vienen a ser en periodos más extensos de lo habitual, conforme ha quedado acreditado y que han incidido como se ha afirmado en el informe pericial por la propia perito que depuso en el acto de la vista, Sra. Muro en el descenso de la producción, aunque en la vista contradujo su propio informe al afirmar que el motivo de las paradas fue por disminución del mercado adicional y al margen de las paradas técnicas.

d). Además del informe técnico y Memoria que se presenta por la parte demandada, la mayoría de las fuentes externas en las que está basado el informe carecen de virtualidad probatoria al no ser presentados debidamente traducidos al castellano (artículo 144 Ley de Enjuiciamiento Civil) y los que aparecen en lengua oficial son notas de prensa y documentos elaborados por la propia mercantil, no revelándose objetivamente prueba alguna más, que demuestre que las causas organizativas y productivas que se aducen lo sean de tal entidad que justifiquen la suspensión colectiva aquí impugnada y no otras medidas, todo ello unido a que no nos encontramos ante una realidad coincidente con las afirmaciones empresariales reales y actuales ya que el propio informe técnico en su página 91 respecto de la unidad P2 establece un desplome del -48% respecto al volumen de carga del año 2019, con una previsión negativa para el año 2021, lo mismo que la unidad Desulfuradora N1 que según las previsiones sería la que se vería mayormente impactada por la situación de mercado produciendo un desplome del -58% en su volumen productivo respecto a 2019 y sin embargo estas unidades, por el comunicado de la empresa que se aporta poniendo fin a la medida, se vuelven a poner en marcha por la subida de la demanda, en contra de lo que mantiene el informe técnico.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que ESTIMO parcialmente la demanda de Conflicto Colectivo, presentada por el Comité de Empresa y por la Comisión Representativa de los Trabajadores de PETROLEOS DEL NORTE S.A. -PETRONOR-, frente a las Organizaciones Sindicales ELA-STV, SINDICATO T.U., CC.OO. y UGT, y frente a PETROLEOS DEL NORTE, S.A. en materia de suspensión colectiva de contratos de trabajo, declarando injustificada la medida de suspensión colectiva de contratos de trabajo impugnada, condenando a la empresa a reponer a las personas trabajadoras afectadas, en sus condiciones anteriores, reanudando inmediatamente el contrato de trabajo de aquellos trabajadores a los que se haya aplicado tal medida y al pago de los salarios que hayan dejado de percibir los afectados hasta la reanudación del contrato de trabajo , o en su caso, al abono de las diferencias que procedan por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que ha de realizar del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º 0049-3569-92-0005001274, expediente judicial nº 4778 00 65 0575 21 del Banco Santander, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela 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.
