



**ASUNTO: El descuelgue del Convenio Colectivo en materia de jornada no es incompatible con la tramitación de un ERTE.**

**Estimado/a asociado/a:**

Se adjunta la **Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 30 de julio de 2020** donde se concluye que el procedimiento de descuelgue del convenio colectivo, regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, puede adoptarse de forma **simultánea** a un expediente de regulación temporal de empleo, siempre que se alcance un acuerdo entre los sujetos legitimados y se cumplan estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas.

La Audiencia Nacional admite que en el ámbito de los despidos colectivos se incluya, entre las medidas de acompañamiento, la inaplicación del convenio colectivo, siempre que se haya alcanzado un acuerdo con los sujetos legitimados, posibilidad que no está prevista expresamente para el caso de los ERTEs. No obstante, también señala que la legislación vigente no impide dicha negociación simultánea, por lo que es perfectamente posible proceder a la negociación de la suspensión y reducción de jornada al mismo tiempo que se tramita un descuelgue del convenio colectivo en materia de jornada.

De este modo, se considera por la Audiencia Nacional que el hecho de que se efectúen varias medidas de forma paralela no supone que sean incompatibles entre sí, puesto que puede darse el caso de que sean necesarias todas ellas porque la adopción de solo una sea insuficiente para lograr el objetivo en cuestión.

La Sala concluye que, si alguna de dichas medidas resulta finalmente innecesaria, esta no debe ser, precisamente, la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada, sino las medidas de atenuación acordadas con carácter extraordinario en el marco de la negociación colectiva.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.