A LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

D. Vítor Mariño [redacted], con DNI [redacted] y **D. Eladio** [redacted] con DNI nº [redacted], con domicilio a efectos de notificaciones en Paseo de Alfonso XII nº 35, 36202- Vigo, en su condición de miembros del Comité de Empresa, elegidos por las siglas de CUT en la empresa "Peugeot Citröen Automóviles S.A., ante el Juzgado comparecen y DICEN:

Que mediante el presente escrito interponen DEMANDA sobre DESPIDO COLECTIVO, EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL Y CONFLICTO COLECTIVO , contra la empresa **PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES, S.A.** con CIF A-36602837, con domicilio a efectos de notificaciones en Avda. Citröen 3 Y 5, 36210 Vigo, y contra las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo **SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE CITROEN, SIT-FSI; SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS** y **SECCIÓN SINDICAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**, todas ellas con domicilio en Local Sindical, Avda. de Citroen 3 y 5 de Vigo, basándose para ello en los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Que por parte de la Dirección del Centro de Vigo de la empresa CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A., en fecha 29 de febrero de 2016, comunicó a la representación de los trabajadores su decisión de plantear un expediente de regulación de empleo para:

- La extinción de hasta un número máximo de 400 contratos de trabajo, sobre una plantilla total de 5.025 trabajadores/as del Centro de Vigo, con exclusión de los/as que tienen un contrato de jubilación parcial o de duración determinada, entre el período comprendido entre abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018.

- La suspensión, durante 10 jornadas laborales completas, de los contratos de trabajo de 510 trabajadores/as del Centro de Vigo, excluyendo a los trabajadores/as que dispongan de contrato de duración determinada, jornada a tiempo parcial y cuyo saldo negativo de la bolsa de horas sea inferior a -10 días en negativo entre el período comprendido entre el mes de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018.

Se señala, que en aplicación de la legislación aplicable, la concreción de las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo solicitadas, así como los criterios tenidos en cuenta para la designación de los/as trabajadores/as afectados/as por la extinción o suspensión de su contrato de trabajo se detallan en la memoria que se entrega.

cutcitroen.org

SEGUNDO.- Tras la presentación de la memoria se inicia un período de consultas, desde el 29 de Febrero hasta el 15 de Marzo de 2016, en la que conjuntamente la empresa, tramitó un ERE extintivo y un ERTE suspensivo, haciéndolos coincidir en un único acuerdo, en el que se producen importantes variaciones no introducidas en la memoria inicial, introduciéndose del mismo modo medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de materias reguladas colectivamente, por lo que suponen una vulneración del procedimiento de dicho período de consultas establecidos independientemente en el art. 51.2 y en el art. 47 del E.T. unificándolos artificiosamente en un solo procedimiento, que habría de ser impugnado por procesos independientes y no acumulables, tal y como establece el art. 124 de la LRJS para el despido colectivo y 138 del mismo Texto Legal para la suspensión temporal de contratos de trabajo.

Todo ello ha generado una indefensión a la parte recurrente, que podría haber afectado a alguna de las cuestiones planteadas en uno o en otro ERE- ERTE, pero que al darse como se dirá, supuestos de fraude y abuso de derecho tramitados en el acuerdo final, han impedido que los representantes legales de los trabajadores del sindicato CUT hayan podido dar su conformidad al citado ERE- ERTE.

La deficiencia en la tramitación, entendemos que han de provocar la nulidad de todo el procedimiento, ya que si bien un acuerdo en un ERTE suspensivo conllevaría la presunción de la concurrencia de las causas organizativas y productivas alegadas, dicha presunción no existe en el art. 51.2 para los Despidos Colectivos, lo que imposibilita y viabiliza el estudio conjunto de ambos procedimientos. Es más del texto del acuerdo firmado por los sindicatos codemandados y la empresa, es imposible distinguir o separar en muchos supuestos, si supone una medida de ERE o de ERTE, porque muchos de los trabajadores habrán de pasar previamente a un ERTE para luego terminar en un ERE.

Por último, el ERE – ERTE, plantea sorprendentemente una afectación general a todos los trabajadores de la plantilla, cuya concreción se hará, según el acuerdo del acta final, en una comisión de seguimiento en la que se pacta que se excluyen a aquellos sindicatos no firmantes del convenio. Nuevamente esto supone una grave indefensión, para esta representación legal, ya que impide efectivamente controlar el establecimiento de los criterios de selección en la práctica utilizados por la empresa para este ERE que los sustrae al legal período de consultas y los remite a una supuesta comisión de seguimiento con capacidad negociadora de la que se excluye expresamente a los sindicatos no firmantes.

TERCERO.- La justificación del Expediente de Regulación de Empleo (Extintivo y Suspensivo), de conformidad a lo expuesto en la Memoria del Expediente de Regulación de Empleo 2016/2018 entregada, se fundamenta en la presunta existencia de CAUSAS ORGANIZATIVAS y de CAUSAS PRODUCTIVAS.

Durante el anterior Expediente de Regulación de Empleo para el año 2015-2016, la empresa ya había alegada una previsión de bajada en las cadencias (reducción de producción anual) que efectivamente no se llevó a efecto, porque la producción anual fue superior a la de los años anteriores.

cuttroen.org

Nuevamente en este ERE- ERTE 2016-2018, la empresa prevé una nueva bajada de las cadencias, sin haber aportado informe técnico alguno, que justifique ésta situación cuando se están contratando a nuevos efectivos.

En el Pleno del Comité – Empresa, del art. 64 del E.T. del día 14/4/16, la empresa informó que la producción del Centro de Vigo, se había incrementado un 12% respecto a la del 2015.

Con fecha 16 de abril de 2016, en el Faro de Vigo se publica que la planta de PSA Vigo eleva hasta los 430.000 coches la previsión de producción para este año, la fabricación crece un 12% durante el primer trimestre del año en referencia al primer trimestre de año anterior, concretando el incremento que se ha producido en marzo del año 2016 representa un 28% más en comparación con el mes de marzo de 2015.

En la documentación aportada no se acredita en ningún momento la concurrencia de las CAUSAS ORGANIZATIVAS Y CAUSAS PRODUCTIVAS en los que se fundamenta las medidas que se pretenden adoptar por parte de la empresa demandada.

CUARTO.- Las medidas que se plantean en la MEMORIA notificada son las siguientes:

- Expediente de Regulación de Empleo Extintivo, en base a las causas organizativas alegadas se pretende dar solución a los excedentes estructurales (permanentes) de trabajadores/as que se produzcan en personal de estructura, del mismo modo se verían afectados el personal nominal –vinculado directamente o indirectamente con el proceso productivo- como consecuencia de las bajadas en cadencia del Sistema 1 y del Sistema 2, y de mismo modo, la adecuación a ciclos de producción, cambios de mix o acciones de productividad, en general.

La estimación del personal afectado por esta medida asciende a 400 personas del personal de Vigo, con aplicabilidad entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018.

La fecha de cese o efectos de dichas extinciones se producirá en el periodo que media entre la fecha de firma del acuerdo, respectando las previsiones legales establecidas, hasta el día 31 de marzo de 2018, haciendo uso la empresa según sus necesidades organizativas y productivas del número concreto de extinciones.

- En el Expediente de Regulación de Empleo Temporal: se ponen encima de la mesa las siguientes medidas:

a. Entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018, inclusive, se solicita la suspensión de los contratos de trabajo de un máximo de 510 trabajadores –que son aquellos que a día de hoy cuentan con un saldo negativo de bolsa de horas superior a -10 días durante un máximo de 20 jornadas laborales.

b. Adicionalmente se pretende negociar un expediente de regulación temporal de empleo rotativo –con rotaciones por meses completos- para aplicar, durante la vigencia del presente expediente, a todos los excedentes del personal de estructura, cifrados en un máximo de 158, en tanto no causen baja por la vía del ERE extintivo.

cuctroen.org

Ésta es la evidencia de la mezcla entre personal que va a un ERTE mientras no acaba en el ERE extintivo.

QUINTO.- En el apartado de Trabajadores/as afectados/as y criterios de designación se establecen los siguientes parámetros:

I.-) Expediente de Regulación de Empleo Extintivo:

Se reseña que el Plan de Bajas será de carácter individual y de adscripción voluntaria para todos/as los/as trabajadores/as del Centro de producción de Vigo, salvo aquellos/as que expresamente se excluyan.

Los criterios de designación de los trabajadores/as serán los siguientes:

- Con base en el principio de voluntariedad establecido para ambas partes, **la empresa podrá denegar la concesión de dicha medida**. aún habiendo sido solicitada la adscripción por el/la trabajador/a (por tanto no hay voluntariedad alguna en la adscripción a dicho ERTE).

- La pertenencia del/la trabajador/a a las funciones afectadas por la reestructuración teniendo prioridad, aquellas peticiones adscritas a puestos amortizables en función de las necesidades organizativas en cada departamento.

  En ningún momento la empresa ha identificado cuales son los puestos amortizables, lo que previsiblemente hará en la supuesta comisión de seguimiento, por lo que el sindicato accionante no participa de la negociación íntegra del período de consultas, incurriendo la empresa en evidente mala fe.

- Si bien es cierto que favorecerá la incorporación al citado expediente de trabajadores en edad próxima a la jubilación con posibles limitaciones de tipo físico o profesional no invalidantes y dificultades de adaptación a las exigencias de la actual organización del trabajo (circunstancia prevista en el Acuerdo colectivo de jubilación parcial y anticipada), también es necesario, en atención a la pirámide de edad de la plantilla–que no permite que se puedan cubrir estas necesidades con trabajadores que se encuentren en el ámbito de aplicación del Acuerdo- abrir la posibilidad de incorporarse al citado expediente a aquellos trabajadores que, aun no estando en la situación anterior, puedan estar interesados en incorporarse al mismo, todo ello teniendo en consideración que se trataría en ambos casos de extinciones de contrato por causas no imputables a los trabajadores- .
- Criterios de eficiencia, productividad y eficacia, de forma que se tratarán de mantener vigentes las relaciones laborales de las personas que resulten más polivalentes.

- Especial protección de los trabajadores en situación de jubilación parcial y contrato de duración determinada, que no se verán afectados por el presente expediente de regulación de empleo y protección y garantía de los grupos de trabajadores/as a los/as que el ordenamiento jurídico les confiere especial protección

culetrgen.org

II.-) Expediente de Regulación de Empleo Temporal:

La plantilla del Centro de Vigo, a 31 de enero de 2016, asciende a 5.865 trabajadores/as, de los cuales se verían afectados por la medida de suspensión del contrato de trabajo 510 trabajadores/as, quedando excluidos/as los/as que dispongan de mecanismos específicos de regulación de su jornada anual –trabajadores/as con contrato de duración determinada o jornada a tiempo parcial, jubilados/as parciales- así como aquellos/as cuyo saldo de Bolsa sea superior a -10 días. En consecuencia únicamente se procederá a la suspensión de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores/as que hayan agotado el saldo negativo de su Bolsa de Horas.

El ERTE rotativo se aplicará a los 158 trabajadores/as excedentes del personal de estructura en tanto no causen baja por la vía del ERE EXTINTIVO.

SEXTO.- Con fecha 15 de marzo de 2016 se firmó el Acuerdo del Expediente de Regulación de Empleo Suspensivo y Extintivo 2016-2018 Centro de Vigo de la empresa CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A., el mismo fue firmado por la representación de la empresa y aprobado por los sindicatos SIT-FSI, UGT y CCOO.

Los principales punto del documento firmado se desglosa en los siguiente ACUERDOS:

- CAPÍTULO PRIMERO: MEDIDAS EXTINTIVAS

Las mismas están dirigidas a la extinción de un máximo de 400 contratos de trabajo, resultando todos los trabajadores del Centro como destinatarios potenciales de dicha medida. Existen varios "programas" de extinciones, así se distinguen

A) Programa de extinciones clásicas: orientada a trabajadores de todos los Grupos Profesionales, en edad próxima a la jubilación y/o con posibles limitaciones de tipo profesional o físico no invalidantes y dificultades de adaptación a las exigencias de la organización del trabajo. Las edades de los trabajadores a los que va dirigido estas extinciones abarca la orquilla desde los 59 años a 64 años.

También pueden acceder a estas extinciones el personal que hubieren estado incluido en las medidas de ERTE aprobado en el presente acuerdo o anteriores expedientes.

B) Programa de extinciones de personal con dificultades de adaptación. Dirigidas, preferentemente, a personas entre 50 y 58 años, que contando restricciones específicas para el ejercicio de su actividad y dificultades importantes de adaptación, tengan la posibilidad de obtener un certificado de minusvalía que les permita orientar su actividad profesional futura hacia el empleo protegido.

C) Programa de extinciones con movilidad profesional. Este grupo de extinciones se dirigen, preferentemente, a personas menores de 50 años, se cualquier grupo o categoría socio-profesional, que extingan su contrato de trabajo, bien para continuar su carrera profesional en otra empresa, bien para emprender un proyecto de generación de empleo, constitución de empresa o similar, debiendo justificarse cualquiera de estas dos situaciones.

cutcitroen.org

D) Programa de extinciones para proyecto personal con derecho a reingreso preferente: Podrán acogerse a esta modalidad, principalmente, las personas con edad inferior a 50 años, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, que extingan su contrato de trabajo:

- Continuar su carrera profesional en otra empresa.
- Emprender un nuevo proyecto profesional.
- Mejorar su formación y/o su empleabilidad.
- Atender a un proyecto personal.

Una vez acreditada las anteriores circunstancias se abona la indemnización pactada. Además de la indemnización equivalente a una anualidad de salario, el trabajador dispondrá de un derecho preferente al reingreso en la empresa ejercitable a los 30 meses de la fecha de extinción.

En el mismo apartado se establece una segunda modalidad de extinción con derecho preferente de reingreso, siendo sus especialidades las siguientes: Las extinciones de contrato generadas al amparo de la misma implicarán la percepción de una indemnización equivalente a 1,25 anualidades de Salario Anual Bruto y un derecho de reingreso que sólo podría solicitarse por el trabajador dentro de los tres meses anteriores a la fecha en que se cumplan los 36 meses desde el despido.

Se pactan una serie de condiciones generales de aplicación a todas las modalidades de extinción:

- ACCESO: El acceso a todas las modalidades extintivas citadas, estarán basada en la exigencia de la mutua aceptación de la empresa y del trabajador, es decir debe existir doble voluntariedad. Aunque la Dirección de la empresa se establece excepciones a esta voluntariedad en atención a las circunstancias productivas.
- CRITERIO DE CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES: Se establecen los parámetros en los que se fundamenta el cálculo de las cantidades pactadas.
- FECHAS DE LASA EXTINCIONES: Abarca el período comprendido entre el 15 de marzo de 2016 al 31 de marzo de 2018.
- GARANTÍAS: no se ven afectadas por estas extinciones los trabajadores con contrato temporal ni los jubilados parciales que hubiesen finalizado su prestación.
- CAPÍTULO SEGUNDO: MEDIDAS SUSPENSIVAS

2.2.a) ERTE:

- Medida solicitada: dentro del ámbito de aplicación –desde el 15 de marzo de 2016 al 31 de marzo de 2018- se aprueban 20 jornadas completas de suspensión de contratos o su equivalencia en días naturales.
- Ámbito personal y criterio de designación: se cuantifica en 510 personas los trabajadores, como máximo, destinataria de esta medida, ya que el instrumento de

cutcitroen.org

suspensión de los contratos se concibe como un mecanismo complementario a la Bolsa de Horas.

- Garantías: Se abonará a cada trabajador, por cada día de suspensión de contrato, una indemnización complementaria a la prestación bruta por desempleo, concretándose que las primeras 5 jornadas de suspensión por año no se abonaría indemnización alguna, y a partir de la 6ª jornada la indemnización que se abonará asciende al 80% del salario bruto.

- Calendario: las suspensiones se concretan en el primer, segundo y tercer viernes de cada mes de vigencia del expediente, siempre que dichas fechas no coincidan con festivos o con lo períodos de vacaciones que se fijen en el calendario, comenzando su cómputo a partir del día 16 de septiembre en 2016 y del 8 de septiembre de 2017.

Se reserva por parte de la Dirección la potestad de modificar las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo inicialmente establecidas, estos cambios se notificará a la Comisión de Seguimiento prevista en el acuerdo firmado, la cual será informada de las nuevas jornadas de suspensión, haciéndose entrega, además de la relación nominativa de los trabajadores incluidos en esta medida, es decir falta concretar esos datos esenciales tal y como exige el RD 1483/2012, artículo 20, punto 6, en su párrafo 2: *"En todo caso la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornadas individualizadas por cada uno de los trabajadores afectados".*

El Acuerdo firmado lo que supone es que todas estas decisiones se dejan a la total discrecionalidad de la empresa, determinando sólo que se notificarán a la Comisión de Seguimiento, sin olvidar que en esta Comisión no forman parte los Sindicatos que no han firmado el reseñado Acuerdo.

2.2.b) ERTE ROTATORIO:

- Medida solicitada: hasta que no se produzcan las bajas del personal de estructura que la empresa entiende que se deben de producir se establece una medida complementaria a las extinciones pactadas en el acuerdo, se establece la suspensión de los contratos de trabajo del personal mensual en el número que en cada momento se defina como excedente, con un máximo de 158 personas por cada día, que será aplicable por meses naturales completos, de forma rotatoria entre los trabajadores de personal mensual, por un máximo de 20 días laborables a título individual.

- Ámbito personal y criterio de designación: afectará esta medida a los 758 trabajadores definidas como personal mensual. La afectación individual se remite a la designación a realizar por parte de la Comisión de Seguimiento pactada en el Acuerdo firmado.

- Garantías: no se establece indemnización alguna por los primeros cinco días anuales en este ERTE; los siguientes días en ERTE devengará el abono de una indemnización, que añadida a la prestación de desempleo, que se devengue en dichas jornadas permita alcanzar el 80% salario bruto de cada día.

cuctroen.org

- Calendario: Las suspensiones de contrato por meses completos de un máximo de 158 personas al día comenzarán a partir del 1 de junio y se aplicarán conforme a los criterios acordados en la Comisión de Seguimiento, se excluyen los meses de agosto y de diciembre, hasta la finalización de la vigencia del presente expediente, el 31-03-2018, salvo que se pacte, dentro de la Comisión de Seguimiento, se pacte un calendario diferente.

CAPÍTULO TERCERO:

Se pactan medidas organizativas y de flexibilidad que no estaban previstas en la solicitud inicial de ERE Extintivo y ERTE planteado en la solicitud inicial presentada por la Dirección del Centro de Vigo, de la empresa PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A., se llegan a una serie de acuerdo que no se sujetan ala vigencia general para el Acuerdo firmado, entrando en vigor a su firma pero se extiende más allá de la vigencia del mismo, **CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA HACIA EL FUTURO. En definitiva con estas decisiones se están modificando cuestiones pactadas colectivamente, lo que daría lugar al planteamiento del correspondiente Conflicto Colectivo por modificaciones de condiciones pactadas colectivamente.**

Los Acuerdos se concretan en los siguientes parámetros;

3.a) MEDIDAS ORGANIZATIVAS:

- JORNADA AMPLIADA EN LOS TALLERES DE MANTEMIENTO, en la actividad de estos talleres ya existen turnos especiales –de adscripción voluntaria u obligatoria- los cuales se siguen **manteniendo pero se establece un nuevo régimen de funcionamiento del Taller de mantenimiento que implicará la prestación de actividad en fin de semana en régimen de 12 horas diarias de presencia**.

- FUNCIONAMIENTO DEL TURNO VARIABLE DIURNO: VARIABLE DE MAÑANA Y DE TARDE: este turno viene funcionando ininterrumpidamente desde el mes de octubre de 2011, el mismo se establece como una forma de organizar la actividad productiva basada en la distribución irregular de la jornada y la apertura variable adaptada a las necesidades productivas, aprovechándose la firma del Acuerdo del ERE Extintivo y del ERTE para pactar unas nuevas normas de funcionamiento del Equipo Variable diurno.

La citada Normativa Reguladora del Funcionamiento del Turno Variable Diurno, se incorpora al texto del acuerdo firmado, en concreto los folios 16, 17 y 18, en virtud de la cual se actualiza la misma a fecha de la firma del acuerdo de 15 de marzo de 2016, en el que se contienen modificaciones en cuanto a la distribución de jornada, horarios de apertura, jornada individual, preavisos, y ampliación en semanas de tarde.

3.b) MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD:

culcitroen.org

- Cuarto Equipo: Sobre la base del ya existente Turno de Noche –que es definido como un activo principal de la flexibilidad del Centro de Vigo- se llega al siguiente acuerdo: *"En esta negociación se busca ahora continuar avanzando en la flexibilidad al alza en el Turno de Noche de manera que, cuando la respuesta a los volúmenes exigidos no sea posible a través de los mecanismos existentes y tenga un carácter sostenido en el tiempo, se plantea la constitución de un segundo equipo de noche, con actividad en el fin de semana, que complemente la apertura normal de lunes a viernes del Equipo de noche ordinario.*

A titulo individual, siempre que no se trate de trabajadores contratados específicamente para este régimen, se facilitará que quienes se vinculen a estos equipos de forma voluntaria, puedan optar por desarrollar actividad en días de semana, en fin de semana, o bien rotar entre ambos"

Su aplicación se condiciona a la siguiente manifestación: *"La necesidad de la puesta en marcha de 4º Equipo será previamente explicitada a la representación social y se comunicará a los trabajadores concernidos con una antelación mínima de un mes"*

CAPÍTULO CUARTO: En el mismo se contienen OTRAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL.

CAPÍTULO QUINTO: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.

Se acuerda constituir una comisión de seguimiento del presente acuerdo, integrada por un vocal y un suplente por cada uno de los sindicatos firmantes y otros tantos vocales, titulares y suplementes designados por la dirección de empresa.

Será función de esta comisión ser informada y tratar las cuestiones siguientes:

- Las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo y relación nominativa de los/as trabajadores/as incluídos en cada una de ellas.
- Relación de extinciones que sucesivamente se formalicen al. amparo del presente plan de bajas.
- Listado de personas incluídas en cada momento en el ERE suspensivo rotatorio.
- Seguimiento de las medidas de recolocación pactadas en el expediente.
- Serán también objeto de tratamiento cuantas otras cuestiones puedan surgir en relación con lo dispuesto en el presente acuerdo.

SEPTIMO.- Esta parte denuncia las siguientes irregularidades e incumplimiento de la normativa aplicable determinándose en los siguientes puntos de los acuerdos alcanzados entre la empresa PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES, S.A. y el SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE CITROEN, SIT-FSI; SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS y SECCIÓN SINDICAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES :

cuticitroen.org

1.-) EN EL CAPÍTULO PRIMERO, REFERIDO A LAS MEDIDAS EXTINTIVAS, APARTADO D), SE DISPONE:

"*Programa de extinciones para proyecto personal con derecho de reingreso preferente: Podrán acogerse a esta modalidad, principalmente, las personas con edad inferior a 50 años, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, que extingan su contrato de trabajo para:*

- *Continuar su carrera profesional en otra empresa.*
- *Emprender un nuevo proyecto profesional*
- *Mejorar su formación y/o su empleabilidad*
- *Atender un proyecto personal.*

Acreditadas las anteriores circunstancias, el/la trabajador/a causará baja en la empresa percibiendo, en el momento de la extinción, una indemnización equivalente a una anualidad de Salario anual Bruto. Además dispondrá de un derecho preferente al reingreso en la empresa, ejercitable a los 30 meses de la fecha de extinción."

En el citado apartado se específica:

"*En respuesta a las peticiones planteadas por la representación social durante la negociación relativas a la necesidad de evitar perjudicar la empleabilidad de aquellos/as que finalmente ejerciten su derecho de reincorporación, las partes acuerdan que ésta se lleve a efecto en condiciones análogas- en cuanto al tipo de contrato, salario, antigüedad o nivel profesional – a las que el/la trabajador/a disponía en la fecha de extinción de su contrato."*

Hay que recordar la regulación existente en nuestro Estatuto de lo Trabajadores en materia de EXCEDENCIAS, en concreto: en el artículo 46.5 se señala que*: " El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa".*

Queda acreditado que nos encontramos ante un incumplimiento del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, púes lo que realmente acordado en el documento final es una excedencia "fraudulenta" y no un ERE extintivo, y tal cuestión no estaba recogida en la memoria inicial en la que se reflejaba el siguiente contenido literal:

"4. Trabajadores/as afectados/as y criterios de designación.

I. Expediente de Regulación de Empleo extintivo.

El presente Plan de Bajas, será de carácter individual, y de adscripción voluntaria para ambas partes, para todos/as los/as trabajadores/as del Centro de producción de Vigo, salvo aquellos/as que expresamente se excluyan....

** Si bien es cierto que se favorecerá la incorporación al citado expediente de Trabajadores/as en edad próxima a la jubilación con posibles limitaciones de tipo físico o profesional no invalidantes y dificultades de adaptación a las exigencias de la actual organización del trabajo (circunstancia prevista en el Acuerdo colectivo de jubilación par-*

cuctroen.org

cial y anticipada), también es necesario, en atención a la pirámide de edad de la plantilla- que no permite que se puedan cubrir estas necesidades con trabajadores que se encuentren en ámbito de aplicación del Acuerdo- abrir la posibilidad de incorporarse al citado expediente a aquellos trabajadores/as que, aun no estando en la situación anterior, puedan estar interesados en incorporarse al mismo, todo ello teniendo en consideración que se trataría en ambos casos de extinciones de contratos por causas no imputables a los trabajadores.

*...

5. Plan de Acompañamiento Social

En el presente expediente de regulación de empleo, y con la finalidad de reducir su impacto- en número de trabajadores/as afectados/as- la Dirección de la Empresa considera posible establecer las siguientes medidas cuya viabilidad será analizada por las partes negociadoras a lo largo del período de consultas así como la posibilidad de la inclusión de otras nuevas, siempre que ello permita mantener la posición competitiva del Centro que de modo no exhaustivo, se enumeran a continuación:...

d) El derecho preferente al reingreso en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule...."

El contenido del Acuerdo firmado no estaría produciendo una extinción contractual que generaría una situación legal de desempleo con sus correspondiente prestación contributiva, sino lo que se esta acordando es una suspensión del contrato de trabajo, en concreto una excedencia, que no generaría ningún tipo de prestación ya que se estaría ante una situación de "supuesta extinción del contrato de trabajo" en fraude de ley, ya que los "extinguidos" conservarían un derecho preferente de reintegración en la empresa con el mismo tipo de contrato, salario, antigüedad y nivel profesional a la que el/la trabajador/a disponía a la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Por lo tanto con este ACUERDO la decisión extintiva tiene por objeto la obtención indebida de las prestaciones de desempleo por parte de los trabajadores afectados ya que no existe causa motivadora de la situación legal de desempleo, tal y como establece el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, en su párrafo segundo.

2.-) EN EL CAPÍTULO QUINTO, EN EL QUE SE ACUERDA LA CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO EN RELACIÓN CON EL CONTENIDO DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS.

El citado Capítulo tiene el siguiente contenido:

Se acuerda constituir una comisión de seguimiento del presente acuerdo, integrada por un vocal y un suplente por cada uno de los sindicatos firmantes y otros tantos vocales, titulares y suplementes designados por la dirección de empresa.

Será función de esta comisión ser informada y tratar las cuestiones siguientes:

- Las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo y relación nominativa de los/as trabajadores/as incluídos en cada una de ellas.

cultitroen.org

- Relación de extinciones que sucesivamente se formalicen al. amparo del presente plan de bajas.
- Listado de personas incluídas en cada momento en el ERE suspensivo rotatorio.
- Seguimiento de las medidas de recolocación pactadas en el expediente.
- Serán también objeto de tratamiento cuantas otras cuestiones puedan surgir en relación con lo dispuesto en el presente acuerdo.

La clara incidencia que tiene el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento lo vemos en referencia al ERTE ROTATORIO (Capítulo Segundo – Medidas Suspensivas, Apartado 2.2.b)), en materia de ámbito personal y criterio de designación se toma el siguiente acuerdo: *"Se incluirán en esta modalidad de suspensión, de forma rotatoria, las 758 personas definidas en el Expediente como personal mensual. La afectación individual de esta medida se establecerá en las sucesivas reuniones de la Comisión de Seguimiento, donde se concretarán las bajas definitvas producidas en este grupo socio-profesional y, en consecuencia, los excedentes existentes en cada momento, las funciones impactadas y lsa personas pertenecientes a dichos oficios que vayan a incluirse cada mes en la suspensión rotatoria"*

En definitiva será la Comisión de Seguimiento donde se desarrolle y se señalen el impacto de los días, personas afectados, y cualquiera otra cuestión que consideren deban analizar, no cumpliendo con el RD 1483/2012, artículo 20, punto 6, párrafo 2:

- En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los dias concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.-

En el punto 5º del Plan de Acompañamiento Social se establece:

i) Constitución de una Comisión de Seguimiento del Expediente que recibirá información de las extinciones de contrato de trabajo y de las jornadas de suspensión de los contratos, y estudiara y resolverá las posibles cuestiones puntuales que pudiera surgir en la aplicación o interpretación del Acuerdo.

En dicha Memoria que se le da traslado a la Administración Pública para el ERE-ERTE 2015-2018, no se concretan los criterios claros de que personas se pueden ver afectadas o los departamentos sobre todo en el ERE EXTINTIVO de los 158 trabajadores que se denominan como personal de estructura que son todos en términos electorales de Técnicos y Cualificados.

En este punto 5º, se establecen criterios de movilidad funcionales, derecho preferente de reingreso, recolocación de trabajadores a través de empresas autorizadas, etc, pero en definitiva no se concreta a quien va dirigido o que se puede ver afectado por el ERE-ERTE presentado, dejando tal y como se recoge en el apartado i), a que sea la Comisión de Seguimiento, quien recobra las informaciones de las extinciones de contratos de trabajo, de jornadas de suspensión de los contratos y estudiara resolverá las posibles cuestiones puntuales que puedan surgir en la aplicación e interpretación del acuerdo.

Es decir, la Comisión establecerá criterios, y tendrá conocimiento de la extinción de contratos, que colectivos se verán más impactados, e incluso cuando hablan de recolocación de trabajadores a través de empresa de recolocación autorizadas, se podría entender que el ERE planteado para trabajadores de entre 50 y 58 años con dificultades

cutcitroen.org

de adaptación y limitaciones o minusvalías reconocidas que puedan acogerse a este ERE y ser recolocados en otra empresa del sector, dejando al arbitrio de esta Comisión de Seguimiento donde se desarrollen todos estos criterios.

Como se puede constatar en la documentación aportada en la que se establece que la creación de la Comisión de Seguimiento y funciones de la misma y que fue remitida a las Administraciones Públicas actuantes, en ningún momento se dice que los integrantes de la misma, serán única y exclusivamente de las partes que firman el Acuerdo final, lo que supone la vulneración del principio de igualdad de trato connatural de un sistema de libertad y pluralidad sindical, ya que el contenido adicional de la libertada sindical, en su vertiente de la intervención en la actividad negociadora y en concreto en el seguimiento del cumplimiento de la legalidad de las medidas acordadas en el expediente de regulación planteado.

SE LE OTORGAN UNA SERIE DE COMPETENCIAS A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO, QUE NO SON NEGOCIADAS PREVIAMENTE Y QUE SON SUSTRAÍDAS A LAS PARTES NO FIRMANTES YA QUE LOS MISMOS NO FORMAN PARTE DE ESA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, PRIVÁNDOSE, EN ESTE CASO AL SINDICATO CUT, DE CAPACIDAD NEGOCIADORA, DE CONTROL Y SUPERVISIÓN DE LA LEGALIDAD DE LAS EXTINCIONES Y SUSPENSIONES ACORDADAS.

3.-) PROGRAMA DE EXTINCIÓN DE PERSONAL CON DIFICULTADES DE ADAPTACIÓN

EN EL ACTA Nº 4 DE LA NEGOCIACIÓN CON INDEPENDENCIA DE LAS EXTINCIONES CON DERECHO A REINGRESO *Se comenta, otra via de extinción, consistente en salidas de personas con dificultades de adaptación por 1 anualidad de salario y posibilidad de reconducirse hacia un Centro Especial de Empleo, donde la orientación seria el mantenimiento de condiciones por el prestatario-* .

En el Acuerdo firmado, en su página 4, CAPÍTULO PRIMERO, letra B), se acuerda, lo siguiente: *"B) Programa de extinciones de personal con dificultades de adaptación: Dirigidas preferentemente a personas entre 50 y 58 años que, contando con restricciones específicas para el ejercicio de su actividad y dificultades importantes de adaptación, tengan la posibilidad de obtener un certificado de minusvalía que les permita orientar su actividad profesional futura hacia el empleo protegido. Por cada baja de esta modalidad que se produzca se abonará una indemnización equivalente a una anualidad de salario bruto".*

Se acuerda otra medida extintiva que no estaba contemplada en la solicitud inicial con documentación adjunta, dejando el desarrollo del mismo para la Comisión de Seguimiento para que por parte de la citada Comisión se establezcan los criterios y parámetros de las condiciones de los trabajadores que se puedan acoger a esta modalidad, incumpliendo la normativa aplicable en esta materia, entre otras podemos citar el artículo 25 de la LPRL y normas concordantes.

4.-) DEL MISMO MODO SE ADOPTAN EN EL ACUERDO, EN CONCRETO EN SU CAPÍTULO TERCERO UNA SERIE DE MEDIDAS DE FLEXIBLIDAD, QUE SE PUNTUALIZAN EN MEDIDAS ORGANIZATIVAS (JORNADAS AMPLIADA EN EL TALLER DE MANTENIMIENTO Y FUNCIONAMIENTO DEL TURNO VARIABLE DIURNO: VARIABILIDAD DE MAÑANA Y TARDE; Y OTRAS

cutcitroen.org

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD QUE NO ESTABAN CONTEMPLADAS EN LA COMUNICACIÓN INICIAL y que afectan a materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ya que en virtud del acuerdo impugnado se procede a modificar las condiciones de trabajo respecto a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo pactadas colectivamente.

OCTAVO.- Por parte de la empresa PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A., se ha tramitado un ERE extintivo y un ERTE suspensivo de forma conjunta, haciéndolos coincidir en un único acuerdo, en el que se producen importantes variaciones no introducidas en la memoria inicial, en el que se aprueban medidas extintivas, medidas suspensivas del contrato, medias que se cristalizan en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, e inclusive se modifican condiciones pactadas colectivamente, y que suponen una vulneración del procedimiento de dicho período de consultas establecidos independientemente en el art. 51.2 y en el art. 47 del E.T. unificándolos artificiosamente en un solo procedimiento, que habría de ser impugnado por procesos independientes y no acumulables, tal y como establece el art. 124 de la LRJS para el despido colectivo; en el supuesto de las medidas de suspensión temporal de los contratos de trabajo (ERTE) habría que acudir a la demanda de Conflicto Colectivo de los artículos 153 y siguientes de la LRJS; o la vía del artículo 138 del mismo Texto Legal para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo bajo el mismo cauce procedimental., y sin olvidar lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores con su correspondiente reclamación a través de conflicto colectivo

Todo ello ha generado una indefensión a la parte recurrente, que podría haber afectado a alguna de las cuestiones planteadas en uno o en otro ERE- ERTE, pero que al darse como se dirá, supuestos de fraude y abuso de derecho tramitados en el acuerdo final, han impedido que los representantes legales de los trabajadores del sindicato CUT hayan podido dar su conformidad al citado ERE- ERTE.

La deficiencia en la tramitación, entendemos que han de provocar la nulidad de todo el procedimiento, ya que si bien un acuerdo en un ERTE suspensivo conllevaría la presunción de la concurrencia de las causas organizativas y productivas alegadas, dicha presunción no existe en el art. 51.2 para los Despidos Colectivos, lo que imposibilita y viabiliza el estudio conjunto de ambos procedimientos. Es más del texto del acuerdo firmado por los sindicatos codemandados y la empresa, es imposible distinguir o separar en muchos supuestos, si supone una medida de ERE o de ERTE, porque muchos de los trabajadores habrán de pasar previamente a un ERTE para luego terminar en un ERE., y al mismo tiempo introducir medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Por último, el ERE – ERTE, plantea sorprendentemente una afectación general a todos los trabajadores de la plantilla, cuya concreción se hará, según el acuerdo del acta final, en una comisión de seguimiento en la que se pacta que se excluyen a aquellos sindicatos no firmantes del convenio. Nuevamente esto supone una grave indefensión, para esta representación legal, ya que impide efectivamente controlar el establecimiento de los criterios de selección en la práctica utilizados por la empresa para este ERE que los sustrae al legal período de consultas y los remite a una supuesta comisión de seguimiento con capacidad negociadora de la que se excluye expresamente a los sindicatos no firmantes.

cutcitroen.org

Una cuestión son lo los expedientes de regulación de empleo que se plantean en un inicio como un despido colectivo, y en el acuerdo se plasman otras medidas de reestructuración (esto es que se ha seguido el procedimiento del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y no de los artículos 40, 41, 47 y 82.3 del citado texto legal), en estos supuesto la doctrina casacional ha sido clara y manifiesta: esas prácticas no son sólo posibles, sino deseables, como así señala la STS de fecha 21-09-2013, pero por la misma doctrina casacional no se aplica cuando, ya de entrada, la empresa pretende una reestructuración íntegra, en consecuencia, tanto una reducción de la plantilla como acudir a las figuras de flexibilidad interna, supuesto en el cual se deben seguir procedimientos individualizados, así parece desprenderse sensu contrario en la STS de 21-05-2015 (Rec 231/2014).

En el supuesto de autos, las medidas extintivas, las medidas suspensivas y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo no van en paralelo sino que se entrelazan e interaccionan, lo que determinan las distintas vías de impugnación como son las del artículo 124 de la LRJS –con la correspondiente competencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia- o las correspondientes especialidades procesales del artículo 138 de la misma ley procedimental, o la modalidad procesal de conflicto colectivo, como se establece en los supuesto de la interpretación del acuerdo (STS 16-06-2015, Rec. 157/2014).

Pero en este punto hay que señalar que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha entendido que en el escenario existente en el supuesto de autos –cuando las medidas extintivas, las medidas suspensivas y las modificaciones sustanciales forman parte de un único acuerdo, derivados de un único período de consultas, entrelazándose las medidas acordadas- que es de aplicación la vis atractiva del despido, por lo que sería de plena aplicación el proceso regulado en el artículo 124 de la LRJS), entre la sentencias que podemos citar son las SSTS 27-01-2015 (Rec. 28/2014), 22-04-2015 (Rec. 14/2014) y la de 21-05-2015 (Rec. 257/2014), produciéndose lo que se denomina como un "efecto arrastre".

NOVENO.- Con fecha 15 de abril de 2016, esta parte presentó demanda ante los juzgados de lo Social de Vigo, siendo la misma turnada al Juzgado de lo Social Nº 5 de los de Vigo (Procedimiento: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 318/2016), abriéndose por parte del Juzgado actuante el trámite fijado el artículo 5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en concordancia con lo preceptuados en el artículo 48 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en materia de apreciación de oficio de la falta de competencia objetiva.

Una vez seguidos los trámites correspondiente se dictó Auto de fecha 12 de mayo de 2016, notificado a esta parte el 18 de mayo de 2016, en cuya PARTE DISPOSITIVA se dispone: ***"Dispongo:*** *Declara la* ***falta de competencia*** *de este Juzgado de lo Social para conocer de la demanda formulada por ELADIO BASTOS COVELO y VITOR MANUEL MARIÑO FERNÁNDEZ contra UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE VIGO, COMISIONES OBRERAAS, SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE CITROËN AUTOMÓVILES DE ESPAÑA SA y declarar la competencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia para su conocimiento previniendo a las partes que puedan usar su derecho ante el referido órgano".*

cutcitroen.org

Se adjunta Copia de la primera hoja de la demanda presentada con su justificante de Lexnet y el Auto de fecha 12 de mayo de 2016, con su correspondiente justificante de Lexnet.

A los anteriores hechos le son de aplicación,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1) Artículo 7.1.a), en su segundo párrafo, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en cuanto a la competencia para conocer del asunto tramitado por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en concreto se establece: "*Conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de esta Ley, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma.*"

2) Art. 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con los artículos 138 y 153 del mismo Texto Legal, en referido al procedimiento a tramitar

3) Art. 6.4, y 7.2 del C. Civil sobre el fraude de Ley y el abuso de derecho incurrido por todas las partes firmantes del acuerdo, con relación a la ilícita obtención de prestaciones por desempleo, en relación con el art. 208 de la LGSS.

4) Art. 20.2 del R.D. 1483/2012 sobre el reglamento de los Expedientes de Regulación de Empleo, tanto extintivos como suspensivos.

5) Art. 14 de la Constitución, sobre la desigualdad producida a aquellos trabajadores con discapacidad o minusvalía.

6) Art. 51.2 y 51.6 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en relación con la totalidad del artículo, sobre los despidos colectivos.

7) Art. 47 del E.T. sobre la suspensión temporal de contrato.

8) Articulo 82.3 del ET, respecto al procedimiento a seguir en materia de inaplicación de condiciones de trabajo previstas de forma colectiva

Por lo expuesto, al Juzgado,

SUPLICA A LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA: Que teniendo por presentado este escrito y sus copias, con los documentos que se adjuntan, se admita y en su virtud, se tenga por formulada demanda de Despido Colectivo y ERE- ERTE y previos los trámites legales, cite a las partes a los actos de conciliación y juicio, tras el cual se dicte sentencia por la que, estimando las pretensiones de los actores, declare:

cutetroen.org

A) La nulidad de las medidas adoptadas mediante el acuerdo de 15 de Marzo de 2015, al no seguir el procedimiento legalmente establecido, lo que ha producido indefensión a los recurrentes.

B) Subsidiariamente se declare la nulidad de todos los actos que se produzcan como consecuencia del citado acuerdo, y que afecten tanto a medidas extintivas como a medidas suspensivas, como a medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se adopten por la empresa en base al acuerdo impugnado.

C) Subsidiariamente en el acaso que se declare ajustado a derecho el citado ERE-ERTE, se reconozca el derecho de la representación legal de los sindicatos no firmantes, a formar parte de la comisión de seguimiento creada en el citado acuerdo.

En Vigo, a 18 de mayo de 2016

SEGUNDO OTROSÍ DICE: Que asistiremos a juicio, asistidos del letrado Matías Movilla García, con despacho profesional abierto en Vigo, Paseo de Alfonso nº 35, 36202, de Vigo, domicilio que designamos a efectos de notificaciones.

Fdo: Vítor Mariño Fernández

Fdo: Eladio Bastos Covelo

cutcitroen.org