

Roj: **STS 2346/2017 - ECLI:ES:TS:2017:2346**Id Cendoj: **28079149912017100031**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **991**Fecha: **17/05/2017**Nº de Recurso: **221/2016**Nº de Resolución: **436/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ GAL 4029/2016,**
STS 2346/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 17 de mayo de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por D. Luis y D. Santiago, en su condición de miembros del Comité de Empresa, elegidos por las siglas de CUT en la empresa Peugeot Citroën Automóviles, S.A., representados y defendidos por el letrado D. Matías Movilla García, contra la sentencia dictada el 21 de julio de 2016 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en procedimiento de demanda de **despido colectivo** núm. 25/2016, seguido a instancia de los ahora recurrentes contra la empresa Peugeot Citroën Automóviles, S.A. y las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo: Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën (SIT-FSI); la Sección Sindical de Comisiones Obreras; y la Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores. Han sido partes recurridas la Sección Sindical del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, representada y defendida por la letrada D.ª Lidia de la Iglesia Aza; la mercantil Peugeot Citroën Automóviles España, S.A., representada y defendida por el letrado D. Francisco Pazos Pesado; la Unión General de Trabajadores Galicia, representada y defendida por el letrado D. Pedro Blanco Lobeiras; y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën SIT-FSI, representada y defendida por el letrado D. Lorenzo Sabell Peláez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha de 18 de mayo de 2016 se presentó demanda registrada bajo el núm. 25/2016, en materia de **despido colectivo**, expediente de regulación de empleo temporal y conflicto **colectivo**, por D. Luis y D. Santiago, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara 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.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.



TERCERO.- Con fecha 21 de julio de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimando la demanda presentada por D. Luis y D. Santiago 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».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

« 1º.- 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. 2º.- 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). 3º.- 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 2016 2018

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 CAPÍTULO 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 Indemnización máxima aplicable en función de la antigüedad (anualidades)

59 años 3,00 S.A.B.

60 años 2,50 S.A.B.

61 años 2,00 S.A.B.

62 años 1,00 S.A.B.

63 años 0,66 S.A.B.

64 años 0,5 S.A.B.

* Límite 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 quo 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 la jornadas de suspensión de las aprobadas en este y, anteriores expedientes, se le abonara 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 pan 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 este 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 causara 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 reingreso 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 reingreso, siendo sus especialidades las siguientes: Las extinciones de contrato generadas al amparo de la misma Implicarán la percepción de una indemnización equivalente a 1,25 anualidades de Salario Anual Bruto y un derecho de reingreso que solo podrá 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. **CAPÍTULO 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 máxima 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 Indemnización

De la 1ª a la 5ª jornada/año Sin indemnización

A partir de la 6ª jornada/año 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 trata 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 concretarán 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 comenzarán a partir del 1 de junio y se aplicarán, 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 al 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 facilitare 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 coima 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: COMISIÓN 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. **4º.-** 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. 5º.- 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: I- 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, Emprego 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 seria 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 6º.- En la Memoria explicativa de las causas de **despido colectivo** se hace constar:

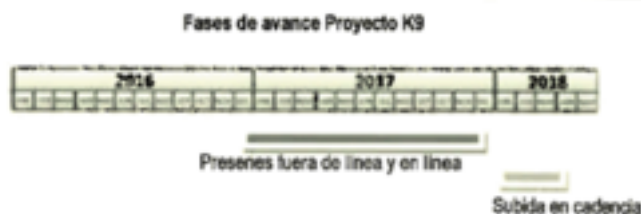
MEMORIA

EXPEDIENTE REGULACIÓN DE

EMPLEO 2016/2018

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** : Aprovisionamiento 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



centros industriales de Vigo y Mungalde; 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 fijan 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

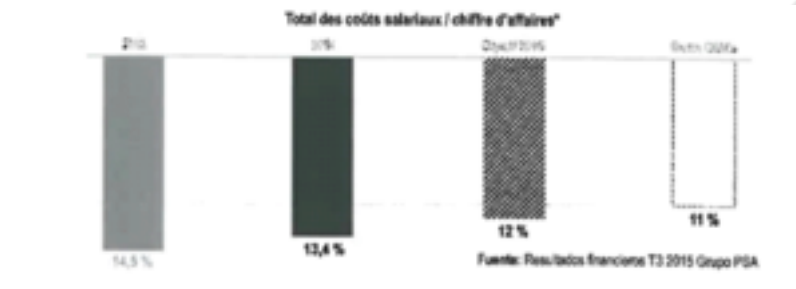
euros Precio de Fabricación (PRF) en el periodo 2015-2018 y una duplicación del sourcing low cost del 20% al 40% En un contexto más amplio, debemos trabajar sin descanso sobre el conjunto de la eficacia de la Supply Chain.

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 este calibrada a lo "justo necesario" (inversiones, cash mano de obra) respeta su entorno, mejora permanentemente y desarrolla las competencias de sus colaboradores

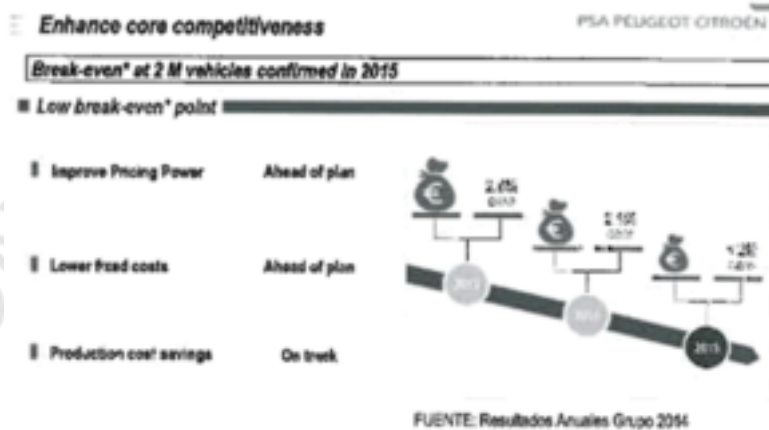
La búsqueda de la mejor competitividad del dispositivo industrial se apoya con diferentes palancas tales como la aplicación rigurosa de las mejores prácticas (PSA Excellence System en Producción y Supply Chain) y la simplificación de organizaciones y del funcionamiento, ¡la reducción de estructuras

Jose Luis

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	8.212.442	8.048.732	8.229.637	8.622.847	8.148.201	7.541.274	8.799.282	8.354.229
Francia	2.759.722	2.541.646	2.819.871	2.957.462	2.271.224	1.975.176	2.189.378	2.498.472
Italia	1.248.954	1.098.871	1.040.887	1.027.274	1.028.202	1.067.788	1.142.222	1.278.221
R. Unido	1.702.022	1.648.818	1.512.576	1.527.428	1.487.801	1.878.748	1.597.422	1.527.822
Spain	1.248.954	1.098.871	1.040.887	1.027.274	1.028.202	1.067.788	1.142.222	1.278.221
TOTAL	16.612.114	15.436.766	16.643.882	17.262.881	14.122.631	13.630.588	14.767.234	17.142.574

Fuente: ACEA

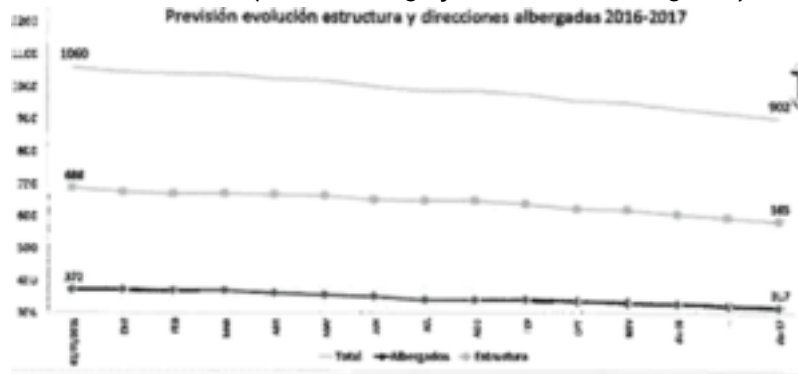
MATRICULACIONES DE VEHÍCULOS EN EUROPA								
País	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Alemania	2.442.279	2.427.034	2.264.350	2.198.811	1.528.494	1.244.222	2.277.716	2.589.712
Francia	2.745.819	2.419.278	2.222.142	2.225.878	2.048.452	1.788.740	2.819.716	2.548.300
Italia	2.824.185	2.014.324	2.718.530	2.728.894	2.937.262	2.891.701	2.227.970	2.422.207
Spain	1.777.176	2.421.218	2.227.442	2.198.155	1.942.248	1.734.953	1.412.416	1.421.812
TOTAL	10.787.459	11.282.854	11.232.464	11.351.738	10.736.854	10.861.527	13.348.114	14.982.031

Fuente: ACEA

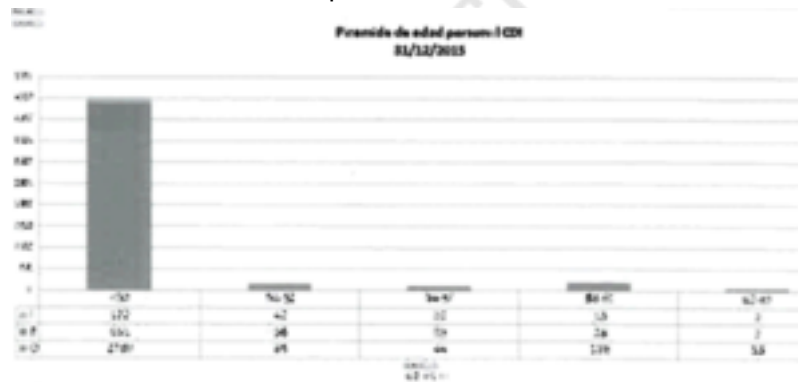
mercados regionales, como lo ha hecho en la producción. En detrimento, sobre todo, del mercado europeo, que ha caído 12 puntos en el periodo 2007-2014, mientras que el mercado americano solo lo ha hecho en un 4%. La fabricación de vehículos, durante el periodo 2008-2014, tuvo sus peores años en 2008, 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 cuarto 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.

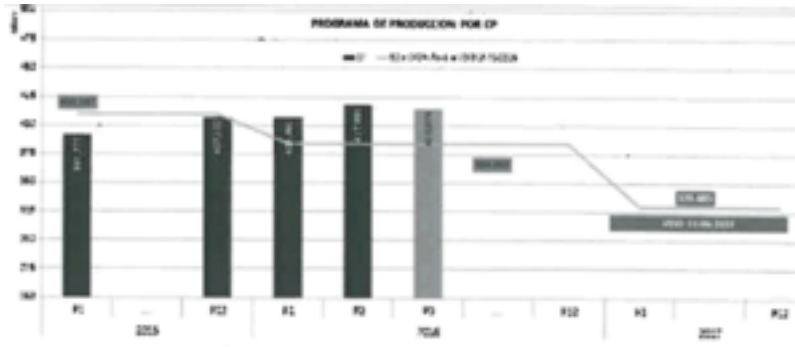
Gráfico evolución personal de estructura (Centro de Vigo y Direcciones Albergadas)



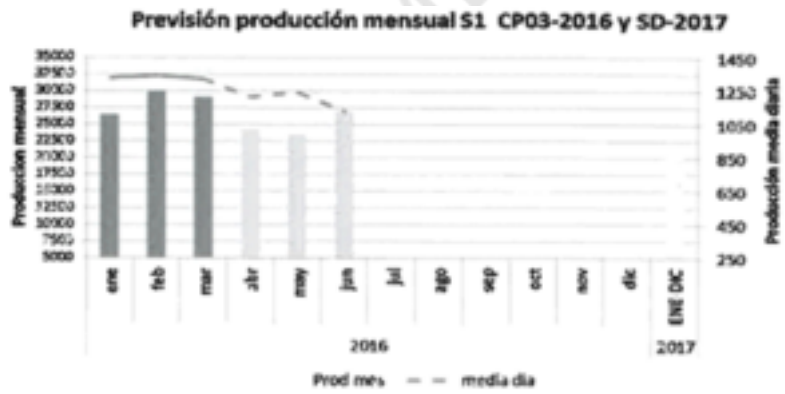
Si bien en julio de 2015 ya se acordó un expediente de regulación de empleo extintivo y suspensivo que permitiese dar salida a un excedente de 60 trabajadores/as de personal de estructura, el citado expediente está próximo a finalizar el 31 de marzo de 2016 y no contemplaba las previsiones de evolución 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 como 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**



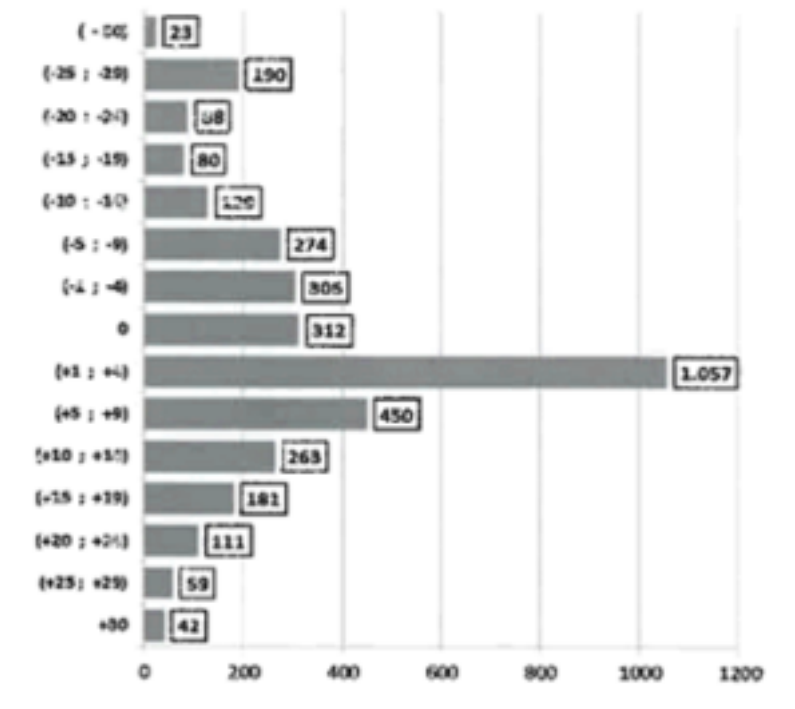
En la vida serie, la industrialización de la producción en el periodo 2016-2018 exigirá adaptar la actividad del Centro a las evoluciones del programa de producción, a la baja y/o al alza, en cada uno de los Sistemas de fabricación. Para ello, como en años anteriores, será preciso aplicar las medidas de flexibilidad pactadas con la Representación social, coma 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 Bolsa 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 I. 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 como consecuencia de las causas organizativas anteriormente expuestas, así como en el personal nominal -vinculado directa o indirectamente con el proceso productivo- como 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.

II. 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 laborables** 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.** I. **Expediente de Regulación de Empleo extintivo** El presente Plan de Bajas, será de carácter individual, y de adscripción voluntaria para ambas partes, para todos/as los/as trabajadores/as del Centro de producción de Vigo, salvo aquellos/as que expresamente se excluyan. 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. II. **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 Faustino **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, 7º.- 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). 8º.- 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. 9º.- 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. 10º.- 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**/Cesés 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 Santiago y Luis 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 ».

QUINTO .- En el recurso de casación formalizado por la representación de se consignan los siguientes motivos:

Primero .- A tenor de lo establecido en el art. 207 a) de la LRJS , se denuncia la concurrencia de abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción o, subsidiariamente, si por la Sala se entendiese que no es cauce correcto, se solicitaría la aplicación del art. 207 c) de la LRJS , y se denuncia la infracción de las normas de competencia objetiva establecidas en los artículos 6 , 10.2 h) , 2 g) de la LRJS , en concordancia con lo establecido en los artículos 153 y siguientes de la referida ley procesal en relación con los artículos 41 , 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y con las normas de competencia funcional aplicable en materia de recursos.

Segundo .- A tenor de lo establecido en el art. 207 c) de la LRJS , se denuncia la existencia de quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencias de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que en este caso haya producido indefensión para la parte. Además, se pretende la supresión en parte del Hecho Probado Octavo, al recoger afirmaciones predeterminantes del fallo de la sentencia de instancia.

Tercero .- A tenor de lo establecido en el art. 207 d) de la LRJS , se denuncia el error en la apreciación de la prueba realizada por la Sala y basada en los documentos obrantes en los autos que no resulta contradichos por otros elementos probatorios. Además, interesa la modificación del relato de los hechos probados.

Cuarto .- Al amparo del art. 207 c) de la LRJS , se denuncia la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto del debate.

El recurso fue impugnado por la Sección Sindical del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia; la mercantil Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.; la Unión General de Trabajadores Galicia; y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën SIT-FSI.

SEXTO .- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe.



Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 17 de mayo de 2017, la celebración de tales actos

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- .1. - Ya consta en los antecedentes de hecho el devenir del proceso, del que debemos destacar determinados elementos y datos incontrovertidos que resultan esenciales para la resolución de la cuestión previa que plantea el Ministerio Fiscal en su informe - en los términos que luego veremos-, y que de estimarse impediría entrar a conocer del recurso: 1º) la demanda es interpuesta, ante los Juzgados de lo Social de Vigo, por dos trabajadores que invocan su condición de miembros del comité de empresa elegidos por la siglas del sindicato CUT, siendo su objeto la impugnación del **despido colectivo** y expediente de regulación temporal de empleo pactado por la empresa y los diferentes sindicatos codemandados ; 2º) en auto de 12 de mayo de 2016, el juzgado de lo social declara su incompetencia para conocer de la pretensión ejercitada por tratarse de una acción de **despido colectivo** que debe plantearse ante la sala de lo social del TSJ. Frente a dicha resolución no se presenta recurso; 3º) los mismos demandantes y en idéntica condición, formulan una nueva demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que es íntegramente desestimada en la sentencia de 21 de julio de 2016 , autos 25/2016, contra la que interponen el recurso de casación; 4º) la sentencia ha rechazado las excepciones de falta de legitimación activa y de caducidad de la acción de **despido** opuestas por los codemandados, sin que ninguno de ellos hubiere recurrido a tal efecto en casación, ni tampoco utilizado la posibilidad que habilita el art.211.1º LRJS para alegar en los escritos de impugnación la existencia de causas de inadmisión u otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida; 5º) en la desestimación de la excepción de falta de legitimación activa para impugnar el **despido colectivo**, la sentencia parte con acierto del principio de que el art. 124.1 LRJS no la atribuye a los miembros individualmente considerados que integran el comité de empresa, sino al acuerdo colegiado de la mayoría de los mismos, para concluir sin embargo que los actores gozan de dicha legitimidad porque actúan como representantes del sindicato CUT, por los siguientes motivos: a) han sido elegidos miembros del comité de empresa bajo la siglas del sindicato; b) el representante legal del sindicato que compareció como testigo en el acto del juicio ha avalado las pretensiones planteadas en la demanda; c) el sindicato CUT tiene implantación en la empresa; d) 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; 6º) en razón de todo ello e invocando la adecuada satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva, la Sala de instancia concluye que los demandantes han actuado en la representación del sindicato que le ha sido tácitamente conferida al haberse personado su representante en el acto de juicio, y califica como una cuestión meramente formal el simple defecto de representación que ha sido subsanado con base a los argumentos expuestos; 7º) en lo que a la excepción de caducidad se refiere, la rechaza porque el acuerdo entre la empresa y los sindicatos demandados es de 15 de marzo de 2016, siendo presentada dentro del plazo de caducidad de 20 días la primera de las demandas ante el Juzgado de lo Social, quedando en esa fecha suspendido su transcurso hasta el dictado del auto de 12 de mayo en el que el juzgado declara su incompetencia, y se presentó la posterior demanda ante el Tribunal Superior de Justicia el 19 de mayo, dentro del plazo, y cuando esa última resolución ni tan siquiera había alcanzado firmeza; 8º) el Ministerio Fiscal plantea como cuestión previa que la Sala estime de oficio la falta de legitimación para recurrir en casación de los dos trabajadores demandantes, porque originariamente carecían de legitimación activa para formular la demanda de impugnación del **despido colectivo**, siendo que en la fecha de celebración del juicio oral había ya transcurrido sobradamente el plazo de caducidad de la acción y con ello del momento en que puede entenderse que les fue otorgada la representación del sindicato CUT mediante la comparecencia en ese acto de su legal representante.

SEGUNDO. 1.- Tiene razón el Ministerio Fiscal cuando sostiene que en la STS 12 de diciembre de 2016, rcud. 1514/2015 , hemos dicho que la falta de legitimación para recurrir " *ha de ser apreciada de oficio por la Sala, en tanto cuestión afectante al orden público del proceso* ", pero esta posibilidad no es de aplicación al caso de autos, en el que el recurso se interpone contra una sentencia que es contraria a los intereses de los demandantes que han visto desestimada íntegramente su demanda, cuando se les había reconocido de forma expresa legitimación activa para ejercitar la acción de **despido colectivo** -y con ello la condición de parte-, al rechazar las excepciones en tal sentido de las demandadas.

La doctrina de esta Sala a la que se refiere la precitada sentencia, en lo que constituye estricta aplicación de lo que dispone el art. 448 LEC bajo el título "Derecho a recurrir": "*Contra las resoluciones de los Tribunales y Secretarios Judiciales que les afecten desfavorablemente, las partes podrán interponer los recursos previstos*



en la Ley", es la que recuerda la STS de 27 de enero de 2003, rcud.1292/2001 , y se concreta en las de 17 de julio , 9 de octubre y 18 de noviembre de 1.982 , 13 de febrero de 1.984 , 18 de abril de 1.985 , 3 y 20 de marzo de 1.987 , 11 de abril de 1.991 , según la cual: "sólo deben de gozar de legitimación para interponer recursos contra las sentencias, los litigantes que hubieran resultado o podido resultar perjudicados por aquéllas, pues son los únicos que tienen interés legítimo, de modo que sólo el perjuicio genera interés. Matizando esta doctrina, nuestra sentencia de 22 de julio de 1.993 , citada en la de 26 de abril de 1.999 , admite la legitimación para recurrir a quienes habiendo invocado una excepción que fue desestimada, estén interesados en hacerlo ante la posibilidad de que se deriven perjuicios del pronunciamiento del que discrepan, como ocurre en aquellos casos en los que se rechaza la excepción de incompetencia de jurisdicción al entenderse que existe una relación laboral, pero se desestima la demanda; o cuando, pese a la alegación de la referida excepción, no es resuelta por la Sala de Suplicación (Sentencias de esta Sala de 2 y 18 de febrero de 1.988 , 9 de abril de 1.990 y 28 de marzo de 1.992)".

A esta situación jurídica es a la que se refiere nuestra sentencia de 12 de diciembre de 2016 , cuando señala que la falta de legitimación para recurrir puede ser apreciada de oficio.

Lo que no es el caso de autos en el que ninguna duda cabe que los recurrentes han visto desestimadas todas sus pretensiones en la sentencia recurrida.

2.- El Ministerio Fiscal -así lo dice en su informe-, lo que en realidad niega es la legitimación activa de los recurrentes para ejercitar la acción de impugnación del **despido colectivo**, al no ser ninguno de los sujetos a los que se la reconoce el art. 124 LRJS , y por ese motivo entiende que carecería de posterior legitimación para recurrir en casación la sentencia que le ha sido desfavorable en cuanto al fondo del asunto.

Matiz que se torna esencial para la resolución de esta cuestión previa, toda vez que la sentencia ya razona acertadamente, en coincidencia con lo que sostiene el Ministerio Fiscal, que los dos trabajadores demandantes carecerían de legitimación activa para actuar a estos efectos en su condición individual de miembros del comité de empresa que no constituyen la mayoría de la representación legal de los trabajadores, tras lo que seguidamente, y de manera especialmente motivada, les atribuye tal legitimación porque los considera representantes del sindicato CUT cuya implantación en la empresa es indiscutida e indiscutible.

Desestima de esta forma la excepción en tal sentido esgrimida en su momento por los demandados y otorga a los demandantes la posición de parte legítima en el proceso, al considerar que ostentan representación suficiente de dicho sindicato, sin que, como ya hemos dicho, este pronunciamiento haya sido cuestionado en casación.

Consecuentemente, el título habilitante de la actuación de los actores no es su condición de miembros del comité de empresa, sino de representantes de un sindicato con implantación suficiente en el ámbito de la empresa al que está referido el **despido colectivo** objeto del litigio, a los que el art. 124.1º LRJS otorga legitimación activa para su impugnación.

La sentencia explica las diferentes y variadas razones por las que entiende que los demandantes ostentan la representación sindical que legitima su actuación, y con independencia de que en este momento podamos considerarlas más o menos ajustadas a derecho, lo cierto es que ninguno de los demás litigantes las ha combatido en casación y esto impide a la Sala abordar de oficio ese debate para rebatir tales argumentos, en lo que no sería sino la asunción de un posicionamiento como parte que no le corresponde, ya que no se trata de analizar una cuestión de orden público procesal que afecte a los requisitos indisponibles del procedimiento, sino de una materia de derecho sustantivo atinente a los efectos jurídicos que deban atribuirse a la valoración de todas y cada una de las circunstancias jurídicas y de hecho que la sentencia recurrida ha considerado suficientes para entender que los demandantes ostentan la representación del referido sindicato.

Desde la óptica jurídica que plantea el Ministerio Fiscal, la posibilidad de apreciar de oficio la falta de legitimación para recurrir en casación por carecer de legitimación activa para formular la demanda, podría hipotéticamente ser atendible en el caso de que la sentencia, sin más, hubiere dado por sentada la legitimación activa de los demandantes para ejercitar la acción de impugnación del **despido colectivo** en su condición individual de miembros del comité de empresa no respaldados por un acuerdo mayoritario del mismo, pero no puede serlo cuando el reconocimiento de esa legitimación se sustenta en la representación sindical que de forma expresa la Sala de instancia les atribuye con base en todos esos indiscutidos motivos jurídicos que la sentencia desgrana y que este Tribunal no puede ahora contradecir de oficio.

3. - Y en lo que a la posible caducidad de la acción de **despido** se refiere, también hemos avanzado que los demandados se han aquietado al pronunciamiento de la sentencia recurrida que desestima esa excepción, y si bien es cierto que esta Sala ha venido en admitir la posibilidad de apreciarla de oficio en trámite de casación y en determinados supuestos, en concreto, cuando en la sentencia de instancia hayan quedado plenamente acreditados los hechos sobre los que se funda dicha caducidad (SSTS, 4-octubre-2007 - rcud 5405/2005 , 26-



noviembre-2012 -rcud 3772/2011 , 25-mayo-2015 -rcud 2150/2014), no es posible aplicar esa doctrina en este caso en la forma que postula el Ministerio Fiscal, que vincula la preclusión de la acción al momento en el que considera que el sindicato CUT otorga su representación a los actores en el propio acto de juicio mediante la declaración testifical en tal sentido de su representante legal.

Es verdad que este es uno de los motivos, pero no el único, por los que la sentencia considera que los demandantes actuaban bajo el paraguas de esa representación sindical.

De haber sido la única razón de ello podría plantearse la posibilidad de que la acción estuviere ya caducada cuando tiene lugar el apoderamiento durante el acto de juicio.

Pero junto a esa específica circunstancia la sentencia consigna otros diferentes elementos jurídicos y de hecho que no limitan al momento del acto de juicio la génesis de la representatividad reconocida a los actores, y puesto que tampoco en este punto han esgrimido los recurridos ninguna objeción, no cabe considerar que se encuentren plenamente acreditados los hechos sobre los que la caducidad se funda y permitieren al Tribunal su aplicación de oficio, pues como razonamos al respecto en nuestras precitadas sentencias sobre esa excepcional posibilidad " *es de todo punto obligado que en el proceso hayan quedado probados con claridad y certeza los hechos base de la misma, de forma tal que no exista duda alguna de que tal acción ha caducado por concurrir los requisitos necesarios para la apreciación de dicha caducidad. Si esos hechos, datos o elementos no han quedado debidamente acreditados o es dudosa su existencia, el Juez o Tribunal no puede apreciar de oficio tal caducidad, pues no existe base para ello, y por consiguiente si lo hace se arriesga a adoptar una decisión equivocada y contraria a derecho, con manifiesta indefensión del trabajador demandante*".

Despejada la cuestión previa que invoca el Ministerio Fiscal, debemos entrar a conocer del recurso, que se articula en cinco motivos diferentes y dentro de alguno de ellos, a su vez, en varios apartados.

TERCERO . 1. - El primer motivo en vía de la letra a), o subsidiariamente de la letra c), del art. 207 LRJS denuncia infracción de los arts. 6 , 10.2 h) y g) LRJS , en concordancia con los arts. 153 y ss. de la misma Ley , y en relación con los arts. 41 , 47 y 51 ET , para sostener que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha incurrido en un exceso de competencia, al atribuirse el conocimiento de la impugnación de la regulación temporal de empleo y de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo incluidas conjuntamente en el mismo acuerdo sobre el **despido colectivo** firmado por la empresa y los sindicatos demandados, que, a juicio de los recurrentes, debería de haberse seguido por el procedimiento de conflicto **colectivo** ante al Juzgado de lo Social en el que radica la empresa.

Lo que viene a mantener el recurso es que en el caso de autos se habrían llevado a cabo en realidad tres procedimientos **colectivos** distintos, uno de **despido**, otro de suspensión temporal de contratos y un tercero de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de forma que la Sala de lo Social únicamente sería competente para conocer del procedimiento de **despido colectivo** en aplicación del art. 124 LRJS, no siéndolo en cambio para la impugnación de la suspensión temporal de contratos de trabajo y modificación sustancial de condiciones, de las que, conforme a los arts. 47 y 41 ET , debe conocer el juzgado de lo social, lo que a su juicio debe dar lugar a la declaración de nulidad de la sentencia.

La tesis de los recurrentes es que deben diferenciarse a estos efectos dos posibles situaciones.

Aquella en la que se inicia un periodo de consultas exclusivamente por un **despido colectivo**, y a lo largo de la negociación se incorporan otras posibles medidas complementarias como pueden ser la suspensión temporal de empleo, o modificaciones de condiciones de trabajo. En este supuesto los recurrentes admiten que debe seguirse un solo procedimiento de **despido colectivo** conforme a las reglas del art. 51 ET , y su ulterior impugnación ante la Sala de instancia en vía del art. 124 LRJS .

Y otra, cuando la empresa pretende adoptar desde el principio dos decisiones diferentes, por un lado, el **despido colectivo**, y por otro, suspensiones de contratos, y así lo notifica a la representación legal de los trabajadores para abrir el preceptivo periodo de consultas, en cuyo caso, a juicio de los recurrentes, deben coexistir y tramitarse separadamente dos procedimientos distintos y sometidos a diferente reglamentación jurídica, y más aún, si durante la negociación se introducen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que no tienen ninguna interconexión con las medidas extintivas y suspensivas propuestas, lo que posteriormente obligaría a impugnar separadamente en vía judicial el acuerdo o decisión empresarial que ponga fin a cada uno de ellos, separadamente y ante el órgano judicial en cada caso competente.

Esto segundo es lo que el recurso afirma que ha sucedido en el caso de autos y por ese motivo entiende que la Sala de lo social debería de haber constreñido su resolución a los aspectos relativos al **despido colectivo**, por ser los únicos sobre los que tendría competencia.



2. - En este punto deberemos hacer una importante precisión que ha de resultar determinante en la resolución de los diferentes motivos del recurso.

Los argumentos que acabamos de exponer son la piedra angular sobre la que descansa la demanda y se han construido - como luego veremos-, la mayoría de los motivos del recurso, hasta el punto de que el *petitum* lo que solicita es que se declare por esta causa la nulidad de la sentencia, o subsidiariamente, la nulidad de la tramitación conjunta del ERE-ERTE, y tan solo, más subsidiariamente, que las medidas adoptadas no son ajustadas a derecho " *por cuanto no se ha acreditado la concurrencia de las causas organizativas y productivas alegadas* ".

Pese a ello, varios de los motivos del recurso no tienen luego relación con la súplica del mismo o suponen la extemporánea introducción de cuestiones nuevas que no fueron alegadas en la demanda, tal y como en su momento daremos cuenta para cada uno de ellos.

Y una última precisión, aun cuando los demandantes no recurrieron en su momento contra el auto del Juzgado de lo Social que declaró su incompetencia, deberemos conocer igualmente del problema competencial que plantean porque afecta a una cuestión de orden público procesal que es indisponible por las partes.

CUARTO.1. - Para su resolución hemos de estar a los siguientes hechos probados y relevantes a tal efecto: 1º) la empresa notifica a los representantes legales de los trabajadores en fecha 29/2/2016, su decisión de plantear un proceso de **despido colectivo** para la extinción de hasta un número máximo de 400 contratos de trabajo sobre una plantilla de 5.025 trabajadores del centro de Vigo, en el período comprendido entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2018; así como la suspensión durante un máximo de 20 jornadas laborales completas, de los contratos de trabajo de 510 trabajadores del centro de Vigo; 2º) el 29/2/2016, se inició un período de consultas que se mantuvo hasta el 15 de marzo de 2016, en el que se celebraron hasta cinco diferentes reuniones negociadoras, con el resultado que obra en las actas de las mismas y que se dan por íntegramente reproducidas; 3º) en fecha 15/3/2016, se firmó el pacto que reproduce literalmente el hecho probado tercero de la sentencia recurrida, que ya hemos transcrito en los antecedentes de esta resolución y al que nos remitimos, en el que se alcanza el acuerdo que pone fin al periodo de consultas conforme a lo que en el mismo se estipula; 4º) en su encabezamiento se hace constar que : " *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,...*"; 5º) tras lo que se exponen diversos antecedentes, y seguidamente los acuerdos finalmente alcanzados, que se desglosan en cinco diferentes capítulos, como sigue: A) el primero de ellos denominado como "MEDIDAS EXTINTIVAS", referido a la extinción de un máximo de 400 contratos de trabajo, en las condiciones que se detallan; B) el segundo, de "MEDIDAS SUSPENSIVAS", que afectaría a un máximo de 510 trabajadores son suspensión de las relaciones de trabajo en la forma que se describe en el pacto; C) el tercer capítulo se nombra de "MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD", que a su vez se subdivide en medidas organizativas y de flexibilidad que afectan a jornada, turnos de trabajo, cuarto equipo del turno de noche, vacaciones y funcionamiento de diferentes equipos; D) el capítulo cuarto comprende "OTRAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL"; E) y mediante el quinto se constituye la "COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO".

2. - Así las cosas, no tiene razón el recurso al sostener que lo acontecido supone la existencia de tres procedimientos **colectivos** distintos, uno de **despido**, otro de suspensión temporal de contratos, y un último de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que no podrían fusionarse en uno solo y debieron de haber seguido un curso diferente y un procedimiento individualizado en su impugnación judicial.

Ni tampoco la tiene cuando afirma que el periodo de consultas y posterior acuerdo debería de haberse limitado exclusivamente a las medidas relativas a la extinción y suspensión de contratos de trabajo, por ser las únicas anunciadas por la empresa en la notificación inicial para la apertura del proceso de negociación, lo que, en su opinión, impediría incluir las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo finalmente pactadas, que fueron introducidas durante el proceso de negociación y supondrían una alteración de lo pactado en el convenio **colectivo**.

3.- Ha tenido ya esta Sala IV ocasión de pronunciarse reiteradamente sobre la situación jurídica que se produce cuando se incluyen en el periodo de consultas de un **despido colectivo** otras cuestiones relativas a la eventual suspensión temporal de contratos de trabajo o modificaciones sustanciales de las condiciones laborales, para llegar a dos conclusiones que son de perfecta aplicación en el supuesto de autos.

La primera, que no vulnera ningún precepto legal el hecho de que el pacto con el que finaliza el periodo de consultas incluya la adopción de otro tipo de medidas distintas a la mera y simple extinción de contratos de



trabajo; y la segunda, que de utilizarse por los negociadores esa posibilidad, deben impugnarse conjuntamente y en un único procedimiento de **despido colectivo** la totalidad de las medidas incluidas en el acuerdo.

Basta citar en este extremo la STS del pleno de 14 de octubre de 2015, rec.8/2015, en la que recordamos la doctrina de la Sala establecida en la sentencia de 27 de enero de 2015 (Rec. Cas. 28/2014), reiterada por la de 23 de septiembre de 2015 (Rec. Cas. 77/2015), ambas del pleno; y seguida, entre otras, por las de 29 de septiembre de 2015, rec. 77/2015; y 14 de octubre de 2015, rec. 8/2015.

Como en ellas decimos: " respecto al cauce procesal a seguir en el caso de que el Acuerdo de **despido colectivo** incluya además de las extinciones contractuales propiamente dichas otras medidas complementarias, se indicaba que "las posibilidades básicamente son dos: "1. Considerar que el ámbito de la impugnación colectiva de un **despido colectivo** comprende no solo la calificación de las extinciones contractuales, sino también la validez de las medidas y decisiones complementarias pero relevantes. 2. Remitir el análisis de la legalidad o ilegalidad de esas otras medidas a posibles procedimientos separados, incluido el proceso de conflicto **colectivo**...". "Esta segunda opción, [aclara la sentencia] sustrae a la impugnación de los **despidos colectivos** una parte esencial de su contenido, como si fuese separable de la decisión extintiva en su conjunto".

Tras lo que concluimos que: " cuando existe acuerdo en la fase de consultas surge una inescindible unidad entre la extinción colectiva y las medidas en que se basa, una completa vinculación a la totalidad del acuerdo. No es pensable que se resuelva de forma separada sobre un extremo que ha condicionado la concurrencia de voluntades y que el resto quede inmovible"; para añadir sobre esa base que "la íntima conexión de unas cuestiones y otras comporta la existencia de una conexidad objetiva en el objeto procesal. Por eso, los contenidos básicos del acuerdo alcanzado durante la fase de consultas en un procedimiento **colectivo** de **despido** no deben ser objeto de impugnación autónoma y separada por la vía de conflicto **colectivo**...En estos casos la modalidad del art. 124 LRJS debe considerarse excluyente y prioritaria. La impugnación del acuerdo sobre el **despido colectivo** no puede hacerse por aspectos parciales sin tomar en consideración el conjunto de las medidas y sus efectos sobre el empleo. Es cierto que el legislador procesal no ha contribuido en absoluto a enfocar las cosas como acabamos de exponer, pero se trata del único remedio procesal de que dispone el intérprete a fin de evitar situaciones contrarias a la seguridad jurídica o la cosa juzgada. El lugar natural para examinar la validez de un pacto esencial del acuerdo sobre **despido colectivo** debe ser el pleito en que se cuestiona tal **despido colectivo** por la vía del art. 124 LRJS. Cuando no se impugna el **despido colectivo**, o cuando se ha impugnado y gana firmeza la correspondiente sentencia, se abre la posibilidad de examinar otras cuestiones del referido pacto; en este segundo procedimiento (de impugnación menor o secundaria) ha de respetarse lo dicho en la sentencia de **despido colectivo** (si existe) y, en todo caso, evitar el examen de cuestiones cuya trascendencia sea tal que se considere decisiva para el acuerdo alcanzado".

Recoge esos mismos argumentos nuestra posterior sentencia de 20 de julio de 2016, rec. 323/2014, que además añade " Corolario de lo anterior es la conclusión de que el análisis conjunto de todos los aspectos del acuerdo sobre el **despido colectivo** puede determinar que alguno de los examinados sea calificado como no ajustado a derecho, manteniendo el carácter justificado del propio **despido** y del resto de condiciones incluidas en el pacto", para significar a continuación que " De esta forma, el enjuiciamiento conjunto de todas las medidas del pacto en relación a su finalidad, a sus efectos sobre el empleo y a su adecuación a la legislación vigente, podía llevar a la Sala sentenciadora a declarar, como así ocurrió, la adecuación jurídica del **despido** y de su afectación, así como de otras medidas complementarias; a la vez que declaraba que dos aspectos concretos que regulaban condiciones específicas en las que el **despido** estaba previsto que se llevase a cabo eran contrarias al ordenamiento jurídico".

Con esto último se garantiza plenamente la tutela judicial efectiva de todas las partes, en tanto que, pese a la necesidad de impugnar conjuntamente y en un único procedimiento de **despido colectivo** la totalidad del acuerdo, es factible dar una distinta respuesta judicial a cada una de las diferentes medidas incluidas en el mismo, con independencia de su naturaleza jurídica, y de que pudieren referirse, como es el caso de autos, a suspensiones temporales de contratos de trabajo o modificaciones sustancial de condiciones.

4.- En lo que se refiere al hecho de que el acuerdo hubiere incluido determinadas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, pese a que la notificación de la empresa del inicio del periodo de consultas se refería exclusivamente a la extinción y suspensión temporal de contratos de trabajo, no cabe tampoco efectuar objeción alguna, desde el momento que el propio art. 51. 2 ET obliga a que el preceptivo periodo de consultas verse " como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los **despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad".

Impone de esta forma a todas las partes el deber de implicarse en la búsqueda de soluciones para evitar o reducir los **despidos colectivos** y atenuar sus consecuencias, con la adopción de otras medidas que puedan ser



adecuadas al efecto. Esto supone que cualquiera de ellas puede poner sobre la mesa durante la negociación todas aquellas posibles medidas que coadyuven a minorar las consecuencias del **despido colectivo**, con independencia de que la empresa las hubiere o no anunciado en la comunicación que debe dirigir a los representantes legales de los trabajadores para iniciar el periodo de consultas.

Esta genérica previsión legal se concreta con mayor detalle en el art. 8 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en el que de forma expresa se indica que a esos efectos y "entre las medidas para evitar o reducir los **despidos colectivos** se podrán considerar, entre otras, las siguientes: a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte. b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores. d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio **colectivo** aplicable conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial." g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados".

Lo que supone que durante el periodo de consultas es posible introducir cualquiera de estas medidas que de alguna forma ayuden a mitigar las consecuencias del **despido colectivo**, en tanto puedan contribuir a reducir el número de afectados o a mejorar las condiciones en las que vayan a tener lugar las extinciones de contratos que resulten inevitables.

No es necesario que tales medidas paliativas sean ya anunciadas por la empresa en la comunicación inicial de apertura del periodo de consultas, sino que pueden ser planteadas posteriormente durante la negociación como un mecanismo adecuado para cumplir con ese desiderátum que el legislador ha venido a instituir en el pilar esencial sobre el que debería descansar el periodo de consultas.

Admitir lo contrario y aceptar que las modificaciones de condiciones de trabajo que puedan finalmente pactarse debieren estar ya anunciadas por la empresa en el escrito inicial de apertura del proceso negociador, iría contra la propia naturaleza y finalidad de ese proceso y supondría vaciar de contenido el periodo de consultas, cegando la posibilidad de que las partes abran otras vías de negociación para cerrar un acuerdo cuando la empresa no ha anunciado desde el principio la opción de hablar sobre ese tipo de propuestas.

Y en lo que atañe a la posibilidad de acordar conjuntamente en un mismo periodo de consultas medidas de **despido colectivo** y de otra diferente naturaleza, ya dijimos en STS de 16 de septiembre de 2013, rec. 45/2012, que las medidas alternativas de tal carácter que puedan pactarse en la negociación de un **despido colectivo** "constituyen no solo un contenido lícito, sino también conveniente del acuerdo en el periodo de consultas, ya que sería absurdo y perjudicial para la coherencia de los acuerdos que ante una misma situación de crisis se fragmentara la negociación de las medidas adecuadas para hacer frente a aquélla".

Resolvimos en esa sentencia un supuesto en el que se alcanzó un acuerdo sobre diferentes medidas de movilidad geográfica en el seno de un expediente de regulación de empleo, que conforme a la normativa anterior tenía que ser aprobado por la autoridad laboral -lo que es irrelevante a estos efectos y no impide las traslación de ese mismo criterio al caso de autos-, para concluir: "Lo importante es que se haya cumplido la exigencia del artículo 40.2 del ET, no el marco del procedimiento en que lo ha sido, siendo secundario el conocimiento de la Administración, que además en el presente caso lo ha tenido. El hecho de que la autoridad laboral se haya limitado en sus resoluciones a autorizar los **despidos** en nada puede alterar estas conclusiones, pues solo aquéllos requerían autorización administrativa, bastando para la movilidad geográfica el acuerdo con los representantes de los trabajadores".

En el mismo sentido y en aplicación de idéntico criterio, nuestra STS de 19 de marzo de 2013, rec. 226/2013, admite la posibilidad de pactar en el marco de un **despido colectivo** modificaciones en la naturaleza misma de los contratos de trabajo, puesto que "la finalidad del periodo de consultas es la de buscar alternativas a los **despidos**, y una de ellas puede ser la novación que aquí se establece para transformar el contrato a tiempo completo en contrato fijo discontinuo con posterior recuperación de la contratación a tiempo completo, una finalidad lícita para hacer frente a una crisis de empleo que no vulnera ninguna norma del ordenamiento jurídico. Esto es posible, pese a lo que establece el art. 12.4.e) del ET, porque éste se refiere a la modificación por decisión unilateral del empresario o por la vía del art. 41.1 del ET, pero no alcanza a otras vías en la que cabe el acuerdo con el trabajador afectado o con los representantes de los trabajadores".

5. - Todos los anteriores razonamientos son igualmente aplicables a situaciones como las del caso de autos, en las que la empresa anuncia en la notificación a los representantes legales de los trabajadores su intención de



llevar a cabo un **despido colectivo** y una suspensión colectiva de contratos, sin que deban articularse para ello dos procesos de negociación separados y diferentes, uno para el **despido colectivo** y otro para la suspensión de contratos.

Bien al contrario, imponer esa exigencia sería un sinsentido que podría causar gravosas distorsiones en perjuicio de todas las partes, cuando la causa económica, técnica, organizativa o de producción que subyace bajo esa decisión empresarial es una y la misma, lo que aconseja y obliga a tratar conjuntamente todas estas posibles medidas en un solo proceso de consultas, para evitar una fragmentación inconexa del tratamiento de una misma problemática que es homogénea y exige una respuesta coordinada y global, tanto en la fase de negociación durante el periodo de consultas, como, aún más si cabe, en la respuesta que haya de darse a una eventual impugnación en un único procedimiento judicial.

A lo que debemos añadir, y esto es lo verdaderamente relevante, que las garantías, exigencias y requisitos del proceso de negociación del **despido colectivo** que regula el art. 51 ET son muy similares, y en cualquier caso, superiores y más rigurosas, a las que requieren los periodos de consultas de los arts. 47 y 41 ET para la suspensión de contratos y modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo que garantiza plenamente los derechos de los trabajadores sin menoscabo alguno de la finalidad que la ley otorga al periodo de consultas.

Siendo además, como hemos establecido en la antedicha STS 20 de julio de 2016, rec. 323/2014, que nada impide que la sentencia que deba resolver en un único proceso de **despido colectivo** ofrezca una respuesta separada y diferente para cada una de estas medidas, en el caso de que alguna de ellas resulte contraria a derecho.

Finalmente, aunque el recurso apunta que las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo incluidas en el acuerdo pudieren suponer una alteración a través de un procedimiento inadecuado de lo pactado en el convenio **colectivo**, se trata de una pretensión que no fue planteada en la demanda y que constituye por lo tanto una cuestión nueva que no podría introducirse extemporáneamente en fase de casación, tratándose además de una mera y simple afirmación unilateral de parte que no se sustenta en hechos probados que dejen constancia de tal supuesta modificación del convenio **colectivo**, ni se articula a través de un motivo de recurso en el que se argumenten e identifiquen las razones por los que se pudiere estar alterando con esta fórmula lo pactado en convenio.

QUINTO . 1. - El motivo segundo se acoge a la letra c) del art. 207 LRJS, y sin denunciar infracción de precepto legal alguno, se limita a solicitar la supresión del segundo párrafo del hecho probado octavo en los mismos términos que reitera en el motivo tercero al amparo de la letra d) del mismo precepto, arguyendo que contiene una afirmación de futuro sobre unas previsiones de producción que no tienen cabida en la resultancia fáctica.

Pretensión que debemos rechazar de plano: a) porque debe encauzarse a través de los motivos del recurso en los que se insta la revisión de los hechos probados, tal y como así se hace posteriormente en los términos que luego veremos; b) el contenido del ordinal impugnado no contiene valoraciones jurídicas predeterminantes del fallo que pudieren dar cobertura a un motivo de casación de esta naturaleza; c) no causa indefensión a los recurrentes la circunstancia de que la sentencia se haga eco de determinadas previsiones de producción realizadas por la empresa, que han sido incluso acogidas por los sindicatos firmantes del acuerdo; d) carece de cualquier eficacia a estos efectos la cita de un artículo de una publicación digital, que alude a la producción de vehículos del primer semestre del año 2016 y nada tiene que ver con las previsiones para el periodo posterior a la firma del acuerdo que se extienden hasta el año 2018.

SEXTO.1. - El motivo tercero se divide en siete apartados que interesan la revisión de los hechos probados al amparo del art. 207, letra d) LRJS.

Como cuestión previa se pone de manifiesto la dificultad que supone para los recurrentes la correcta identificación de los documentos invocados, en razón de que el procedimiento judicial se ha tramitado en una combinación de expediente digital y expediente en papel, lo que ha dado lugar a prueba documental mixta en soporte informático y escrito, de difícil gestión a estos efectos.

La Sala es sensible a esa circunstancia y será flexible en el examen de los requisitos legales que conforme a nuestra consolidada doctrina son de aplicación en esta materia, tal y como recuerda nuestra sentencia de 2 de marzo de 2016, rec. 153/2015, y las muchas que allí se citan, en las que señalamos que, " *el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario*



de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

Para destacar finalmente la reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), viene exigiendo, para que el motivo prospere: " 1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse). 2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica. 3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa. 4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada). No cabe apreciarlo si ello comporta repulsa de las facultades valorativas de la prueba, privativas del Tribunal de instancia, cuando estas atribuciones se ejercitan conforme a la sana crítica, porque no es aceptable que la parte haga un juicio de evaluación personal, en sustitución del más objetivo hecho por el Juzgador de instancia. 5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas. 6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. 7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo. 8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento. 9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte".

2. - Para el mejor entendimiento de algunas de las pretensiones contenidas en este motivo, debemos precisar con carácter previo que la empresa había tramitado un anterior ERE para 110 personas y un ERTE con un máximo de 10 jornadas laborables para el periodo julio de 2015 a 31 de marzo de 2016, mientras que el acuerdo objeto del litigio lo es para el periodo comprendido desde esa última fecha hasta el año 2018.

Expuesta esa aclaración, y en aplicación de los antedichos criterios, hemos de dar la siguiente respuesta a cada uno de los apartados del recurso: 1º) aunque parece tratarse de un simple error mecanográfico, se hace necesario, para evitar cualquier confusión, aceptar lo solicitado en el primer apartado y añadir al hecho probado primero que el ERTE rotatorio pactado en el acuerdo afectará a un total de 758 trabajadores de los definidos como personal mensual, tal y como así se recoge en el hecho probado tercero en cuanto transcribe el punto 2.2.b) del acuerdo; 2º) no debe acogerse el apartado segundo que interesa la adición de un nuevo hecho probado cuarto bis, para reproducir el contenido del escrito presentado ante la Inspección de Trabajo por el sindicato CUT, porque ya consta sobradamente reiterada su oposición al acuerdo firmado por los demás sindicatos demandados y la empresa, así como la respuesta que se le ofrece en el informe de la Inspección de Trabajo que reproduce el hecho probado quinto, con lo que nada relevante aporta esa modificación; 3º) idéntica solución merece el apartado tercero que pretende modificar el texto del hecho probado séptimo, con simple matizaciones que carecen de cualquier trascendencia por cuanto no alteran los datos y elementos que ya se recogen en el ordinal impugnado relativos a los contratos temporales formalizados por la empresa en el primer semestre de 2016 y las causas que los motivan. Sin que nada relevante añada la mención a las extinciones de contratos que pudieren haberse producido en marzo de 2016 con cargo al anterior ERE NUM001, que no afectan al acuerdo en litigio; 4º) en el apartado cuarto es donde reiteran los recurrentes la misma pretensión ya esgrimida en el motivo segundo del recurso, con la que persiguen sustituir, con las cifras de producción de vehículos del primer semestre de 2016, la alusión que se hace a las previsiones de producción futuras hasta 2018. Con independencia de que una y otra cosa no resulten incompatibles, lo que hace el hecho probado es simplemente recoger unas previsiones de futuro acordes con la rigurosa planificación de la actividad productiva a medio y largo plazo que es característica consustancian del sector de fabricación de automóviles, que han sido expresamente aceptadas por los sindicatos firmantes del acuerdo, y que no quedan desvirtuadas por las cifras de producción que pudieren haberse alcanzado en el semestre anterior al que dichas



previsiones se refieren, lo que impide acoger el motivo; 5º) tampoco aporta nada especialmente relevante para la resolución del asunto la pretensión del apartado quinto, en el que se pide adicionar un nuevo hecho probado octavo bis que incluya los datos de las jornadas en las que se ha trabajado en sábado en los meses de enero a junio de 2016, ya que: están referidas al periodo anterior al que se refiere el acuerdo en litigio; no afectan a los datos sobre la producción del bienio siguiente en los que se sustenta; y por sí solas no permiten deducir unas cifras de producción que pudieren desvirtuar las causas técnicas, organizativas y productivas que sirven de base al pacto; 6º) el apartado sexto postula la inclusión de un último párrafo en el hecho probado noveno, para indicar que no fue necesario aplicar el ERTE de 2015 porque todos los trabajadores afectados disponían de un remanente de saldo en su bolsa de horas plurianual. Ese dato no solo carece de cualquier incidencia en el acuerdo en litigio referido a un periodo posterior, sino que vendría a demostrar que la empresa ha aplicado razonablemente el contenido del ERTE de los años 2015/2016; 7º) el apartado séptimo solicita la adición de un nuevo hecho probado para recoger la petición del sindicato CUT de diversa documentación durante el periodo de consultas. Pretensión irrelevante cuando no se dice nada en la demanda sobre esa cuestión, ni tan solo se identifican los motivos por los que la falta de aportación de esos documentos pudiere ser importante para el desarrollo del periodo de consultas, limitándose el recurso a deducir genéricamente la supuesta mala fé de la empresa pese a que la demanda no alega la nulidad del periodo de consulta por falta de documentación.

SÉPTIMO . 1.- El cuarto de los motivos del recurso se acoge a la letra c) del art. 2017 LRJS y se articula en cuatro distintos apartados, ya que el numerado como quinto se corresponde en realidad con un motivo diferente al amparo de la letra e) del mismo precepto legal .

El primero de tales apartados denuncia infracción de los arts. 6 , 10. 2 h) y 2 g) LRJS , en concordancia con sus arts. 153 y siguientes, y en relación con los arts. 57 y 51 ET , para plantear por segunda vez las mismas cuestiones que ya fueron objeto del primero de los motivos del recurso, relativas a la competencia de la Sala de lo Social para conocer de la demanda y las objeciones a la conjunta tramitación de un procedimiento de **despido colectivo** y de suspensión temporal de contratos de trabajo, reiterando literalmente en su mayor parte el mismo contenido.

Nos remitimos por lo tanto a los razonamientos que ya hemos expuesto anteriormente, que es innecesario repetir.

2.- El segundo invoca nuevamente la infracción de esas mismas normas legales -cambiando en este caso el art. 47 ET por la mención del art. 41 ET -, para volver a reproducir los alegatos ya esgrimidos en el primer motivo del recurso en relación a la inclusión en el acuerdo de las medidas complementarias de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que ya hemos aludido, para insistir en que no debieron introducirse en la fase de negociación del periodo de consultas porque no las había anunciado la empresa en su comunicación inicial, y debieron en cualquier caso tramitarse separadamente en un procedimiento aparte conforme al art. 41 ET , de tal forma que correspondería a los juzgados de lo social, que no a la Sala del TSJ, conocer de su impugnación por la vía del conflicto **colectivo**.

Nos remitimos igualmente en este punto a nuestros anteriores razonamientos.

OCTAVO . 1. - El apartado tercero -que como bien dice el Ministerio Fiscal debió formularse al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS -, denuncia infracción de los arts. 51.1 º y 47.1º ET , para sostener que no concurren las causas organizativas y productivas en las que se sustenta el acuerdo alcanzado por las partes en materia de **despido colectivo** y suspensión temporal de contratos de trabajo.

Con carácter previo, y por su incidencia en el presente caso, debe tenerse en cuenta que el acuerdo objeto de impugnación fue aceptado por todas las organizaciones sindicales demandadas, que ostentan la representación de una amplísima mayoría de los trabajadores y suman el 88% de los integrantes del comité de empresa, lo que hace entrar en juego la doctrina de esta Sala sobre el valor reforzado de la existencia de un Acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores cuando judicialmente se cuestiona la concurrencia de las causas del **despido colectivo** (SSTS, entre otras muchas, 21 de diciembre de 2016, rec. 1416/2015 ; 16 de noviembre de 2016, rec. 1245/2015 ; 1 de junio de 2016, rec. 3111/2014 ; 10 de mayo de 2016, rec. 3541/2014).).

Dicha doctrina se refleja, especialmente, en las SSTS/IV 25-junio-2014 (rco 165/2013) y 24-febrero-2015 (rco 165/2014), en las que se establece que " ... *debemos llamar la atención sobre el hecho de que la decisión extintiva del empresario ... cuenta con la aceptación de una cualificada (más de dos tercios) mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora de **despido colectivo**. La existencia de este acuerdo no significa ni que ello implique una presunción de que concurren las causas justificativas de los **despidos**, ni que la decisión empresarial de proceder a dichos **despidos** no pueda impugnarse sin tratar de invalidar previamente o, al menos, simultáneamente ... el acuerdo por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puesto que tales previsiones -contenidas en el artículo 47.1 del ET respecto de las suspensiones de contratos de trabajo derivadas*



de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción- no figuran ni en el art. 51 del ET ni en el art. 124 de la LRJS en relación con los **despidos** por las mismas causas. Ahora bien, sentado esto, no es menos cierto que el juzgador podrá tener en cuenta, a la hora de apreciar la efectiva concurrencia de las causas justificadoras de los **despidos** alegadas por la empresa, el hecho, muy significativo, de que los representantes de los trabajadores -en este caso, el 77% de los integrantes del banco social de la comisión negociadora- han considerado que, efectivamente, dichas causas justificadoras concurrían en el supuesto de autos".

Lo que en el supuesto de autos cobra una especial relevancia en orden a valorar la concurrencia y justificación de las causas organizativas y productivas, en la medida en que no solo no se trata de que el acuerdo hubiere sido firmado por un único sindicato en cuyas listas hubieren sido elegidos el mayor número de los miembros del comité de empresa, sino que ha sido suscrito por hasta tres sindicatos diferentes, cuyo nivel de representatividad va mucho más allá de una simple mayoría más o menos cualificada y llega hasta alcanzar el 88% de la totalidad del comité de empresa. Dato al que debe otorgarse una singular relevancia por el especial conocimiento de la situación y problemática de la empresa del que sin duda disponen los que representan a una mayoría tan amplia de los trabajadores, poniendo de esta forma en especial valor el resultado final del proceso de negociación colectiva.

Más aún cuando no hay el menor indicio -ni siquiera se alega-, de la posible existencia de dolo, fraude, abuso de derecho o cualquier otro elemento que permitiere cuestionar desde esa perspectiva la bondad del acuerdo, a lo que se añade que el pacto incluye una multiplicidad de medidas complementarias de carácter organizativo y productivo para atenuar las gravosas consecuencias de los **despidos colectivos**, e incluye además múltiples soluciones y opciones para los trabajadores afectados, que ha sido el resultado final de un complejo proceso de negociación en el que los interlocutores sindicales gozan de una posición de privilegio en el conocimiento de las interioridades de la empresa y son por ello los más cualificados para valorar el verdadero alcance de las causas organizativas y de producción invocadas.

Esto no supone que los órganos judiciales deban convalidar, sin más, y por ese exclusivo motivo el contenido del acuerdo, pero no puede negarse que le otorga un valor especialmente reforzado a tales efectos.

2. - La sentencia recurrida ya destaca con acierto esa misma circunstancia, para concluir que de los datos y elementos de juicio " 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..".

El recurso pretende contradecir esas conclusiones con la invocación de determinadas circunstancias relativas a los datos de producción, aplicación de jornadas en sábados y contrataciones temporales anteriores al periodo al que afecta el contenido del acuerdo, sobre las que ya hemos razonado en los hechos probados que no son relevantes para la resolución del asunto, por cuanto no sirven para cuestionar las previsiones de producción futura hasta el año 2018 en las que se sustentan las causas organizativas y productivas que han servido de base al contenido del acuerdo.

Tienen razón los recurrentes cuando sostienen que los órganos judiciales - incluso pese a la existencia de acuerdo-, han de velar porque verdaderamente concurren los requisitos que conforme a los arts. 41 , 47 y 51 ET justifican este tipo de medidas, entre ellos, su adecuada razonabilidad, en línea con lo que señala nuestra STS de 25/02/2015, rec. 74/2015, cuando pone de manifiesto que " En anteriores pronunciamientos de esta Sala IV hemos recordado que a los órganos jurisdiccionales les compete no solo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida adoptada. Así lo señalábamos en la STS/4ª/Pleno de 18 febrero 2014 (rec. 96/2013), en la que aplicábamos al **despido colectivo** la doctrina sentada al respecto para la modificación sustancial de condiciones de condiciones en la STS/4ª de 27 enero 2014 (rec. 100/2013). En ésta última, precisábamos que la razonabilidad no había de entenderse como exigencia de que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella (lo que es privativo de la dirección empresarial), sino como adecuación idónea al fin.



Abundando en ello, hemos señalado que el respeto al art. 4 del Convenio 158 OIT impide aceptar que el control judicial del **despido** se limite a comprobar si concurren las circunstancias definidoras de una situación económica negativa, sino que sirve para determinar si concurre el nexo de razonabilidad entre lo pretendido -un determinado número de extinciones contractuales- y la causa desencadenante -una circunstancia económica y productiva- (STS/4ª/Pleno de 25 junio 2014, rec. 165/2013). Por ello consideramos inadmisibles, tanto el extraordinariamente limitado papel que de manera formal se atribuye a los tribunales en el Preámbulo de la Ley 3/2012, como la discrecionalidad absoluta que, en todo caso, solo corresponde al empresario cuando medie causa legalmente descrita (STS/4ª/Pleno de 17 julio 2014, rec. 32/2014)".

Sin que la aplicación de este mismo criterio en el caso de autos pueda conducir a un resultado diferente al establecido en la sentencia de instancia, que declara probada la concurrencia de las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa, y califica las medidas pactadas con los representantes legales de los trabajadores como razonablemente adecuadas para hacer frente a la situación a la que debe enfrentarse en el periodo transitorio hasta la fabricación de los nuevos modelos de vehículos que le sean asignados por la matriz del grupo en el que está integrada a nivel internacional, las conservadoras previsiones de venta que se esperan, y la necesidad de mayor eficacia organizativa y reducción de costes.

NOVENO . 1.- El apartado cuarto denuncia indebida aplicación del art. 8.2 a) del RD 1483/2012, de 29 de octubre , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de **despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en relación con los arts. 51.1 y 46.4 ET ; 208 LGSS y arts. 6.4 y 7.2 del Código Civil .

Cuestiona este motivo una de las específicas medidas que incluye el acuerdo en litigio, la recogida en su capítulo primero letra D), en la que bajo el título "Programa de extinciones para proyecto personal con derecho de reingreso preferente", se dispone que " *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 causara 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 reingreso 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 reingreso, siendo sus especialidades las siguientes: Las extinciones de contrato generadas al amparo de la misma Implicarán la percepción de una indemnización equivalente a 1,25 anualidades de Salario Anual Bruto y un derecho de reingreso que 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".*

A juicio de los recurrentes esta medida supone un incumplimiento de lo dispuesto en el art. 51 ET , puesto que realmente escondería una excedencia en fraude de ley con cargo a fondos públicos, que no una extinción de contratos de trabajo consecuencia del **despido colectivo**.

2. - Argumento que no podemos compartir, cuando lo que hace el acuerdo es simplemente acogerse a unas de las posibles medidas que específicamente contempla el art. 8. 2, letra a), del RD 1483/2012, de 29 de octubre , entre las que pueden adoptarse para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, esto es: " *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 es de ver en el texto de aquel acuerdo -que hemos transcrito en los antecedentes de hecho de la presente resolución-, en su capítulo primero se pactan un total de cuatro modalidades diferentes de extinciones de contratos a las que pueden acogerse voluntariamente los trabajadores afectados, cada una de ellas de unas diferentes características y una distinta cuantía indemnizatoria: a) las que se denominan como "extinciones clásicas", que conlleva una indemnización más alta, y que es además decreciente en razón de la edad del trabajador, con unos máximos diferentes en función de la antigüedad; b) las dirigidas a personal con dificultades de adaptación que tengan la posibilidad de obtener un certificado de minusvalía, con una indemnización uniforme de un año de salario bruto; c) las previstas, preferentemente, para menos de 50 años que tengan previsto iniciar nuevos proyectos de futuro, cuya cuantía es de una anualidad por cada 8 años de antigüedad; y d) las extinciones con derecho de reingreso preferente, para las que a su vez se establecen dos submodalidades que se diferencian en el importe de la indemnización y el plazo del que se dispone para ejercitar el derecho de reingreso.

En ninguna de las tres primeras modalidades se contempla la opción de reingresar en la empresa, mientras que en esta última se reconoce un derecho de reincorporación preferente en el caso de que se produzcan vacantes en el "mismo oficio o familia profesional" y se solicite dentro de los 30/36 meses siguientes desde la extinción de contrato, caducando ese derecho si no se ejercita en plazo o se rechaza una vacante ofrecida por la empresa.

No vemos tacha de ilegalidad alguna en este puntual acuerdo sobre extinciones con derecho de reingreso.

La adscripción a este programa es voluntaria; la indemnización que se percibe es menor a otras modalidades, el reingreso queda condicionado a la existencia de vacantes y a su ejercicio dentro de un determinado plazo, de forma que incluso se pierde definitivamente si no se activa en tiempo o se rechaza una vacante.

El régimen jurídico de esta modalidad de extinción es muy similar al previsto legalmente para las excedencias voluntarias en el art. 46.5 ET, y el hecho diferencial de que incluya la percepción de una determinada indemnización, encuentra perfecta justificación en las circunstancias que han llevado al acuerdo en el contexto de un procedimiento de **despido colectivo**, en el que se busca incentivar la voluntariedad en la aceptación por los trabajadores de las extinciones de contratos, para limitar en lo posible la más traumática imposición de esa gravosa consecuencia.

Lo pactado en tal sentido no contraviene por lo tanto ninguna disposición legal.

Nada impide que el acuerdo entre la empresa y los trabajadores venga a configurar un régimen jurídico más beneficioso que el previsto legalmente para las excedencias voluntarias, en cuanto incluye la percepción de una cierta indemnización y se garantiza que la reincorporación lo sea en una plaza análoga conservando salario, antigüedad y nivel profesional, y, como hemos dicho, la medida se ajusta a lo previsto específicamente en el art. 8. 2, letra a) del RD 1483/2012.

Señalan los recurrentes que esta opción extintiva supone el acceso fraudulento a prestaciones de desempleo, prescindiendo de dos consideraciones especialmente relevantes, a estos efectos y en este concreto supuesto: a) que los sindicatos no son guardianes abstractos de la legalidad, (SSTS 14 de febrero de 2017, rec.104/2016, 8 de abril de 2016, rec. 285/2014; 21 de octubre de 2015, rec.126/2015, entre otras muchas), puesto que la capacidad que tienen para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores no autoriza a concluir sin más que es posible a priori que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer; y b) que ni la autoridad laboral, ni los servicios públicos de empleo se han opuesto a lo pactado, ni han cuestionado la perfecta legalidad de esta modalidad de extinción de la relación laboral con derecho a reingreso que se ha incluido en el acuerdo de **despido colectivo**.

DÉCIMO . 1. - El quinto y último apartado del recurso se formula por la vía de la letra e) del art. 207 LRJS -razón por la que hemos dicho que constituye en realidad un motivo autónomo-, y denuncia infracción del art. 47 ET y 20.6 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, de conformidad con el art. 47.1 ET, para sostener que es contrario a derecho el pacto que contempla para el futuro la suspensión de contratos de trabajo sin establecer un calendario concreto e individualizado para cada uno de los trabajadores afectados.

Entiende el recurso que la normativa legal vigente obliga a comunicar a la autoridad laboral el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada, y no se puede dejar abierta la posibilidad de fijarlos en el futuro.

Alegato que constituye cuestión nueva en casación porque no fue invocado en la demanda y ni siquiera en el acto de juicio oral, motivo por el que la sentencia no contiene ningún pronunciamiento al respecto y es razón suficiente para desestimarla.



2. - En cualquier caso, lo pactado en esta materia no contraviene lo dispuesto en los arts. 20.6 y 23 del RD 1483/2012 .

El primero de esos preceptos establece que " *A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo*"...."*En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados*".

Y el art. 23 señala que: " *Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el art. 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.* "

No cuestiona el recurso el contenido de la comunicación que en cumplimiento de estos preceptos haya dirigido la empresa a la autoridad laboral, ni tampoco el que pueda haber enviado a cada uno de los trabajadores afectados por esa medida, sino los términos del propio acuerdo.

Y como es de ver en el mismo, se aprueba la suspensión de un máximo de 20 jornadas completas de trabajo, en el periodo que va desde su firma hasta 31 de marzo de 2008, y se fija expresamente un calendario de días de suspensión a tal efecto que consiste en aplicarlo 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 en cada una de las anualidades afectadas a partir del 16 de septiembre de 2016 y del 8 de septiembre en 2017, tras lo que se concede a la empresa ciertas facultades para modificar las jornadas inicialmente establecidas, informando de ello a la comisión de seguimiento del acuerdo.

Este acuerdo cumple adecuadamente las exigencias que imponen los mencionados preceptos legales, que contra lo que se sostiene en el recurso, no obligan a aplicar necesariamente las suspensiones de los contratos de trabajo en la fecha en que se comunique a la autoridad laboral, cuando en el pacto pudiere haberse establecido una fecha posterior.

Y en lo que al establecimiento de un calendario de aplicación, es suficiente para cumplir con las exigencias legales la referencia que en el pacto se hace a los tres primeros viernes de cada mes.

El acuerdo se ajusta por lo tanto a los términos exigidos en la norma y cumple adecuadamente los parámetros de legalidad requeridos.

Cuestión distinta es la posterior obligación que incumbe a la empresa de trasladar todo ello a la notificación individual que debe remitir a cada trabajador conforme al citado art. 23, para informarle en ese momento de "*los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia*", garantizando de esta forma el perfecto conocimiento de los afectados de las jornadas concretas de suspensión de su contrato de trabajo, lo que en nada afecta a la validez del acuerdo sino a su futuro cumplimiento.

UNDÉCIMO. Todo lo razonado conduce, de conformidad con el Ministerio Fiscal, a la íntegra desestimación del recurso para confirmar en sus términos la sentencia recurrida. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por D. Luis y D. Santiago , en su condición de miembros del Comité de Empresa, elegidos por las siglas de CUT en la empresa "Peugeot Citroën Automóviles, S.A., representados y defendidos por el letrado D. Matías Movilla García, contra la sentencia dictada el 21 de julio de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia , en procedimiento de demanda de **despido colectivo** núm. 25/2016, seguido a instancia de los ahora recurrentes contra la empresa Peugeot Citroën Automóviles, S.A. y las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo: Sindicato Independiente de Trabajadores de Citroën (SIT- FSI); la Sección Sindical de Comisiones Obreras; y la Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores, para confirmar en sus términos la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.



Así se acuerda y firma.

Jesus Gullon Rodriguez Maria Milagros Calvo Ibarlucea Luis Fernando de Castro Fernandez Jose Luis Gilolmo Lopez Maria Luisa Segoviano Astaburuaga Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana Rosa Maria Viroles Piñol Maria Lourdes Arastey Sahun Antonio V. Sempere Navarro Angel Blasco Pellicer Sebastian Moralo Gallego Jordi Agusti Julia **PUBLICACIÓN**.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ