



Roj: **STSJ GAL 4029/2016** - ECLI: **ES:TSJGAL:2016:4029**

Id Cendoj: **15030340012016102689**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **21/07/2016**

Nº de Recurso: **25/2016**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE MANUEL MARIÑO COTELO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 4029/2016,**
STS 2346/2017

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA

SECRETARÍA SRA FREIRE CORZO-S

PLAZA DE GALICIA

Tfno: 981184 845/959/939

Fax : 881881133 /981184853

NIG : 36057 44 4 2016 0001575

N02700

DCO DESPIDO COLECTIVO 0000025 /2016

DEMANDANTE: Rafael , Vicente

DEMANDADOS: PEUGEOT CITROËN AUTOMOVILES ESPAÑA,S.A., UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE GALICIA , SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS , SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE CITROEN SIT-FSI

ILMO. SR. D. JOSE MANUEL MARIÑO COTELO

PRESIDENTE

ILMO. SR. D. FERNANDO J. LOUSADA AROCHENA

ILMO. SR. D. MANUEL GARCIA CARBALLO

En A CORUÑA, a 21 de julio de 2016.

Habiendo visto esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados, los autos DCO 25/2016 han dictado la siguiente

SENTENCIA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, compuesta por los Magistrados citados, en demanda nº 25/2016 sobre **Despido Colectivo** a instancia de D. Rafael y D. Vicente , en su condición de miembros del Comité de Empresa elegidos por las siglas de CUT en la empresa Peugeot Citroën Automóviles S.A., frente a la mercantil Peugeot Citroën Automóviles S.A. y contra las Organizaciones Sindicales firmantes del acuerdo Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën (SIT-FSI), Sección Sindical de Comisiones Obreras y Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE MANUEL MARIÑO COTELO.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D. Rafael y D. Vicente, en su condición de miembros del Comité de Empresa elegidos por las siglas de CUT en la empresa Peugeot Citroën Automóviles S.A., presentaron ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia demanda, datada en 18/5/2016, sobre **Despido Colectivo** frente a la empresa Peugeot Citroën Automóviles S.A. y las Organizaciones Sindicales Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën (SIT-FSI), Sección Sindical de Comisiones Obreras y Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaron suplicando: "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 Y 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: 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 caso 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".

SEGUNDO.- Con fecha 25/5/2016, se dictó diligencia de ordenación de la Sra. Letrada de la Administración de Justicia, en la que se estableció lo siguiente: "Se tiene por presentada demanda por D. Rafael y D. Vicente contra Peugeot Citroën Automóviles S.A. y otros. Apreciado en la misma el defecto consistente en acumular indebidamente una acción de **despido colectivo** (apartado c) del suplico) de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26 y 27 de la LRJS, Acuerdo: - Requerir a D. Rafael y D. Vicente para que en el plazo de cuatro días subsanen el defecto advertido, eligiendo la acción que pretenden mantener, con la advertencia de que si no optan se seguirá la tramitación del juicio por la de **despido colectivo**, teniendo por no formulada la otra. Notifíquese a las partes. Contra la presente no cabe recurso alguno". La parte actora remitió escrito en el que contestó a la referida diligencia de ordenación solicitando que "se prosiga el procedimiento de **despido colectivo** en el que se puedan resolver todas las cuestiones planteadas en la demanda".

TERCERO.- Por Decreto de fecha 2/6/2016 se acordó: "- Admitir a trámite la demanda de **Despido Colectivo** presentada./ - Dar traslado de la misma a la demandada, requiriendo al representante legal de la empresa PEUGEOT CITROEN AUTOMOVILES ESPAÑA, S.A para que en el plazo de cinco días, presente en la Secretaría de esta Sala, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo./ -Requerir asimismo al representante legal de la empresa demandada para que en el dicho plazo de cinco días notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el **despido colectivo**, la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, justificándolo ante esta Sala, con la finalidad de que dichos trabajadores en el plazo de quince días comuniquen a esta Sala un domicilio a efectos de notificación de la sentencia./ -Recabar a la autoridad laboral copia del expediente administrativo en el plazo de diez días y en todo caso con antelación suficiente al señalamiento./ -Señalar el próximo día 11 de julio de 2016 a las 10.00 horas para el intento conciliatorio ante la Letrada de administración de justicia y a las 10.30 horas para el supuesto de que tal conciliación no se obtuviera y consecuentemente tener lugar los actos de juicio./ -Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que deberán comparecer con todos los medios de prueba de que intenten valerse y de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acta de conciliación o juicio, podrá la Letrada de la administración de justicia en el primer caso y la Sala en el segundo, tener a la parte actora por desistida de la demanda; y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía./ -Citar al Fondo de Garantía Salarial, con entrega de copia de la demanda, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la LRJS.", esto es, en esencia, tener por formulada y admitida la demanda con los matices allí señalados y fijando el día 11/7/2016 a las 10,30 horas para conciliación y/o juicio, y después de que con fecha 1/7/2016 se dictase providencia admitiendo en parte la prueba interesada por los demandantes en el escrito de fecha 29/6/2016 y de que por providencia de fecha 4/7/2016 se acordase la citación para asistencia a juicio, de dos testigos que propuso la propia parte demandante, tuvieron lugar los actos de conciliación y juicio en el día y hora señalados, teniéndose la conciliación por intentada sin avenencia y abierto el acto de juicio, se practicó la prueba propuesta por las partes litigantes, tras lo cual éstas formularon sus conclusiones definitivas quedando los autos conclusos para sentencia, con aplicación del artículo 87.6 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en atención al volumen de determinada prueba de la que se dio traslado a la parte actora.



HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa Peugeot Citroën Automóviles S.A. está dedicada al sector de fabricación de automóviles teniendo su fábrica sita en Vigo y el día 29/2/2016 la empresa comunicó a la representación de los trabajadores su decisión de plantear un ERE para la extinción de hasta un número máximo de 400 contratos de trabajo sobre una plantilla de 5.025 trabajadores del centro de Vigo, con exclusión de los/as que tienen contrato de jubilación parcial o de duración determinada, entre el período comprendido entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018 y la suspensión durante un máximo de 20 jornadas laborales completas, de los contratos de trabajo de 510 trabajadores 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 y adicionalmente un expediente de regulación 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.

SEGUNDO.- La empresa aportó la documentación pertinente que obra en autos a la que nos remitimos y constituida la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo de la mercantil Peugeot Citroën Automóviles España S.A. - Centro de Vigo, con fecha 29/2/2016, se inició un período de consultas, desde el 29 de febrero hasta el 15 de marzo de 2016, previas las correspondientes convocatorias cursadas al efecto, que se celebraron en la sala corporativa del edificio de informática, la primera a las 8 horas del día 2/3/2016; la segunda, a las 9,30 horas del día 4/3/2016; la tercera, a las 10,15 horas del día 7/3/2016; la cuarta, a las 9 horas del día 9/3/2016 y la quinta a las 10,30 horas del día 15/3/2016, obrando en autos las actas de dichas reuniones a las que nos remitimos (Folios 360 a 367 de autos).

TERCERO.- Con fecha 15/3/2016, reunida la Comisión negociadora del Expediente de Regulación de Empleo - extintivo y suspensivo - de la mercantil Peugeot Citroën Automóviles España S.A. - Centro de Vigo, constituida por doce integrantes en representación de los sindicatos - con un número de miembros proporcional a sus resultados en el último proceso electoral - y otros tantos en representación de la Dirección, después de que se hubiesen celebrado las reuniones de la comisión en las fechas antes referidas según lo establecido en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, las partes consideraron cumplimentado el preceptivo período de consultas y se reconocieron legitimación para suscribir con Acuerdo el Acta de finalización de dicho período atendiendo a los antecedentes y con los acuerdos contemplados en la referida acta final consistentes en:

Expediente de Regulación de Empleo Suspensivo y Extintivo NUM001

Acta de Acuerdos finales

En Vigo, reunida la Comisión Negociadora del Expediente de Regulación de Empleo - extintivo y suspensivo - de Peugeot Citroën Automóviles España SA. - Centro de Vigo los días 29 de febrero y 2, 4, 7, 9 y 15 de marzo de 2016 según lo establecido en los arts. 47 y 51 ET y el Real Decreto 1483/2012, consideran las partes cumplimentado el preceptivo periodo de consultas y se reconocen legitimación para suscribir con ACUERDO el Acta de finalización de dicho periodo, todo ello, atendiendo a los siguientes

ANTECEDENTES

1.- Con fecha de 23 de febrero, la Dirección anunció a la representación de trabajadores su intención de poner en marcha una negociación social para abordar la específica situación del Centro entre 2016 y el primer trimestre de 2018.

Se trataba, pues, de diseñar de forma negociada los mecanismos organizativos oportunos para responder a las necesidades del Centro en dicho periodo; pues, por una parte, existe una fuerte exigencia en la adecuación de efectivos en el corto plazo y, por otra, se hace imprescindible la definición de nuevas herramientas de gestión de la apertura y de la actividad que permitan industrializar la producción del modo más eficaz posible, para así mantener la competitividad, y, al mismo tiempo, incrementar el tiempo de apertura de las Instalaciones para la fase de producción de los nuevos proyectos.

II.- El primero de estos factores - la adecuación de efectivos desencadenó la puesta en marcha del presente Expediente de Regulación, a cuyos efectos la documentación aportada durante el periodo de consultas - memoria justificativa, informes técnicos y documentos complementarios - explicaba, de modo detallado, los distintos elementos concurrentes con impacto en el empleo: El hecho de atravesar un periodo transitorio hasta la Industrialización de nuevos modelos; la madurez en el mercado de los vehículos fabricados en el Centro; la evolución de los criterios de definición de los Programas de Producción por el Grupo PSA - con previsiones de ventas conservadoras -; las exigencias de competitividad, de eficacia organizativa y de ajuste de costes, así



como las expectativas de ventas en Europa, fijan un panorama de reducción de plantilla durante los próximos dos años.

III.- Más allá, de cara a 2020, la Planta cuenta con expectativas más favorables: dispone de un vehículo ya atribuido y, para mantener una estructura de producción bi-flujo, aspira a la concesión de un nuevo vehículo de volumen significativo. Independientemente de las expectativas de mercado y de las previsiones de producción, que para dicho umbral no existen a día de hoy, la Planta debe ahora comprometer nuevos mecanismos de incremento de la apertura industrial, pues ello hace factible contener las inversiones y los costes de fabricación y, en definitiva, mejorar la rentabilidad industrial y comercial del proyecto.

De forma complementaria, el incremento de la apertura de instalaciones implica la definición de medidas que, al ponerse en marcha, tienen un importante potencial generador de empleo. Traer, par tanto, estas herramientas a la negociación del ERE, supone introducir elementos que, desde un punto de vista social están en consonancia con las exigencias y recomendaciones de la normativa vigente, pues pueden atenuar en el futuro las consecuencias de las medidas extintivas en las personas.

IV.- Teniendo en cuenta los anteriores argumentos, la comisión negociadora en representación de la parte social ha acordado dar su informe FAVORABLE por MAYORIA - aprobado par SIT-FSI, UGT y CC.00. - a la propuesta de Acuerdos finales formulada por la representación de la Dirección en el marco del Expediente de Regulación de Empleo Suspensivo y Extintivo negociado en la Planta desde el pasado 2 de marzo y que, tras las sucesivas aportaciones de las partes, se configura en los términos que se concretan a continuación.

ACUERDOS

CAPITULO PRIMERO: MEDIDAS EXTINTIVAS

Se plantea, en el marco de este ERE, la extinción de un máximo de 400 contratos de trabajo, resultando todos/as los/as trabajadores/as del Centro coma sus destinatarios/as potenciales.

Para ello, en este capítulo se plantean, además de las denominadas extinciones "clásicas", sin particularidades respecto a las anteriormente aplicadas en la Planta, un segundo bloque, constituido por un conjunto de medidas novedosas, orientadas a atenuar el impacto de las extinciones en las personas, en consonancia con las orientaciones previstas en la normativa sobre **despidos colectivos** actualmente vigente.

A) **Programa de extinciones clásicas** : Principalmente orientadas a trabajadores/as, 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 actual organización del trabajo.

Las extinciones de esta modalidad implican la percepción de las siguientes indemnizaciones a tanto alzado, establecidas para cada edad

Edad en el momento de la baja empresa

59 años

60 años

61 años

62 años

63 años

64 años

Indemnización máxima aplicable en función de la antigüedad (anualidades)

3,00 S.A.B.

2,50 S.A.B.

2,00 S.A.B.

1,00 S.A.B.

0,66 S.A.B.

0,5 S.A.B.

* Limite máximo en función de la antigüedad, con el máximo de 45 días par año de trabajo

Se entenderá por salario bruto la cantidad correspondiente a salario convenio y complemento individual.



El importe de la indemnización se verá reducido proporcionalmente en función del número de meses transcurridos desde la última fecha de cumplimiento de la edad. Hasta la fecha de baja efectiva en la Empresa. En consecuencia, por cada mes transcurrido, la reducción será de una doceava parte de la diferencia entre el límite establecido para la edad del/de la trabajador/a y el correspondiente a un más.

La Dirección de la Empresa suscribirá a favor de los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Plan de Bajas, para una vez que hayan agotado el cobro de la prestación por desempleo de nivel contributivo, el Convenio Especial de la Seguridad Social en aquellos casos que sean necesarios conforme a los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los trabajadores y su normativa de desarrollo.

Como garantía adicional si un trabajador durante la vigencia de este expediente hiciese uso de la medida extintiva y con anterioridad hubiese quedado incluido en algunas de las jornadas de suspensión de las aprobadas en este y, anteriores expedientes, se le abonará una indemnización equivalente a la cantidad que le correspondiese percibir en concepto de prestación de desempleo en número de jornadas consumidas en este expediente. Dicha indemnización se abonará solo en los casos en que resulte imprescindible para alcanzar la edad mínima de acceso a la jubilación anticipada.

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.

C) Programa de extinciones con movilidad profesional : Este grupo de extinciones se dirigen, preferentemente, a personas menores de 50 años, de 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.

Por cada extinción de esta modalidad que se produzca se abonará una indemnización equivalente a una anualidad de salario anual bruto por cada 8 años de antigüedad, con un máximo de 2,5 anualidades.

A cada persona que se adhiera a este programa antes del 31/10/2016 se le abonará una indemnización complementaria equivalente a 0,5 anualidades de Salario Anual Bruto.

Para llevar a efecto los proyectos definidos en esta modalidad extintiva se podrán utilizar los servicios de la Empresa de Recolocación que se establezca.

D) 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 consecuencia, una vez transcurridos 27 meses desde el **despido** y nunca más tarde de los 30 meses contados desde la extinción del contrato, el/la trabajador/a podrá solicitar el reingreso para la primera vacante que se produzca en el mismo oficio o familia profesional a la que perteneciese en el momento de causar baja. Transcurrido dicho plazo sin haber presentado su solicitud caducará el derecho. También caducará el derecho en caso de que, una vez presentada la solicitud de reingreso por el/la trabajador/a, éste/a rechace una vacante en su oficio que le fuera ofrecida por la Empresa.

A los anteriores efectos, se considerarán vacantes, tanto las nuevas necesidades de efectivos, como las existentes para aquellos puestos que, cuando el/la trabajador/a solicite el reingreso, puedan estar cubiertos con personal con contrato temporal, a excepción de relevo.

Para la definición y construcción del respectivo proyecto personal podrán solicitarse los servicios de la Empresa de Recolocación.



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. Igualmente, en el caso específico de los/as profesionales de oficio, será posible que el reintegro se produzca en funciones de operario polivalente de UEP si el/la trabajador/a lo solicita.

Se establece una segunda modalidad de extinción con derecho preferente de reintegro, 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 reintegro que solo podría solicitarse por el/la trabajador/a dentro de los tres meses anteriores a la fecha en que se cumplan los 36 meses desde el **despido**. Para el resto de condiciones de esta modalidad extintiva se estará a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

d) **Condiciones generales aplicables a todas las modalidades de extinción**

d.1) Acceso: El acceso a todas las modalidades extintivas citadas estará basado en la exigencia de doble voluntariedad, es decir, en la mutua aceptación de empresa y trabajador/a.

Las partes establecen, no obstante, que el acceso voluntario por parte del trabajador/a se realiza en atención a la especial situación del Centro durante el periodo de aplicación del Expediente de Regulación, que requiere una adaptación del volumen de efectivos a las necesidades por la concurrencia de exigencias productivas y organizativas, conforme al artículo 51 ET y normativa concordante.

Igualmente, por parte de la Dirección, este requisito de la doble voluntariedad implica que, en atención a las circunstancias productivas y de cálculo de efectivos concurrentes en cada momento, se podrá cadenciar el número de bajas que vayan a llevarse a efecto al amparo de cada una de las modalidades, considerándose, en todo caso, prioritarias las que puedan acogerse a la modalidad extintiva clásica.

d.2) Criterio de cálculo de Indemnizaciones : A los efectos establecidos en este documento, se entiende por Salario Anual Bruto (SAB) el constituido por la suma del Salario Convenio y el Complemento Individual. En el caso de contratos a tiempo parcial, el SAB estará determinado por las cantidades efectivamente percibidas en los 12 meses anteriores a la baja como Salario Convenio y Complemento Individual.

De las cuantías indemnizatorias fijadas en cada uno de las modalidades extintivas se restarán las cantidades que corresponda descontar en concepto de IRPF, en su caso.

d.3) Fecha de las extinciones : Las extinciones se llevarán a efecto en el periodo que media entre la suscripción del presente acuerdo y el 31 de marzo de 2018, inclusive, haciendo uso la Dirección de la Empresa de las extinciones en atención a las necesidades organizativas y productivas que concurran en cada caso, previa información a la Comisión de Seguimiento definida al efecto y respetando las previsiones legales en cuanto a plazas de preaviso.

d.4) Garantías: Para no penalizar la vida laboral de las personas en situación de empleabilidad más vulnerable, no se incluyen dentro de la población impactada los trabajadores con contrato temporal, ni los jubilados parciales que hubiesen finalizado su prestación.

CAPITULO SEGUNDO: MEDIDAS SUSPENSIVAS

2.2.a) **ERTE:**

- **Medida solicitada:** Para su aplicación durante el ámbito temporal de este acuerdo - desde la fecha de su firma hasta el 31 de marzo de 2018 - se aprueban un máximo de 20 jornadas completas de suspensión de contratos, o su equivalencia en días naturales, para cuya conversión se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

- **Ámbito personal y criterio de designación :** Se cifra en 510 personas la población que, como máxima, sería destinataria de esta medida, pues este instrumento de suspensión de los contratos se concibe como un mecanismo complementario a la Bolsa de Horas, de manera que, solo se accederá a una jornada de suspensión de contrato de las aquí explicitadas una vez que, a título individual, se haya agotado el saldo de la Bolsa de Horas.

Siendo de 30 días el saldo negativo máximo del instrumento de Bolsa, los destinatarios de la suspensión pactada son todos/as aquellos/as cuyo saldo negativo sea superior a 10 días.



- **Garantías:** Se abonará a cada trabajador, por cada día de suspensión de contrato, una indemnización que, añadida a la prestación bruta por desempleo que se devengue en dichas jornadas, permita alcanzar las cantidades que se indican a continuación:

Jornadas de ERTE aplicadas cada año

De la 1ª a la 5ª jornada/año

A partir de la 6ª jornada/año

Indemnización

Sin indemnización

Hasta el 80% del salario bruto

Se entenderá por salario bruto la cantidad correspondiente a salario convenio y complemento individual.

Si se produjese algún cambio normativo en la prestación legal de desempleo que redujese su importe, la indemnización pactada operará con referencia a la regulación actual de dicha prestación, corriendo la diferencia hasta su nuevo importe por cuenta y a cargo del/la trabajador/a.

Para los trabajadores/as que cuenten con saldo disponible de su bolsa de horas, se utilizará este en primer lugar, descontándose una jornada de dicho saldo disponible por cada jornada de paro.

Puesto que la aplicación de jornadas de suspensión de los contratos de trabajo es una medida de flexibilidad a la baja, se tratara de evitar que una medida como esta conviva con otras de flexibilidad al alza en el mismo periodo; no obstante, en casos excepcionales, dado el contexto de falta de visibilidad sobre la producción y de inestabilidad de las previsiones, ello podría resultar necesario para responder de modo urgente a la demanda del periodo, en cuyo caso, los elementos existentes se detallarán a la Comisión de Seguimiento.

- **Calendario:** Atendiendo a la normativa vigente - art. 20 RD 1483/2012 - se fija un calendario de días de suspensión consistentes en aplicar las suspensiones de contrato el primer, segundo y tercer viernes de cada mes de vigencia del expediente, siempre que dichas fechas no coincidan con festivos o con los periodos 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 en 2017.

Atendiendo a las circunstancias productivas, la Dirección podrá modificar las jornadas de suspensión de los contratos de trabajo inicialmente establecidas, en cuyo caso, con ocasión de las comunicaciones de cada ciclo de producción, la Comisión de Seguimiento prevista en el marco de este Expediente será informada de las nuevas jornadas de suspensión, haciéndose entrega, además, de la relación nominativa de los/as trabajadores/as incluidos/as en cada una de ellas.

2.2.b) ERTE ROTATORIO:

- **Medida solicitada:** A fin de evitar el exceso de efectivos que pudiera producirse en tanto no tienen lugar las bajas del personal de estructura, de forma complementaria a las extinciones de contrato previstas en este documento, 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 cada día, que será aplicable, por meses naturales completos, de forma rotatoria entre la población de personal mensual por un máximo de 20 días laborables a título individual en el periodo de aplicación de este Acuerdo o su equivalencia en días naturales, para cuya conversión se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

- **Ámbito personal y criterio de designación:** 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 concretaran las bajas definitivas producidas en este grupo socio-profesional y, en consecuencia, los excedentes existentes en cada momento; las funciones impactadas y las personas pertenecientes a dichos oficios que vayan a incluirse cada mes en la suspensión rotatoria.

Esta medida se establece también como complementaria al instrumento de Bolsa, de manera que, antes de aplicar a título individual las jornadas de suspensión, se consumirá el saldo individual de la Bolsa de horas.

- **Garantías:** Los primeros cinco días de ERE que se apliquen cada año a título individual no llevarán indemnización alguna; los siguientes implicarán el abono, a cada trabajador, de una Indemnización que, añadida a la prestación por desempleo que se devengue en dichas jornadas permita alcanzar el 80% del salario bruto de cada día.



- **Calendario:** Las suspensiones de contrato por meses completos de un máximo de 158 personas al día comenzaran a partir del 1 de junio y se aplicaran, conforme a los criterios acordados en la Comisión de Seguimiento y excluyendo agosto y diciembre, hasta la finalización de la vigencia del expediente, el 31/03/2018, salvo que, en el seno de dicha Comisión de seguimiento, se comunicase un calendario distinto.

CAPÍTULO TERCERO: MEDIDAS DE -FLEXIBILIDAD

El tercer capítulo de estos acuerdos viene constituido por las medidas organizativas y de flexibilidad planteadas durante la negociación del Expediente que, en un caso - las medidas organizativas - permiten la mejora de la eficacia industrial y de la organización de los recursos del Centro y el mantenimiento de su competitividad ya en el corto plazo, y en el otro - flexibilidad al alza - suponen una ampliación del tiempo de apertura que se compromete ahora, a fin de consolidar la candidatura del Centro para la atribución de un nuevo proyecto porque ello tiene repercusión en los costes de inversión; sin embargo, su utilización se considera en el horizonte de 2020 y solo cuando las demandas comerciales lo respalden.

Es por ello que, las medidas establecidas en este capítulo no se sujetan a la vigencia general establecida para el ERE, sino que las mismas entran en vigor a partir de la fecha de firma de este acuerdo y, más allá de la fecha de vigencia establecida para el mismo, tienen vocación de permanencia hacia el futuro.

3.a) MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Jornada ampliada en los Talleres de Mantenimiento : Habida cuenta que las actividades de estos talleres, en particular las de mantenimiento preventivo, deben llevarse a cabo con las instalaciones paradas, muchos de ellos cuentan ya con jornadas de trabajo especiales - de adscripción voluntaria u obligatoria, según los casos - que, en su organización actual, no permite armonizar las necesidades de preventivo con el acompañamiento a la producción.

En consecuencia, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, en convivencia con los turnos especiales ya existentes, 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, de las cuales se descontarán, para configurar la jornada efectiva de trabajo, el tiempo dedicado a comida y descanso bocadillo.

Se establecen, en todo caso, las normas de funcionamiento siguientes:

- Con carácter general, la jornada se prestará en régimen de 12 horas de presencia durante el sábado y el domingo y de 8 horas de presencia de lunes a viernes, normalmente en cuatro días semanales, sin que, en ningún caso, la jornada efectiva de trabajo que se realice en compute mensual pueda superar la equivalente a aquella que se establece en Convenio como jornada a tiempo completo.
- Los equipos se constituirán, normalmente, con trabajadores voluntarios del mismo oficio.
- Como contraprestación por la adscripción voluntaria a este equipo de mantenimiento -con actividad de 12 horas durante todos los fines de semana y dos días de lunes a viernes, normalmente prestados de forma continuada- se percibirá el complemento de jornada ordinaria voluntaria en tal régimen en una cuantía adaptada a la actividad prestada.
- Los horarios y funcionamiento específico de este régimen se concretarán para cada Taller - aplicable en Ferraje y Embutición desde la entrada en vigor de este acuerdo - respetando los principios generales anteriormente definidos.

Funcionamiento del Turno Variable Diurno: variabilidad de mañana v de tarde : Desde el mes de octubre de 2011 ha venido funcionando ininterrumpidamente el turno variable diurno, concebido 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 de cada Ciclo Programa, con los preavisos definidos por las partes.

A día de hoy se constata, en cambio, que la concentración de los horarios reducidos, de forma quincenal, en semanas de tarde, genera ineficiencias en los costes logísticos, que no son subsanables sin modificar la organización del equipo. Por esta razón, las partes acuerdan que, aparte de la fecha de firma de este acuerdo, el funcionamiento del Equipo variable diurno será el siguiente:

- En cada periodo mensual, la variabilidad de horario se distribuirá equitativamente en semanas de mañana y de tarde, de manera que, en las primeras se retrasará la entrada y en las segundas se adelantará la salida por el tiempo que requiera la industrialización de la producción prevista.



- Con carácter general, y sin perjuicio de la aplicación de los mecanismos de flexibilidad que resulten pertinentes en cada caso, se mantendrá el criterio de fijar una apertura mínima del turno de 6 horas de media diaria en cómputo mensual.

- En materia de horarios, en el Taller de Montaje, las posibles modificaciones del horario de apertura previsto se practicarán, preferentemente, en el turno de tarde. De resultar necesarias en el Equipo de mañana, se tenderá a reconducirlas hacia el final del Periodo de Producción, tratando de concentrarlas en una sola jornada, si ello fuese posible,

- Para el resto de las circunstancias de este equipo se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora del funcionamiento del equipo variable diurno.

3.b) MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

Cuarto Equipo:

1º.- Justificación : La organización del turno de noche es un activo principal de la flexibilidad del Centro de Vigo, de manera que, con su funcionamiento basado en la distribución irregular de la jornada y la apertura variable, permite responder a volúmenes productivos crecientes mediante su apertura, para la prestación de actividad laboral ordinaria, en todos los días del año.

Además, en algunas situaciones de actividad productiva, la ampliación de la jornada por encima de las 8 horas, con los descansos diarios y semanales que a efecto correspondan, puede ser un mecanismo idóneo para mantener la competitividad, gestionar los recursos de modo eficaz y/o definir nuevas medidas de flexibilidad que permitan responder al volumen de los nuevos proyectos.

Buscando incrementar la apertura del Turno de Noche, en los sucesivos acuerdos formalizados al respecto, las partes pactaron ya que, a partir del momento en que se superen las cinco jornadas semanales con cierta continuidad, se dispondrá lo necesario para la puesta en práctica de un mecanismo de descansos rotatorios.

2º.- Definición : 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 título 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.

3º.- Jornada: Cumpliendo los criterios generales de funcionamiento del Turno de Noche antes descritos, este equipo mantendrá una apertura que, durante el fin de semana cubrirá un máximo de 12 horas de trabajo efectivo cada día del fin de semana -sin que puedan considerarse como tal los tiempos de presencia invertidos en comida o bocadillo- y aquella que, para cubrir ausencias, relevos o similares se determine durante la semana, incluidos los festivos que se establezcan, teniendo en cuenta que la jornada media diaria en cómputo quincenal que se realice a título individual no será superior a las 8 horas/día.

4º. Incremento de apertura con vacaciones u otras fórmulas: El sistema habitual de organización de las vacaciones en el Centro, que implica el cese productivo de 9 días al final de año y tres semanas normalmente en agosto (a las cuales puede o no sumarse una semana de adecuación de jornada), resulta, en ocasiones, insuficiente, para responder a las demandas comerciales del periodo estival.

En este contexto, el funcionamiento de un 42 equipo permitiría reducir el tiempo de cese de la actividad productiva de la Planta en verano a dos semanas si fuese ello necesario. En este contexto, dicho equipo sería el encargado de suplir, durante la semana anterior y/o posterior al cierre vacacional, la actividad productiva de los restantes equipos de trabajo, de forma simultánea o sucesiva, según lo que en cada caso se establezca. De esta manera, los equipos A, 8 y Ordinario de Noche tendrían tres semanas de vacaciones continuadas y el 42 equipo, por su parte, disfrutaría de dos semanas de forma continuada y de la tercera de modo deslizante.

La decisión sobre la aplicación de este sistema de vacaciones debe producirse con al menos dos meses de antelación.

Esta organización del periodo vacacional se establece como un mecanismo alternativo a la generalización de las dos semanas de vacaciones en verano, si bien, no coime totalmente las necesidades de apertura que podría exigir la industrialización de un nuevo vehículo en saturación; por ello, en caso de que una mayor apertura fuese necesaria, las partes se reunirán para habilitar mecanismos complementarios que permitan disponer de un equivalente máximo de 8 horas mensuales de actividad adicionales.



5º.- Regulación : Para el resto de las circunstancias asociadas al funcionamiento de dicho turno, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo regulador del Turno de Noche ya la normativa restante que lo desarrolla o complementa.

6º.- Aplicación: La necesidad de la puesta en marcha del 49 Equipo será previamente explicitada a la representación social y se comunicará a los trabajadores concernidos con una antelación mínima de un mes.

CAPÍTULO CUARTO: OTRAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

Teniendo en cuenta el positivo efecto en el empleo de las nuevas medidas de flexibilidad cuando sean aplicadas, las partes convienen en priorizar que las personas en algún momento vinculadas a la Planta con un contrato de relevo o de duración determinada -y con un adecuado desempeño- que no hubieran tenido continuidad en la Empresa, tengan la posibilidad de retornar a la Planta una vez que se reanude la contratación temporal.

Consideran, igualmente, que dicha reanudación de la contratación temporal, normalmente vinculada al crecimiento de la producción, puede contribuir a las movilidades funcionales entre los distintos Talleres, de manera que se favorezca una mayor integración de personal temporal en aquellos Talleres que cuenten más volumen de puestos con autonomía restringida.

También en el capítulo de puestos con autonomía restringida, se considera que la implantación de nuevas dinámicas logísticas, como el SSAR, puede hacer mejorar el respeto de las composiciones; no obstante, con el ánimo de asegurar el seguimiento de las posibles alteraciones que pudiese sufrir la actividad de los puestos y evitar su impacto en las personas:

- Se realizarán en permanencia de acciones de formación y sensibilización sobre los mecanismos industriales de apoyo a la ejecución del puesto;
- Se vigilarán disfuncionamientos en los sistemas de ayuda al ordenamiento y a la realización del puesto, informando oportunamente a la representación social;
- En cambios de relevancia en el equilibrado de las líneas, identificar y hacer seguimiento de la disponibilidad de los puestos y de los mecanismos de acompañamiento que puedan ponerse en marcha;

CAPÍTULO QUINTO: COMISION DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Se acuerda constituir una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, integrada por un vocal titular y suplente por cada uno de los Sindicatos firmantes y otros tantos vocales, titulares y suplentes designados por la Dirección de la 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 incluidos/as en cada una de ellas
- Relación de extinciones que sucesivamente se formalicen al amparo del presente Plan de Bajas.
- Listado de personas incluidas 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.

Y para los efectos que procedan, como muestra de su conformidad, ambas partes firman los presentes Acuerdos finales en Vigo en la fecha de cierre del periodo de consultas anteriormente indicada.

El Acuerdo fue firmado por las representaciones de Sindicato Independiente de Trabajadores SIT-FSI; UGT y CCOO, que conforman mayoría suficiente.

CUARTO.- La mercantil Peugeot Citroën Automóviles S.A. acompañó a la comunicación y solicitud del expediente documentación relativa a: - Comunicación intención de negociar ERE y solicitud nombramiento Comisión Negociadora. - Certificado con el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el ERE suspensivo por el extintivo y trabajadores empleados en el último año - Escrito con las medidas solicitadas, periodo de aplicación y trabajadores afectados. - Memoria explicativa del Expediente de Regulación de Empleo e informes técnicos de empleo y producción y resto de la documentación de soporte de la memoria. - Plan de recolocación externa. - Miembros del Comité de Empresa. - Comunicación de inicio del periodo de negociación a la Comisión negociadora y petición de informe. - Acta de constitución de la Comisión negociadora y calendario de negociación.



QUINTO.- Con fechas 4/3, 9/6 y 23/6 la Autoridad Laboral emitió comunicaciones que damos aquí por reproducidas y con fecha 28/4/2016 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe, que obra en autos al folio 157 y en el que se establece lo siguiente:

INFORME

En cumplimiento de lo interesado por la XEFATURA TERRITORIAL de la CONSELLERÍA ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA de la XUNTA DE GALICIA en lo referente al Expediente de Regulación de Empleo NUM000 , se emite el siguiente informe:

ANTECEDENTES

1º- En fecha de 23 de marzo de 2016, y conforme a lo previsto en el artículo 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 19.3 del RD 1483/2012, del 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos **colectivos** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, se presentó expediente de regulación de empleo de extinción y suspensión de contratos de trabajo ante la Xefatura de Relaciones Laborais de la Consellería de Economía, Empleo e Industria de la Xunta de Galicia.

2º- En fecha de 31 de marzo de 2016, y al amparo de lo previsto en el 47.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se solicitó informe a esta Inspección Provincial.

II- COMUNICACIÓN DEL EXPEDIENTE A LA AUTORIDAD LABORAL.

En la comunicación del Expediente a la Autoridad Laboral la empresa consigna que se trata de un ERE que afecta a 1668 trabajadores, aplicándose la medida de suspensión de la siguiente manera: extinción de 400 trabajadores, y suspensión de 1268 trabajadores, aplicándose esta suspensión de la siguiente manera: 20 días laborables completos para 510 trabajadores desde el 01/06/2016 hasta el 31/03/2018, y 20 días rotatorios para 758, con un máximo de 158 trabajadores por día, desde el 01/06/2016 hasta el 31/03/2018.

La documentación que acompaña a la comunicación y solicitud del expediente es la siguiente:

1. Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.
2. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la medida.
3. Promedio y clasificación profesional de los trabajadores contratados habitualmente en el último año.
4. Informes técnicos acreditativos de las causas organizativas y productivas del expediente.
5. Solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores.
6. Copia de las actas de las reuniones del Periodo de consultas
7. Plan de recolocación externa
8. Certificado del régimen de las aportaciones económicas
9. Acta de acuerdos finales

III- DESARROLLO DEL PERIODO DE CONSULTAS.

La comisión negociadora se constituye formalmente en fecha de 29 de febrero de 2016, iniciándose el preceptivo periodo de consultas en la misma fecha.

En fecha de 15 de marzo de 2016, se llega a un acuerdo por las partes que pone fin al periodo de consultas, con un acta de acuerdos finales, que contiene un capítulo de antecedentes y un acuerdo sobre medidas extintivas con programas de extinciones para el personal con dificultades de adaptación, un programa de extinciones con movilidad personal, un programa de extinciones para personal con derecho de reingreso preferente y un apartado de condiciones generales aplicables a todas las modalidades. Un capítulo sobre el ERTE, con los criterios de designación, sistemas de garantías y calendario, que afectan al ERTE y al ERTE rotatorio. El acta de acuerdos finales contiene, dentro del capítulo de medidas de flexibilidad, pactos sobre jornadas ampliaba en los talleres de mantenimiento, sobre el funcionamiento del turno variable diurno, y flexibilidad del cuarto equipo turno de noche, con un punto de incremento de apertura con vacaciones u otras formulas. Esta puesta en marcha del cuarto equipo sería previamente explicitada en la representación social. En los capítulos cuarto y quinto se establecen otras medidas de acompañamiento social y la creación de una comisión de seguimiento del presente acuerdo. El acuerdo fue firmado por las representaciones de Sindicato Independiente de Trabajadores SITFSI, UGT y CCOO, que conforman mayoría suficiente, el 15 de marzo de 2016.

Previo a la conclusión del acuerdo se han mantenido entre las partes tres reuniones en el seno del periodo de consultas, los días 29 de febrero y 2, 4, 7, y 9 de marzo de 2016. Esta Inspección cito para comparecencia a las representaciones sindicales el 13 de abril de 2016, acudiendo las mismas. Hay que mencionar que la representación del sindicato CUT comunicó al actuante el rechazo al citado acuerdo, y la solicitud que se efectuaría al Servicio Público de Empleo Estatal, demanda de oficio, conforme a la Ley de la Jurisdicción Social, y no se alegó, por otra parte, ni puede comprobarse por el actuante, vicio de la voluntad en la conclusión del acuerdo.

Es lo que se informa para su conocimiento y en cumplimiento de lo solicitado.

Vigo, a 28 de abril de 2016.

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

SEXTO.- En la Memoria explicativa de las causas de **despido colectivo** se hace constar:

MEMORIA

EXPEDIENTE REGULACIÓN DE

EMPLEO NUM001

1.- Contexto de referencia

Cuando el 15 de diciembre de 2014 se anunció públicamente la atribución del proyecto K9 al Centro de Vigo, esta Planta conseguía dotarse de los medios humanos, materiales y financieros necesarios para la industrialización de un modelo de vehículo enormemente relevante para el Grupo PSA, no solo por tratarse de un utilitario ligero, segmento donde el Grupo es líder en Europa, sino también porque suponía materializar el tercer proyecto comprometido por PSA y General Motors en el marco de su colaboración estratégica - hecho anunciado el 15/10/2015-, en este caso, en el ámbito de los vehículos comerciales del segmento B.

En consecuencia, con la concesión de este proyecto se reconocían los esfuerzos desarrollados por la plantilla durante varios meses para conformar una propuesta de industrialización que respondiese a las exigencias económicas del Grupo PSA - en materia de inversiones, logística-sourcing y gastos de personal - y suponía también un punto de partida en un largo camino que no culminará hasta 2018, momento en el que comenzará la producción en serie de este modelo.



Hasta ese momento, el Centro debe asegurar que el vehículo saldrá de las líneas de Montaje en las condiciones de competitividad y rentabilidad requeridas y, también, que el útil industrial evoluciona para responder a las exigencias del proyecto, poniendo en marcha el PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN del Centro e implantando los modos de funcionamiento definidos por el Grupo.

Proyecto de Transformación del Centro

El Proyecto de Transformación pretende situar a la Planta en el horizonte 2020 como un centro moderno y capaz de acoger futuros proyectos a través de la mejora de la eficacia industrial reduciendo el coste de fabricación de los vehículos. Consiste en la modificación de lo construyendo nuevas naves y compactando Instalaciones, e implantando nuevos modos de funcionamiento

- **Full kitting** : Modo de distribución de componentes a las líneas de montaje que pone a disposición del operario las piezas que debe montar sobre el vehículo El trabajo se segmenta entre los responsables de preparar los Kits y los que montan las piezas en la Línea Los AGV permiten transportar los kits al borde de línea de [de y devuelven las cajas vacías a la zona de kits, a la vuelta

- **Sincrono Largo** : Aprovechamiento sincronizado con proveedores que suministran directamente a la línea con ordenes de pedido emitidas con hasta 7 días de anticipación

- **Monozukurl** . Trabajo en equipo con los proveedores para detectar y solventar las ineficiencias de producto, de proceso y de gestión en los distintos niveles de la cadena logística

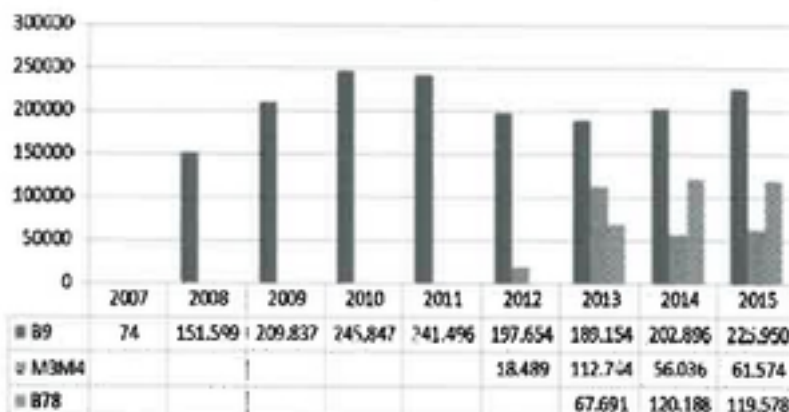
2.-. Transición hasta la comercialización del nuevo vehículo

El proceso de diseño producto - proceso y de industrialización de un nuevo modelo es largo y complejo y se prolonga, normalmente, durante aproximadamente 5 años; es decir, las decisiones de 2014 no tendrán reflejo efectivo en los programas de producción de la Planta de Vigo hasta más allá de 2018. Teniendo esto en cuenta, el Centro debe afrontar una situación transitoria durante los tres próximos años donde será imprescindible tener en cuenta y gestionar los factores siguientes:

2.a) Madurez en el mercado de los vehículos fabricados en la actualidad

Los vehículos que se fabrican en el Centro cuentan ya con una larga trayectoria en el mercado: los Berlingo - Partner iniciaron su andadura comercial a finales de 2007 y a día de hoy se fabrican simultáneamente en los

**Histórico producciones anuales Vigo
B9-M3M4 y B78**



centros industriales de Vigo y Mangualde; por su parte, los vehículos Citroën C-Élysée y Peugeot 301, que comparten con los anteriores el Sistema 1, fueron lanzados comercialmente en 2012 y están orientados a mercados de la cuenca mediterránea, es decir, a países con factores geopolíticos, económicos, culturales e históricos de gran complejidad, lo que tiene como consecuencia una gran volatilidad de sus expectativas comerciales de ventas.

Por último, el C4 Picasso, fabricado en exclusiva en el Sistema 2, y que en 2016 cumple ya su cuarto año de trayectoria comercial, suma un elemento adicional a la erosión normalmente asociada al ciclo de vida útil de un producto; en este caso, se trata de un vehículo "maduro" en términos de marketing, en un sector de mercado atomizado, fuertemente expuesto a la competencia de otros monovolúmenes y en el que se posicionan tanto marcas premium, como las generalistas y low cost. Además, se trata de un nicho de mercado amenazado desde hace años por la tipología de vehículos SUV-CUV, denominados comúnmente "crossover" o "todocaminos", y que paulatinamente van arañando cuota de mercado a los monovolúmenes.

Estos elementos comerciales permiten suponer que los volúmenes de producción de los próximos años tenderán a evolucionar, normalmente, a la baja.

2.b) Mantenimiento de un esquema de producción bi-flujo

Afectado por su excesiva dependencia del mercado europeo y para superar una situación de pérdidas reiteradas en varios ejercicios, especialmente en 2013, el Grupo PSA diseñó una fuerte reestructuración que incluía, entre otras, medidas como el aligeramiento de estructuras, la reducción de stocks y la supresión de líneas de producción, al objeto de poder recuperar la competitividad de las Plantas, que llevaban años sobredimensionadas en cuanto a su capacidad productiva. Se trataba de incrementar paulatinamente su tasa de utilización para poder ser rentables - con un objetivo del 115% de utilización hasta 2022 - y apostando por sistemas de fabricación monoflujo.

En este marco, el Centro de Vigo sigue manteniendo una estructura de trabajo con dos líneas de producción; no obstante, para que este compromiso con la estructura bi-flujo se consolide hacia el futuro, es imprescindible conseguir un nuevo proyecto. Con esta finalidad, el 5/02/2016 se comunicó oficialmente la puesta en marcha de un Grupo de Trabajo con la misión de estudiar las condiciones de atribución de un nuevo vehículo. El Centro deberá, pues, comprometer los planes de acción que resulten necesarios para consolidar una propuesta que le permita ser la alternativa de fabricación en Europa de un nuevo vehículo mundo" con volúmenes significativos. Como premisa para construir esta propuesta, a esta Planta se exige que haga prueba de su competitividad y de unos resultados a la altura de los mejores sitios industriales.

2.c) Exigencias de competitividad sostenida.

Independientemente del contexto del Centro en los próximos 3 o 4 años, donde se espera una situación sustancialmente similar a la actual, si bien, con perspectivas productivas a la baja, es imprescindible continuar cumpliendo los compromisos de competitividad establecidos para el corto, media y largo plazo, evitando derivas de indicadores y disfuncionamientos que pudiesen asociarse a una incapacidad de adaptación a las evoluciones del Programa de Producción o a la necesidad de adecuar los recursos a las necesidades de efectivos que en cada momento se fijen para el Centro.

Sobre el Plan Back In the Race

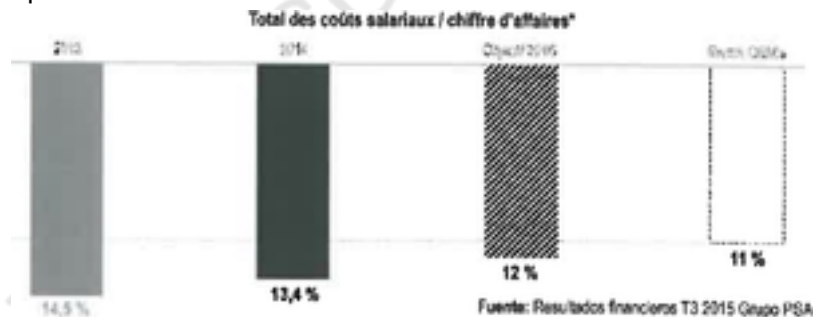
Nuestras fábricas están sometidas a un entorno de competencia cada vez más exigente. Para que se les adjudiquen nuevos proyectos tienen que progresar constantemente, con objeto de alcanzar la mayor competitividad posible. Es un reto permanente. Constatamos que las plantas industriales de PSA en Europa están en una dinámica de transformación muy grande, para estar en condiciones de producir con el nivel de rentabilidad requerido. Las fábricas deben contribuir a alcanzar los objetivos fijados en el plan "Back in the Race" utilizando plenamente su potencial. Nuestro plan busca acelerar la mejora de la eficacia industrial de nuestras fábricas en Europa, lo que supone principalmente redimensionar y modernizar nuestras capacidades industriales francesas. Buscamos un índice de utilización de las fábricas del 115% de aquí a 2022, una reducción de 500 euros Precio de Fabricación (PRF) en el periodo 2015-2018 y una duplicación del sourcing low cost del 20% al 40%. En un contexto más amplio, debemos trabajar sin descanso sobre el conjunto de la eficacia de la Supply Chain.

La Fábrica Excelente es el proyecto de excelencia operacional que permitirá al Grupo dotarse de un dispositivo industrial al mejor nivel mundial. "La Fábrica Excelente" define la cible (objetivo) una fábrica que preserve la salud y la seguridad de sus empleados, satisface a sus clientes, se adapta rápidamente y está calibrada a lo "justo necesario" (inversiones, cash mano de obra) respeta su entorno, mejora permanentemente y desarrolla las competencias de sus colaboradores.

La búsqueda de la mejor competitividad del dispositivo industrial se apoya con diferentes palancas tales como la aplicación rigurosa de las mejores prácticas (PSA Excellence System en Producción y Supply Chain) y la simplificación de organizaciones y del funcionamiento, la reducción de estructuras.

Yann Vincent

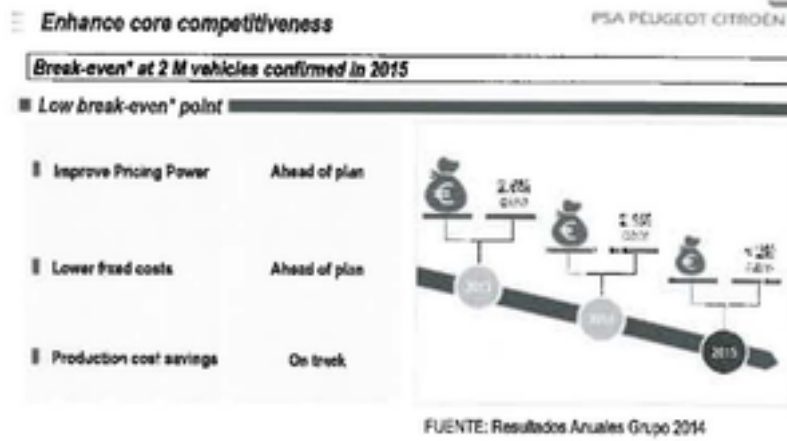
Director industrial Grupo PSA



Las exigencias de competitividad definidas para cada Planta de Producción requieren reducir el tiempo de fabricación de los vehículos, mejorando la productividad, la calidad y la flexibilidad, así como también los costes, ajustando, tanto los gastos variables asociados a la actividad, como los gastos fijos. En el capítulo de personal los objetivos son igualmente exigentes puesto que es necesario situar al Grupo en indicadores al nivel de sus competidores (costes salariales / cifra de negocios) tanto en el personal nominal -asociado directamente a la producción- como en el personal de estructura en donde, en algunos casos, se amortizan funciones para evitar duplicidades.

2.d) Volúmenes inestables y previsiones a la baja.

En un contexto de competitividad fuerte, la estrategia del Grupo PSA pasa por la mejora permanente de los métodos de trabajo, a fin de ser lo más eficaces posible en todas las etapas de desarrollo, concepción y producción de los vehículos manteniendo siempre un nivel de calidad irreprochable.



Estos principios impactan claramente en la confección de los programas de producción. Se considera que solo deben fabricarse los volúmenes que sea posible vender, manteniendo, en todo caso, cautela en las demandas comerciales: A nivel global, se fijó el objetivo de bajar el punto de equilibrio por debajo de los 2 millones de vehículos objetivo alcanzado ya en 2015 - considerando como tal punto de equilibrio el volumen mínimo de producción que puede realizarse sin incurrir en pérdidas.

Igualmente, para fijar los volúmenes productivos cuya realización se solicita a las fabricas se utilizan previsiones conservadoras, de manera que, atendiendo a las expectativas de comportamiento en el mercado de los modelos que cada Planta fabrica, para fijar las previsiones productivas en el medio plazo -en este caso, 2016, 2017 y 2018- se utilice el denominado POIDS DE FORME, es decir, el umbral de producción necesario para atender una previsión mínima de mercado. Este sistema lleva a las Plantes a afrontar previsiones con volúmenes bajos y a tener que definir las medidas organizativas adecuadas para industrializar tales volúmenes y adaptar los efectivos a esa situación.

2.e) Previsiones de evolución del mercado europeo

Tras la enumeración de los factores endógenos al Grupo y a la Planta de Vigo, es imprescindible también referirse a un factor exógeno muy relevante: el comportamiento, durante el próximo cuatrienio, de los mercados europeos, pues estos son el destino natural de la producción del Centro.

El sector del automóvil es un buen ejemplo de un cambio de tendencia en el ámbito industrial: La aceleración de las economías y regiones con costes laborales más bajos que en los países desarrollados, así como el crecimiento de la demanda en dichos mercados, ha provocado la expansión geográfica del sector de automoción y, en consecuencia, de la industria de componentes.

Los países desarrollados han perdido un 16% de cuota mundial de participación en la producción de vehículos en los últimos años, que ha sido absorbida por los países emergentes en un 81% de la misma. El continente asiático está a punto de acaparar el 50% de la participación de los

PRODUCCIÓN DE VEHÍCULOS EN LOS PRINCIPALES PAÍSES DE LA UE								
País	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Alemania	6.210.240	6.246.700	6.229.100	6.062.840	6.148.000	6.240.100	6.711.240	6.934.000
Reino Unido	2.939.700	2.841.840	2.870.070	2.587.900	2.875.000	2.970.170	2.889.070	2.816.470
Francia	3.248.000	3.196.070	3.040.800	2.827.070	2.828.000	2.967.700	2.740.000	2.597.000
Países Bajos	1.750.000	1.848.870	1.800.000	1.887.000	1.887.000	1.878.000	1.897.000	1.937.000
Italia	1.248.000	1.220.700	1.180.000	1.072.000	1.000.000	970.000	980.000	950.000
TOTAL	16.603.000	16.374.000	16.240.000	15.977.000	16.121.000	16.833.000	16.189.000	16.181.000

Fuente: ACEA

MATRICULACIONES DE VEHÍCULOS EN EUROPA								
Países	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Alemania	3.492.000	3.420.000	3.240.000	3.198.470	3.508.400	3.594.000	3.227.770	3.263.770
Países Bajos	2.791.000	2.495.000	2.500.000	2.225.000	2.242.000	2.103.700	2.019.770	2.540.000
Francia	2.623.000	2.416.000	2.215.000	2.109.000	2.017.000	2.094.700	2.007.000	2.010.000
Italia	2.777.000	2.401.000	2.227.000	2.104.000	1.942.000	1.734.000	1.419.000	1.421.000
España	1.520.000	1.200.000	1.074.000	1.104.000	1.114.000	1.000.000	930.000	900.000
TOTAL	20.073.000	18.929.000	18.049.000	18.709.000	19.739.000	18.630.000	18.542.000	18.964.000

Fuente: ACEA

mercados regionales, como lo ha hecho en la producción. En detrimento, sobre todo, del mercado europeo, que ha caído 12 puntos en el periodo 2007-2014, mientras que el mercado americano solo lo ha hecho en un 4%.

La fabricación de vehículos, durante el periodo 2008-2014, tuvo sus peores años en 2008, 2009 y 2012, con una media del 12,5% de caída; Alemania, primer productor europeo, refleja una caída acumulada en el mismo periodo del 1,5%; España, segundo productor, tuvo una reducción acumulada del 4,8%; respecto al tercer



productor, Francia, la situación empeoró, acumulando una caída del 27,8%, un 6,3% de media anual; la del Guano productor europeo, Reino Unido, es más reducida, con un -3,1% acumulado en el periodo 2007- 2014, media punto de reducción media actual; mientras que el quinto, Italia sufre también la caída más importante (-32%), un 7,1% de media anual.

Al analizar las expectativas de ventas, es imprescindible revisar la tipología de los diferentes mercados y su impacto en las decisiones de fabricación: China manda. Los cuarteles generales del automóvil se mantienen formalmente en las sedes europeas, norteamericanas, japonesas y ahora también coreanas.

Pero las decisiones clave sobre los lanzamientos de modelos se toman mirando a lo que exige el mercado chino, especialmente en las marcas exclusivas. Y es que el gigante oriental devorará pronto un tercio de las ventas mundiales, y la aprobación o cancelación de muchos proyectos depende cada vez más de la aceptación que puedan lograr en ese país.

Junto a este condicionante, la definición y características del automóvil actual se debate entre dos vertientes: Los modelos más grandes, lujosos y veloces, ya sean superberlinas, todoterrenos o deportivos, que es lo que demandan las personas acomodadas de los países emergentes; o bien, los vehículos más eficientes y compatibles con el medio ambiente, las normativas de emisiones y la contaminación de las ciudades. La vista panorámica del sector se completa con los coches económicos y low cost, que están motorizando a las nuevas clases medias emergentes.

En líneas generales se puede decir que, en diseño y calidad, Europa sigue siendo la referencia. Pero los modelos de gran tamaño se basan en los gustos de China y Estados Unidos. Y los más pequeños y económicos recogen las demandas de los mercados emergentes y las grandes ciudades de los más desarrollados.

3.- Justificación del Expediente de Regulación de empleo - Extintivo y Suspensivo: Zoom sobre otras causas organizativas y productivas

i. Causas organizativas

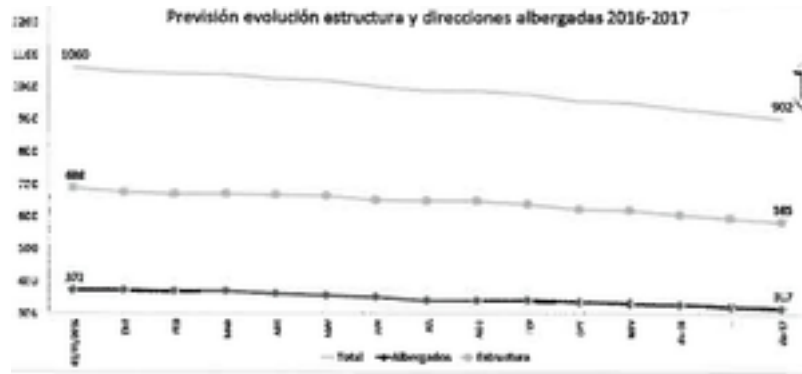
A la necesidad de continuar aplicando medidas de contención de costes, se unen las circunstancias que han surgido de la aplicación rigurosa de las mejores prácticas de gestión de la actividad, de la simplificación de las organizaciones y de la creación de sinergias, hechos que, inevitablemente, pueden impactar en el volumen de empleo, especialmente en el del personal de estructura, entendiéndose como tal el que se dedica a actividades que no se realizan directamente sobre el vehículo.

En el capítulo de gestión del empleo, en una primera fase de aplicación de medidas organizativas para adecuar los recursos a las necesidades de personal de estructura - coincidiendo temporalmente con el Expediente de Regulación de Empleo 2015 - se asignaron funciones de la Dirección de I+D+I (DRO) a los Centros de Producción. Ahora, para el periodo 2016-2018, será necesaria la concentración y reasignación de tareas, especialmente en el personal de Direcciones Albergadas (DRO, DSIN...), adelgazando su organización y adaptándola a las previsiones del Centro para este periodo. Estas medidas tendrán como consecuencia, en algunos casos, la amortización de puestos de trabajo para evitar duplicidades de funciones.

Por otra parte, también la constitución de los Polos Industriales en el Grupo PSA, con la creación, en nuestro caso, del Polo Industrial Ibérico para los Centros de Producción de Vigo, Madrid y Mungalde está posibilitando optimizar los costes de funcionamiento de las fábricas y generando sinergias, al compartirse estructuras, lo que tiene como consecuencia una organización con estructuras operacionales reducidas

Tanto la estrategia del Grupo PSA, como esta nueva organización industrial de los Centros de Producción, precisan de la reorganización fundamentalmente de las funciones de soporte y apoyo, que desempeña principalmente el personal de estructura, bien concentrando y reasignando tareas o bien, en algunos casos, amortizando puestos de trabajo para evitar una duplicidad de funciones.

Gráfico evolución personal de estructura (Centro de Vigo y Direcciones Albergadas)



Si bien en julio de 2015 ya se acordó un expediente de regulación de empleo extintivo y suspensivo que permitiese dar salida a un excedente de 60 trabajadores/as de personal de estructura, el citado expediente está próximo a finalizar el 31 de marzo de 2016 y no contemplaba las previsiones de evolución del personal de estructura para los ejercicios 2016 y 2017 en las que se prevé una reducción total de 158 trabajadores/as que se debe de materializar con anterioridad al primer trimestre de 2018.

Evolución de la plantilla

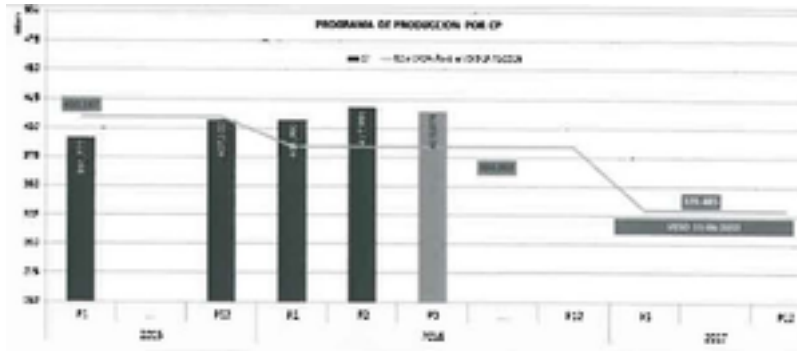


Por otro lado, en la actualidad, el Centro cuenta con una plantilla cada vez más reducida en la franja comprendida entre los 50 y los 65 años, especialmente en el personal mensual y cuadro, lo que, en la práctica, imposibilita que el volumen total de reduce& de personal necesario pueda reconducirse a través de otros mecanismos, como las jubilaciones o las invalideces. Habiendo prácticamente agotado también la vía de las movilidades funcionales, se hace nuevamente indispensable que el Centro de Vigo se dote de una herramienta complementaria coma el expediente de regulación de empleo que permita dar salida al excedente de personal de estructura que se indica en el cuadro superior.

ii. Causas productivas

La fase de transición que experimentará el Centro en los ejercicios 2016 y 2017 y durante los primeros meses de 2018 muestran una producción con volúmenes "poids de forme" - previsiones productivas a la baja que responden al umbral de produce& necesario para atender una previsión mínima de mercado - diseñados atendiendo a las expectativas de comportamiento y evolución de los mercados para ese periodo.

Estas expectativas tienen en consideración los ciclos de vida útil de los modelos que se fabrican en el Centro, el posicionamiento de los vehículos en el mercado y también las políticas comerciales del Grupo PSA para la obtención de una mayor rentabilidad en la venta final (pricing power) y la gestión de stocks que indirectamente influyen en los volúmenes de ventas previstos.



Para el ejercicio 2016, las previsiones de producción que se detallan en el gráfico prevén una horquilla de volúmenes que, en su cifra más baja alcanzan los 385.000 vehículos y que, con las expectativas más favorables que se manejan llegarían a los 420.000. Para 2017, dicha horquilla de producción está entre los 329.000 y los 376.000 vehículos, con las perspectivas más optimistas.

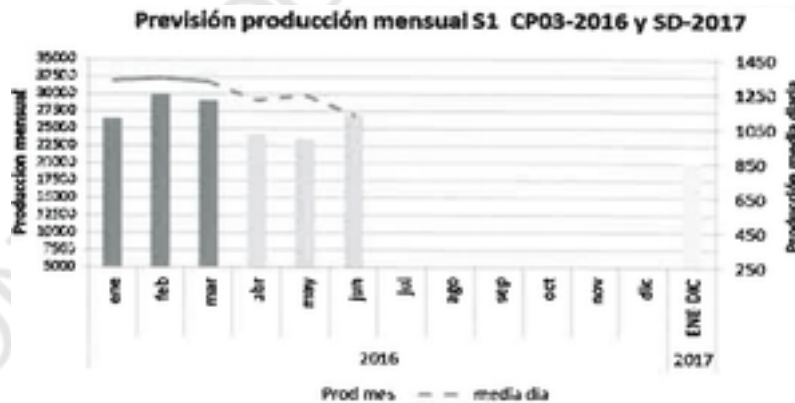
En atención a lo anterior, en 2016 será preciso realizar una bajada de la cadencia de la producción en el Sistema 2 en el último trimestre del año (de 35,5 a 30 vehículos/hora) a los efectos de reducir los días de inactividad productiva previstos. Asimismo, para 2017, la previsión de reducción es lo suficientemente significativa como para tener que programar una nueva bajada de la cadencia en el Sistema 2 (de 30 a 26 vehículos/hora). En el caso del Sistema 1, los volúmenes de producción señalados implicarían una nueva bajada de cadencia en 2017 (hasta los 50 vehículos/hora)

Estas 3 bajadas de cadencia previstas para 2016 y 2017 van a repercutir directamente en el empleo. Además, el volumen de contratos de duración determinada está en niveles muy bajos en los últimos dos años con una eventualidad del orden de 100 trabajadores/as, excluyendo contratos de relevo. Se considera, no obstante, que este volumen de eventualidad es imprescindible para acometer circunstancias como las variaciones de volúmenes mensuales, los cambios de mix de modelos o las acciones de productividad.

En consecuencia, también se va a generar un excedente de personal nominal que será preciso canalizar también a través del presente Expediente de Regulación de Empleo.

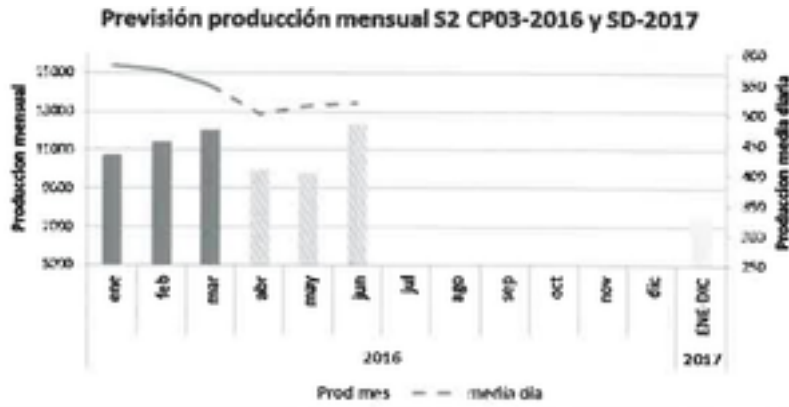
Adaptación de la apertura a la evolución de los programas de producción mediante la aplicación de medidas organizativas y de flexibilidad pactadas.

Evolución programa de producción Sistema 1



En la vida serie, la industrialización de la producción en el periodo 2016-2018 exigirá adaptar la actividad del Centro a las evoluciones del programa de producción, a la baja y/o al alza, en cada uno de los Sistemas de fabricación. Para ello, como en años anteriores, será preciso aplicar las medidas de flexibilidad pactadas con la Representación social, como reducción de los horarios de apertura de los turnos variables -de día y de noche-, fijar días de inactividad a sábados y domingos de producción.

Evolución programa de producción Sistema 2



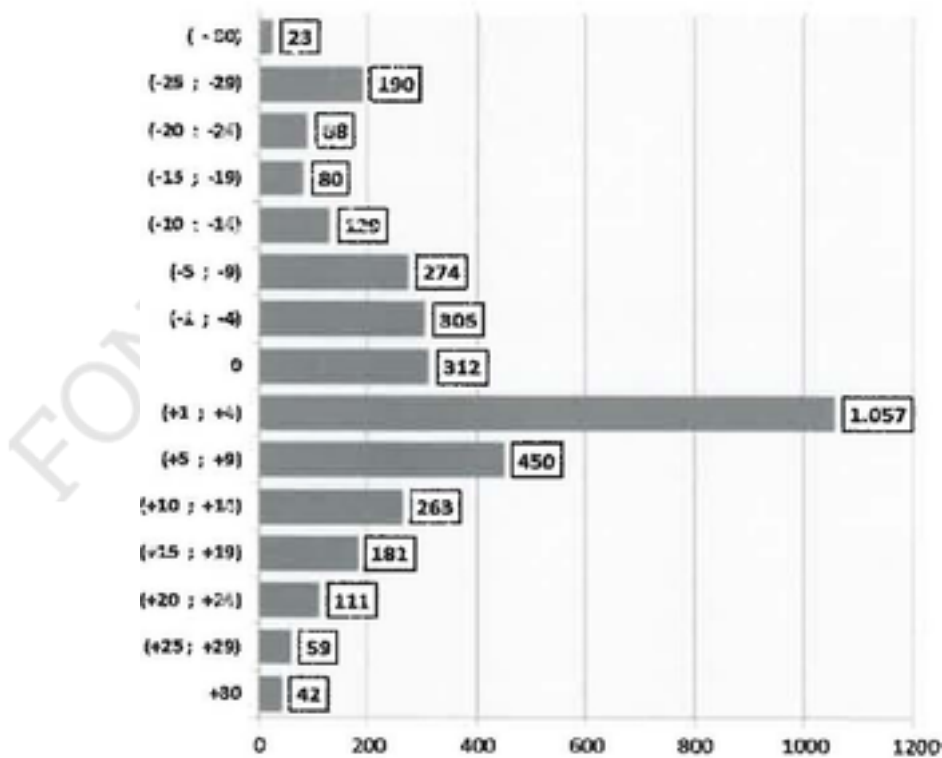
Las fluctuaciones de los sucesivos ciclos programa en los dos sistemas productivos experimentan, edemas, una estacionalidad importante, con volúmenes normalmente al alza en el primer trimestre y al final del segundo y a la baja en junio y durante el último cuatrimestre. A raíz de este tendencia, se espera que, en el periodo 2016 - 2018 no sean suficientes los días de adecuación de jornada anuales para gestionar las jornadas de no actividad de cada año. En concreto, en el calendario para 2016, en el que están previstos 7 días de adecuación de jornada, ya se han tenido 2 días de no actividad en el Sistema 1 y en el Sistema 2, estando además previstos 5 días de adecuación para la semana 43

Bolsa de Horas plurianual

La Balsa de Horas, uno de los principales mecanismos que el Centro de Vigo tiene para adaptar su actividad a las variaciones de los programas de producción durante el año, no resulta suficiente para poder hacer frente a la citada situación, a pesar de haber puesto en práctica diferentes medidas para la recuperación de horas, existiendo aun un total de 510 trabajadores/as cuyo saldo negativo de la bolsa de horas es inferior a 10 días.

Por todo ello, va a ser necesario que para el periodo 2016-2018 disponer nuevamente de un dispositivo de flexibilidad como es el Expediente de regulación de empleo suspensivo que se puede aplicar en las jornadas de no actividad laboral una vez superado a título individual el saldo negativo máxima de la bolsa de horas.

Situación Bolsa a 31/12/2015



MEDIDAS SOLICITADAS

Expediente de Regulación de Empleo extintivo



Tomando en consideración la situación anteriormente descrita, es necesario que Dirección e interlocutores sociales adopten, para este año y hasta marzo de 2018, medidas que permitan dar una solución a los excedentes estructurales (permanentes) de trabajadores/as que se produzcan en personal de estructura coma consecuencia de las causas organizativas anteriormente expuestas, así como en el personal nominal -vinculado directa o indirectamente con el proceso productivo- coma consecuencia de las bajadas en cadencia del Sistema 1 y del Sistema 2 y, del mismo modo, la adecuación a ciclos de producción, cambios de mix o acciones de productividad, en general.

Se estima que hasta **400 personas** del Centro de Vigo se podrían acoger a este Plan, con aplicabilidad entre el **1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018**.

Si bien, las extinciones de los contratos se basan en el requisito de la doble voluntariedad, las bajas producidas en el marco de este Plan serian consecuencia de las circunstancias concretas par [as que atraviesa el Centro de Vigo y, en todo caso, se llevarán a efecto por causas no imputables a la libre voluntad de los trabajadores las que soliciten su adscripción al mismo. Porque, en consecuencia, estas medidas se constituyen como un medio necesario para la obtención de una más adecuada organización de los recursos y para el mantenimiento de la competitividad de la actual estructura productiva de la Planta.

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

Expediente de Regulación de Empleo temporal

Por los motivos anteriormente expuestos, la Dirección del Centro de Vigo, considerando la situación actual, ha decidido abrir periodo de consultas con la Comisión negociadora constituida al efecto, a fin de negociar las siguientes medidas:

a) Entre **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/as - 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 de personal de estructura, cifrados en un máximo de 158, en tanto no causen baja por la vía del ERE extintivo.

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

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.

En este sentido, los criterios de designación de los/as 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, aun habiendo sido solicitada la adscripción por el/la trabajador/a.

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

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 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/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 par causas no imputables a los trabajadores/as.

Criterios de eficiencia, productividad y eficacia, de forma que se trataran de mantener vigentes las relaciones laborales de las personas que resulten más polivalentes.



Especial protección de los trabajadores/as 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.

Expediente de Regulación de Empleo temporal

La plantilla Centro de Producción de Vigo a 31 de enero de 2016 asciende a 5.865 trabajadores/as.

Del total, únicamente se podrán ver afectados/as por la suspensión de sus contratos 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/as trabajadores/as que hayan agotado el saldo negativo de su Bolsa de Horas.

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

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 periodo 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:

- a) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- b) Movilidad funcional: A lo largo de estos años el Centro de Vigo ha puesto en marcha diferentes acuerdos y medidas negociadas con la Representación Social con el propósito de adecuar la plantilla a las necesidades existentes en cada momento. En este sentido se propone como una medida para reducir el impacto del presente expediente de regulación de empleo la posibilidad de realizar movilidades funcionales; para lo cual se mantendrán los procedimientos de información establecidos a las respectivas Comisiones paritarias creadas al efecto.
- c) Definición y aplicación de medidas de empleabilidad y seguimiento de invalideces.
- 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.
- e) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas.
- f) Acciones de formación profesional de los/as trabajadores/as.
- g) Exclusión del Expediente de Regulación de Empleo a los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de jubilación parcial.
- h) Definición del ERE Suspensivo como un mecanismo complementario a la bolsa de horas, de manera que los días de ERE se aplican solo cuando a título individual se supera el saldo negativo máxima de la bolsa.
- 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 estudiará y resolverá las posibles cuestiones puntuales que pudiera surgir en la aplicación o interpretación del Acuerdo.

Con base en todo ello, se procede a la apertura del reglamentario periodo de consultas, solicitándose a la Comisión negociadora constituida al efecto el preceptivo informe, a la vez que, con esta misma fecha y de modo simultáneo, se remite la comunicación de apertura del periodo de negociación a la Autoridad Laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 y 19 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de Regulación de Empleo.

En Vigo, a veintinueve de febrero de dos mil dieciséis

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.

Dirección de Recursos Humanos

Emilio



ANEXO I : Informes técnicos de base y las fuentes que se han utilizado para confeccionar la memoria explicativa y que se referencian a lo largo de la misma:

-Informe técnico sobre el Plan de Empleo.

-Informe técnico sobre el Programa de Producción.

-Comunicaciones internas del Grupo PSA y del Centro de Vigo sobre la reducción de costes fijos, la fábrica excelente, el proyecto de transformación del Centro de Vigo y el Polo Industrial Ibérico.

- Dossier de prensa sobre el sector y el mercado de automóviles.

- Calendario Laboral Centro de Vigo 2016 - Sistema 1 y Sistema 2-

-Balance Saldo de la Bolsa de Horas,

SEPTIMO.- Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2016 se formalizaron 324 contratos temporales para, en unos casos, dar cobertura a las vacantes por ajuste de jornada de los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial - descanso de 61 jornada y semana volante con finalización prevista entre septiembre y de octubre- y, en otros casos, cubrir las ausencias diarias por absentismo (una media de ausencias diarias de aproximadamente 400 trabajadores/as) o las vacantes generadas por la aplicación de medidas de conciliación negociadas en el marco del Convenio **Colectivo** 2016/2019 (excedencias de verano).

OCTAVO.- El plan de bajas a que se refiere el ERE tiene carácter individual y es de adscripción voluntaria para los trabajadores/as del centro de Vigo excepción hecha de los que expresamente se excluyan. En el período de 2016 a 2018 se producirán excedentes de personal nominal vinculados directa o indirectamente con el sistema productivo por mor de las bajadas de carencia de los sistemas 1 y 2 generando un excedente de personal de estructura que no se palia de manera exclusiva con la finalización de los contratos de carácter temporal.

NOVENO.- En relación con el período 2015-2016 se había tramitado un ERE para 110 personas y un ERTE con un máximo de 10 jornadas laborables entre julio de 2015 y 31/3/2016 por causas organizativas y productivas, siendo realizada comunicación a los representantes de los trabajadores y en cuya tramitación se celebraron diferentes reuniones durante el periodo de consultas.

DÉCIMO.- Con fecha 15/4/2016 la parte actora presentó demanda ante los Juzgados de lo Social de Vigo, siendo turnada al nº 5 de dicha Ciudad en el que se registró como "Procedimiento DSP **Despido**/Ceses en general. 318/2106" y se abrió el trámite fijado en el artículo 5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en concordancia con lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de apreciación de oficio de la falta de competencia objetiva y, efectuados los trámites correspondientes, el citado Juzgado de lo Social dictó auto, con fecha 12/5/2016, notificado el 18/5/2016, en cuya parte dispositiva se estableció lo siguiente: "Dispongo: Declarar la falta de competencia de este Juzgado de lo Social para conocer de la demanda formulada por Vicente y Rafael contra Unión General de Trabajadores de Vigo, Comisiones Obreras, Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën SIT-FSI y Peugeot Citroën Automóviles España S.A. 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 pueden usar de su derecho ante el referido órgano. Procédase al archivo definitivo de las presentes actuaciones una vez firme esta resolución".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En atención a lo establecido en el artículo 97.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el relato de los hechos declarados probados resulta de la apreciación de las pruebas practicadas, así como de lo admitido por las partes.

SEGUNDO.- Por la empresa interpelada se opuso el óbice de caducidad de la acción de **despido** a lo que se adhirieron los codemandados Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën (SIT-FSI), Sección Sindical de Comisiones Obreras y Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores, invocándose, asimismo, la falta de legitimación activa de los actores para instar el presente procedimiento lo que nos obliga a sustanciar, con carácter prioritario, tales excepciones comenzando por la última referida pues de prosperar haría innecesario el análisis de la caducidad y, obviamente, de lo relacionado con el fondo del asunto y, así las cosas, el artículo 124 de la LRJS establece, en su apartado 1, que "la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes", y que "cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del **despido colectivo**", de donde se deduce, de un lado, la legitimación de la representación unitaria del personal, que obliga, en consecuencia, a que, en el caso de tratarse de un comité de empresa, será necesario su acuerdo mayoritario, sin que estén legitimados sus miembros individualmente considerados, y, de otro



lado, la legitimación de la representación sindical siempre que el sindicato de que se trate tenga implantación suficiente, con lo cual en el caso de autos no se puede admitir la legitimación de los dos demandantes en cuanto miembros de un comité de empresa en el cual no pueden conformar mayoría en el sentido de presentar la demanda rectora de **despido colectivo**, pero sí se debe admitir su legitimación como representación sindical, en primer lugar, porque los dos demandantes han sido elegidos miembros del comité de empresa bajo la siglas del sindicato CUT (como se afirma en el mismo encabezado de la demanda y no ha sido cuestionado de adverso en ningún momento del proceso), en segundo lugar, porque el representante sindical del sindicato CUT compareció como testigo en el acto del juicio oral a instancia de los demandantes, avalando las pretensiones planteadas en la demanda rectora de actuaciones, en tercer lugar, porque el sindicato CUT tiene implantación en la empresa, cuestión que no ha sido puesta en tela de juicio por ninguna de las partes litigantes, y, en cuarto lugar, porque incluso la representación del sindicato CCOO, que es quien ha planteado esta excepción, no niega que la tesis sostenida por el sindicato CUT en las negociaciones coincide con la de la demanda rectora de actuaciones, lo que, por lo demás, ha sido también aceptado por las demás partes demandadas, incluida la empresa que ni siquiera se cuestiona la legitimación, por todo lo cual, y en aras a la adecuada satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de nuestra Constitución, debemos entender que los demandantes han actuado en defensa de los intereses del sindicato CUT y en su representación que entendemos tácitamente conferida al haberse personado el representante sindical, de ahí que, lejos de encontrarnos ante un supuesto de falta de legitimación activa con trascendencia sobre la cuestión de fondo por no haber derecho o interés legítimo tutelable y, en suma, ante un defecto insubsanable, nos encontramos realmente ante una cuestión meramente formal, como lo es un simple defecto de representación fácilmente subsanable, y que hemos de considerar se ha subsanado en función de las argumentaciones ut supra reseñadas, que no se puede erigir en un valladar inexpugnable de la tutela judicial efectiva reconocida como derecho fundamental.

En cuanto a la excepción de caducidad, se sustenta, por todas las partes demandadas (pues en este caso todas ellas han interpuesto esta excepción) en la superación del plazo de 20 días establecido en el artículo 124, apartado 6, de la LRJS, donde en efecto se establece que "la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de **despido colectivo**", pues, a tenor de las partes demandadas, al haberse alcanzado el acuerdo con fecha 15 de marzo de 2016 y habiéndose presentado la demanda el 12 de mayo siguiente, se ha superado ese plazo porque no se debe tomar en consideración con efecto suspensivo el tiempo en que se presentó y tramitó una demanda previa ante el Juzgado de lo Social 5 de Vigo, que se declaró incompetente, bien (en argumentación detallada por la representación de la empresa) porque la propia actuación de la parte demandante se debe considerar fraudulenta en la medida en que su real finalidad es dilatoria evitando la firmeza del acuerdo alcanzado, bien (en argumentación detallada por la representación de UGT) porque dada la fecha en la que se dictó el auto de incompetencia del Juzgado de lo Social 5 de Vigo (a saber, el 12 de mayo de 2016), y la fecha en que se presentó la demanda ante este Tribunal (según la UGT el mismo 12 de mayo), no estamos en el caso de una demanda consiguiente a la anterior, sino de otra demanda diferente claramente caducada, argumentaciones todas ellas que la Sala no puede acoger porque la presentación y tramitación de la demanda previa ante el Juzgado de lo Social 5 de Vigo debe tener el efecto suspensivo que, para el supuesto semejante de estimación de la declinatoria, se contempla en el artículo 14, regla 2ª, de la LRJS, esto es la suspensión "desde la presentación de la demanda hasta que la sentencia que estime la declinatoria quede firme", lo cual en el caso de autos determina que no haya transcurrido el plazo de caducidad legalmente establecido, sin que la circunstancia de que se haya prácticamente agotado ese plazo y presentada la demanda "in extremis" se pueda considerar como dilatorio, ni tampoco la circunstancia de que se hubiera presentado una demanda ante órgano judicial que se debía considerar notoriamente incompetente, pues la mala fe debe ser objeto de prueba más contundente, y no se puede considerar que la haya cuando la acumulación de un ERE y un ERTE pudiera llevar a confusión en cuanto a cuál sea el cauce procesal a seguir, y el órgano judicial competente en función de ese cauce, o, dicho en otros términos, no existen razones para considerar la notoriedad de esa incompetencia que puedan avalar los argumentos de las partes demandadas en orden a la pretendida intención dilatoria de la parte demandante, siendo oportuno añadir que la demanda presentada ante esta Sala lo ha sido, no el día 12 de mayo de 2016 (como sin duda por error material se hizo contar en los antecedentes del decreto de citación a juicio datado el 2 de junio de 2016), sino el 19 de mayo (como se deduce de la propia portada de nuestro expediente donde consta el número de registro general, folio 2), cuestión en todo caso irrelevante pues tanto en un caso como en el otro la presentación se ha realizado antes de la firmeza del auto de 12 de mayo de 2016 del Juzgado de lo Social 5 de Vigo, no habiendo en suma ni siquiera comenzado a correr de nuevo el plazo de caducidad a la vista de la propia literalidad del artículo 14, regla 2ª, de la LRJS, y sin que de ahí se pueda derivar que estamos ante otra demanda distinta a la presentada ante ese Juzgado dada la esencial coincidencia de las pretensiones en ambas sostenidas, como se deduce de la comparación de sus suplicios y sin que la circunstancia de no haber dejado agotar el plazo permita llegar a



otra conclusión, antes al contrario viene a demostrar que no existió un ánimo dilatorio en la parte demandante (lo que, a mayor abundamiento, se dice ahora como refuerzo de los argumentos ut supra detallados en relación con dicho alegato de dilación).

TERCERO.- Así las cosas, los demandantes, D. Rafael y D. Vicente , solicitan en el suplico del escrito rector del proceso "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; 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", siendo de recordar que el artículo 124.11 de la LRJS dispone: "Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores , acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley ", acaeciendo que, en el caso, resulta de lo actuado que se produjo acuerdo entre la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores, siendo avalado por aproximadamente el 88 % de los miembros del Comité, sin que, por otra parte, se haya puesto de relieve que en la negociación del ERE y ERTE se hayan vulnerado las exigencias procedimentales de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pues se aportó la documentación requerida - al respecto no está de más recordar que, como se plasma en el acta de la segunda y tercera reunión del período de consultas, el miembro de la comisión negociadora afiliado a CUT, Sr. Rafael , aquí demandante, puso de manifiesto, entre otras consideraciones que "agradece la documentación entregada en relación con los expedientes de regulación de empleo y la considera suficiente para adoptar una postura" - asimismo, concurren las causas, organizativas y productivas, alegadas en la comunicación escrita y la decisión extintiva no se ha llevado a cabo con dolo, fraude, abuso de derecho o mala fe, siendo de recordar que, además de que la doctrina, por todas sentencia de 21/4/14 , ya dejó patente que a falta de evidencias de otro signo, la presunción legal juega en pro de la existencia de buena fe, conviene recordar que existe una cierta presunción de buena fe cuando se alcanza acuerdo entre la empresa y la mayoría de la comisión representativa de los trabajadores, abrumadora mayoría en el caso, que permite considerar la existencia de un cierto "bonus fumus iuris", ni se ha puesto de relieve la concurrencia de indefensión que afectase a la parte aquí accionante, antes bien, la comisión negociadora, de la que formó parte uno de los demandantes, se constituyó el 29/2/2016, iniciándose un período de consultas que se prolongó hasta el 15/3/2016, después de que se celebrasen diversas reuniones de la comisión negociadora y se llegó a un acuerdo final que suscribieron la empresa y los miembros de la comisión negociadora por la parte social que emitió su informe favorable por mayoría - siendo aprobado por SIT-FSI, UGT y CCOO - a la propuesta de acuerdos finales que formuló la representación de la empresa en el marco del ERE suspensivo y extintivo, siendo así que se han respetado las exigencias del artículo 4 del Real Decreto 1483/12 , habiéndose aportado la pertinente información y la documental requerida por la parte social, sin que pueda soslayarse, a mayor abundancia, que no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede llevar aparejada la consecuencia de nulidad, sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada pudiendo citarse, en tal sentido, las sentencias del Tribunal Supremo de 19/02/14 y 26/03/14 , de manera que la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor "ad solemnitatem", pues la principal finalidad es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los **despidos** y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente, orientándose, en tal sentido, el artículo 2.3 de la Directiva 98/59 del Consejo de 20/7/1998 , relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los **despidos colectivos**, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los **despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencia y sólo será penalizada con la nulidad la falta de aportación de documentos cuando impidan a la representación de los trabajadores hacerse una composición de lugar fiable de la situación de la empresa, puesto que dicha omisión impedirá que el período de consultas alcance sus fines, lo que no es del caso, sin que pueda soslayarse que, como se desprende de reiterada doctrina, de cita ociosa, el deber de negociar no se puede confundir con la obligación de convenir, ni con la de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos, pero sí con el deber de hacerlo lealmente, a lo que cabe añadir que se exige e impone el deber de coherencia exigiendo a las partes



ser consecuentes con sus propias posiciones, siendo ese deber de negociar de buena fe, como esfuerzo sincero de aproximación de posiciones, vulnerado cuando se produce la apertura del período de consultas y la celebración de reuniones desprovistas de contenido real, lo que no hace al caso dado el contenido de las actas levantadas al efecto, acaeciéndose, en atención a lo actuado, que el proceso de ERE, extintivo y suspensivo, se llevó a cabo por la empresa con buena fe, ánimo de negociación y con transparencia, ofreciendo los datos precisos y relevantes así como la información necesaria a las partes en negociación dando como fruto de dicho esfuerzo negociador de ambas partes la confección del acuerdo final que no necesariamente ha de ser un calco de lo reseñado en la memoria explicativa, antes bien, las modificaciones operadas en relación con lo expuesto "ab initio" demuestran el buen ánimo y voluntad negociadora de las partes en aras de lograr una mejor solución a los problemas planteados, sin que pueda soslayarse que la normativa al efecto, LRJS y RDC, no impide que a lo largo del período de consultas se fijen o puedan fijarse criterios y se llegue a acuerdos distintos a los establecidos "ab initio" por la empresa, sin que a lo hasta ahora expuesto sea óbice la discrepancia del representante de CUT en la comisión negociadora, aquí demandante - que, junto con el representante de CIG, no firmó el acuerdo final, aunque no hay constancia de que durante las negociaciones hubiese manifestado su oposición a la tramitación conjunta de las medidas propuestas por la empresa - pues si bien ha de tenderse en las negociaciones a lograr el consenso de todas las partes en negociación, ello no se ofrece imprescindible para alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas en orden a la aplicación y desarrollo de las medidas colectivas pretendidas por la empresa, de manera que en el caso de autos, por más que se ha alcanzado un acuerdo entre la empresa y la mayoría de los representantes de los trabajadores, no se ha puesto de relieve la concurrencia de una situación de franca vulneración del procedimiento que avalase las pretensiones de los accionantes, pues no concurre infracción procedimental por el hecho de que se haya efectuado un período de consultas y negociación en que se trataron cuestiones relativas al ERE, así extintivo como suspensivo, siendo de recordar que a la posibilidad de que se plantee una medida de **despido colectivo** y, asimismo, se pretendan otras de reestructuración, se refiere el propio escrito rector del proceso en el sentido de considerarla válida aunque, lo que no compartimos, entienda que en el caso se pretenden medidas que habrían de seguir cauces distintos, siendo así que ni del texto del artículo 51 del ET ni de lo dispuesto en el RD antes citado se desprende la imposibilidad o la improcedencia de que se lleve a cabo un período de consultas y negociación y un acuerdo final en que se contemplen medidas como las que, en el caso, acordaron adoptar las partes, por mayoría, valorando, sin duda, las consideraciones y circunstancias que se desprenden de la documentación de autos y refleja el propio acuerdo final, en sus antecedentes, el hecho de atravesar un período transitorio hasta la industrialización de nuevos modelos, la madurez en el mercado de los vehículos fabricados en el centro; la evolución de los criterios de definición en los programas de producción de PSA, con previsiones de ventas conservadoras, las exigencias de competitividad, de eficacia organizativa y de ajuste de costes y expectativas de ventas en Europa, es decir, en síntesis, la adaptación de las condiciones y desarrollo de actividad en el centro de trabajo de la empresa a las necesidades impuestas por la fabricación de nuevos modelos y el descenso en la producción de unidades correspondientes a modelos sino obsoletos sí de implantación en el mercado desde tiempo atrás con el previsible descenso en las ventas de los mismos, es decir, a la contracción de la demanda de dichos modelos de vehículos y consiguiente repercusión en la cadencia de producción pues, como se ha constatado en el caso, la producción de vehículos se efectúa previo encargo, esto es, sobre pedido en firme, sin que pueda soslayarse que en el mes de junio se constata una bajada de producción de aproximadamente 12.000 vehículos y se prevé otra en el 2º semestre del año, a lo que cabe añadir que los contratos efectuados en el 2016 no constituyen aumento de plantilla y obedecen a razones y causas de temporalidad suficientemente explicitadas, sin que, por otro lado, se evidencie indefensión para las partes, y en concreto para la social, en la negociación del ERE extintivo y suspensivo, pues se llevó a cabo un período de consultas y negociaciones entre las partes empresarial y social que colma, en grado asaz, las exigencias no solo del artículo 51 del ET sino de lo establecido en los artículos 41 y siguientes del mismo Texto Legal, máxime cuando por mor de la "vis atractiva" o "efecto arrastre", a que se refirieron así la parte actora como los demandados, se ha podido sustanciar lo concerniente a la materia tratada en el expediente regulador, excepción hecha de lo atinente a la comisión de seguimiento sin perjuicio de las acciones y a través del procedimiento correspondiente que, al efecto, pudiera ejercitar la parte, sin que pueda soslayarse, por tanto, que todas las medidas contempladas fueron negociadas conjuntamente con la representación de la parte social, todo lo cual determina que no concurre causa de nulidad de las referidas en la normativa "ut supra" referida, que es lo que, únicamente, se solicita en el suplico de la demanda rectora del procedimiento y se explicita, esencialmente, en el ordinal séptimo del escrito rector del procedimiento, aunque, a mayor abundancia, cabe señalar que se han puesto de manifiesto la concurrencia de las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa en la memoria, siendo de recordar que, a tenor del artículo 51 del ET, concurren 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, siendo de recordar que tras las reformas operadas en la materia, el control judicial se limita



a comprobar si la adopción de tales medidas es plausible o razonable en términos de gestión empresarial de manera que guarden relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, si bien la Sala considera, en línea con anteriores resoluciones, que ello no es óbice para que se valore la razonabilidad de la medida -que concurre en el caso- sin que la actuación judicial se convierta en una valoración global o conjunta de la política de personal de la empresa, debiéndose añadir a lo hasta ahora expuesto que, además de todos los anteriores motivos de impugnación que afectan a la totalidad del expediente y que ya hemos rechazado, la parte demandante se refiere, en su hecho séptimo, a una serie de cuestiones puntuales en orden a la legalidad de determinadas cláusulas concretas establecidas en el acuerdo alcanzado, cuyo examen desde la perspectiva de la nulidad de la totalidad del expediente debe ser valorada con suma prudencia dado que anular todo un proceso negociador por la ilegalidad de alguna cláusula en concreto que no hubiera impregnado de fraudulento o abusivo al conjunto de la negociación sería ir contra la voluntad de las partes, la lógica de las cosas y el principio de conservación de las actuaciones, y por más que no se han dado por la parte demandante razones para considerar que esa pretendida ilegalidad de alguna de las cláusulas impregnase el conjunto de fraudulento o abusivo, no es ocioso añadir que tal pretendida ilegalidad no puede ser apreciada por la Sala pues, por más que las medidas extintivas no se ofrecen, como pretende la parte actora, como una suerte de excedencia fraudulenta sino de una verdadera extinción de la relación laboral, por cierto, de carácter voluntario, habiendo señalado el letrado de la empresa paladinamente que "se irá el que se quiera ir", y en todo caso indemnizado de conformidad con las normas legales al efecto, no puede soslayarse que de los propios términos del Acuerdo se desprende que fue la representación social la que planteó la necesidad de introducir esa cláusula de reingreso en aras de evitar perjuicios a aquellas personas que ejercitasen el derecho a extinguir para proyecto personal facilitándoles su derecho de reingreso que se ejercitará como se hace expresa mención en "condiciones análogas", evidenciándose una situación de legalidad desde una perspectiva positiva y de legitimidad desde una perspectiva de protección de las personas trabajadoras que los sindicatos actuantes como demandados han hecho valer, lo que desde cualquiera de esas perspectivas pone de relieve una situación ajena a la pretendida por la parte actora, sin que se aprecie una indebida obtención de prestaciones por desempleo, que dicho sea de paso no fue apreciada ni por la entidad gestora del desempleo ni por la Autoridad laboral a efectos de impugnar de oficio el procedimiento, a pesar de la insistencia al efectos de la parte demandante ante esas instancias administrativas, a lo que cabe añadir que en el artículo 8 del RDC precisamente se contempla "el derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule" como una posible cláusula en beneficio de los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo, en tanto que la constitución de una comisión de seguimiento sin contar con el sindicato CUT, además de ser cuestión ajena al presente litigio, pues así se ha acordado por la Sala en su momento al suponer una indebida acumulación de acciones a la de **despido colectivo** sin que se haya formulado protesta, en modo alguno constituiría elemento asaz - aún de ser cierta - para calificar de fraudulento o abusivo la totalidad del expediente, sin proceder aquí a más consideraciones dado que, como se ha dicho, no es objeto del presente procedimiento, mientras que, en relación con las dos restantes alegaciones que integran el citado ordinal séptimo de la demanda, a saber el programa de extinción de personal con dificultades de adaptación, y otra serie de medidas de flexibilidad que se adoptan en el acuerdo, además de reiterar lo ya "ut supra" establecido en orden a su inefectividad a efectos de una pretendida nulidad del conjunto, se argumentan en la vulneración del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y del 82 del ET , respectivamente, cabe señalar que, para que esa vulneración se entendiese producida, deberíamos considerar cada caso particularizado, bien de cada trabajador afectado por el programa de extinción para determinar si le resultaría o no aplicable el mentado artículo 25, o bien de cada concreta medida para verificar si habría alguna vulneración del citado 83, lo que ni una ni otra cosas aparece detallada en la demanda, y menos aún acreditada en juicio, a lo que cabe añadir a todo evento que la transversalidad en la adopción de otras medidas de flexibilidad interna es viable siempre que, como es del caso, se respeten los principios de buena fe y no se incurra en abuso de derecho y no es aventurado establecer que, a la postre, tales medidas vienen a constituir un mecanismo de minoración del impacto o alcance de las extintivas, de manera que, en conclusión de todo lo expuesto dando contestación tanto a los alegatos de alcance general como a los de alcance particular instrumentados en el escrito rector del proceso, no se aprecian elementos que perturben la adecuación y justificación del acuerdo y la medidas que en él se contemplan, concurren en el caso las causas alegadas por la empresa, con lo cual hemos de concluir señalando que, por lo hasta ahora expuesto, se ajusta a derecho el expediente de regulación de empleo que dio lugar a este proceso y, en consecuencia, deviene procedente la desestimación de la demanda rectora del procedimiento.

Por lo expuesto,

FALLAMOS



Desestimando la demanda presentada por D. Rafael y D. Vicente frente a la mercantil Peugeot Citroën Automóviles S.A. y contra las Organizaciones Sindicales firmantes del acuerdo Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën (SIT-FSI), Sección Sindical de Comisiones Obreras y Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores, declaramos que se ajusta a derecho el expediente de regulación de empleo que dio lugar a este proceso y absolvemos a la parte demandada de las pretensiones allí contenidas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 ? en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 35 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1552 0000 80 ó 35 **** ++).

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.