

Letrado: JOSEP MARIA GASCH HURIOS
Colegiado nº: 21048
Colegio: Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona

A LA SALA DE LO SOCIAL **DE LA AUDIENCIA NACIONAL**

Josep Maria GASCH HURIOS, abogado, con domicilio en 08010 BARCELONA, calle Trafalgar 50-52, BAJOS (Asesoría Jurídica Col·lectiu Ronda), con teléfono núm. 93 268 21 99 y fax número 93 268 12 30, correo electrónico notificacionslaboral@cronda.coop, en nombre de la **ASOCIACIÓN PRIMERAS DE CATALUÑA**, Sindicato de ámbito estatal con presencia en el grupo Endesa, de conformidad con la copia de poderes que se acompaña, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional comparece y, como mejor en derecho proceda, dice:

Que formula **DEMANDA** en materia de **Modificación Sustancial de las condiciones de trabajo, colectiva**, mediante la modalidad procesal de **CONFLICTO COLECTIVO**, frente a las siguientes empresas:

ENDESA, S.A., con CIF A28023430

EMPRESA CARBONÍFERA DEL SUR ENCASUR, S.A., con CIF A28103273.

ENDESA ENERGÍA, S.A.U., con CIF A81948077

ENDESA GENERACIÓN, S.A., con CIF A82434697

ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L., con CIF B82265364

ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES, S.L.,
con CIF B82846866.

ENDESA RED, S.A., con CIF A82434663

ENEL GREEN POWER ESPAÑA, S.L., con CIF B61234613

ENEL IBERIA, S.L., con CIF B85721025

UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN, S.A.U., con
CIF A35543263

GAS Y ELECTRICIDAD, S.A.U., con CIF A07924079

Todas ellas con domicilio en 28042 MADRID, calle Ribera del Loira, número 60, o pudiéndose citar en dicho domicilio al ser todas ellas según la propia comunicación de modificación sustancial de condiciones de trabajo empresas del GRUPO ENDESA.

Y EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES, SL., con CIF B82846817 y domicilio en 08018 Barcelona, Av. Vilanova, 12.

Asimismo debe ser demandado el Sindicato **Unión General de Trabajadores, UGT**, habida cuenta de su participación en el acuerdo en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones, con CIF G28474898, 28004 Madrid, calle Hortaleza número 88, o en el domicilio de la empresa.

Y como interesados y aunque no firmaron el pacto deben llamarse al pleito **CCOO y Sindicato Independiente de la Energía, SIE**, pudiéndose citar en el domicilio de la empresa.

Fundan la presente en base a los siguientes,

HECHOS

Y FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- LEGITIMACIÓN ACTIVA.

El Sindicato demandante, ASOCIACIÓN PRIMERAS DE CATALUÑA es un sindicato de ámbito estatal, inscrito desde 7 de julio de 1984 en el Depósito de Estatutos de organizaciones sindicales y empresariales, con presencia en Cataluña y con 54 afiliados.

Todos ellos son personal excluido de convenio, algunos de ellos AVS (se explicará a continuación).

En la Junta Directiva del sindicato del pasado día 19 de abril de 2020 se decidió la interposición del presente procedimiento colectivo. Se acompaña como documento número 1 certificación del Secretario de la Junta con relación a dicha decisión.

SEGUNDO.- ÁMBITO SUBJETIVO DE AFECTACIÓN DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO CON AFECTACIÓN AL PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO, QUE PUEDE ESTAR EN DIFERENTES SITUACIONES IDENTIFICADAS POR LA PROPIA EMPRESA EN LA MEMORIA CORRESPONDIENTE.

El conflicto colectivo que se plantea afecta al personal excluido de convenio, que puede además pertenecer a varios colectivos que tienen relación con las demandadas, que igualmente han sido identificadas como empresas afectadas por la propia memoria que presentó el grupo Endesa a los Sindicatos a los que escogió como interlocutores para la modificación sustancial que planteó.

En concreto el personal afectado de APC es personal excluido que puede ser jubilado, AVS o personal activo. Todos ellos tienen su carta de excluido, de la que acompañamos a esta demanda una a título de ejemplo, como documento número 2. En dicha carta como es de ver se incluye el siguiente párrafo: **«Asimismo, mantendrás los beneficios sociales que vienes devengando en la actualidad. Dichos beneficios sociales evolucionarán en los mismos términos que para el personal que permanece en el ámbito de aplicación de convenio y se revisarán según criterio de la Empresa.»**

Asimismo la memoria presentada por la empresa en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT en adelante), define también el ámbito subjetivo, y según la misma los afectados son, y transcribimos, el «personal excluido del V Convenio colectivo, independientemente de que formen o no parte del colectivo de personal activo en empresas del Grupo Endesa», haciéndose referencia a unas 2400 personas.

En cualquier caso se acompaña a la presente demanda la decisión comunicada a los trabajadores que incluye dicha memoria, como documento número 3 de la misma.

El personal excluido de convenio o con un pacto de excluido tiene reguladas sus condiciones mediante un contrato con la empresa, o acuerdo, que con relación a los afiliados del sindicato demandante dejan muy clara la no aplicación del convenio colectivo y el mantenimiento de derechos, beneficios sociales que se numeran, etc...

Dicho personal excluido puede ser personal en activo pero también personal con el contrato suspendido de conformidad con el Acuerdo Voluntario de Salidas (por las siglas personal AVS) y otros.

TERCERO.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, NOTIFICACIÓN DE LA MISMA, Y DELIMITACIÓN DE LAS PRETENSIONES DEDUCIDAS EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO.

El Sindicato Asociación Primeras de Cataluña, en adelante APC, no ha recibido comunicación alguna como tal del grupo Endesa o de las empresas demandadas y afectadas por el conflicto. Si han recibido integrantes de dicho sindicato notificación de la empresa como afectados individuales, constando a la Junta notificaciones a partir del día 27 de marzo de 2020. Se acompaña como documento número 2 una de dichas notificaciones, resultando afectados todos los afiliados por la modificación.

Las pretensiones de la demanda serán la declaración de nulidad de la MSCT, o subsidiariamente la declaración de que dicha modificación es injustificada.

Se pretende la declaración de nulidad por varias cuestiones:

I.- La falta de legitimidad de los sindicatos a los que se convocó al procedimiento de modificación por haber concluido su mandato en el año 2018 y haberse prorrogado el mismo para la negociación del convenio colectivo que se estaba produciendo a la conclusión de dicho mandato, estando convocadas, además elecciones para la renovación de la representación de los trabajadores para marzo, abril y mayo de 2020, y habiéndose celebrado elecciones en centros de trabajo con anterioridad. Dicha falta de legitimidad se acompaña además de una actuación dolosa y fraudulenta de los representantes del Sindicato UGT y de la empresa, aprovechando esta la disposición de UGT a

negociar y firmar acuerdos en la situación referida, pues dichos representantes saben perfectamente cuando firman el acuerdo en el procedimiento de MSCT que sus afiliados no apoyan lo que están haciendo y su mandato está agotado.

II.- El uso totalmente desviado del procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que debe plantearse por empresas y centros de trabajo, y no puede plantearse conjuntamente a un grupo de empresas, no pudiéndose sustituir dicha negociación por empresas y centros de trabajo por la negociación con la representación dentro del marco del grupo Endesa, al modo de la negociación del convenio colectivo que si permite expresamente dicha negociación dentro del marco de un grupo de Empresas.

III.- Que no puede modificarse a través del procedimiento MSCT derechos que no son condiciones de trabajo, pues no pueden ser condiciones de trabajo aquellas del personal prejubilado o jubilado. Dichos derechos no son condiciones de trabajo sino derechos que derivan de otros títulos como lo son acuerdos de prejubilación o salida voluntaria o suspensión del contrato de trabajo celebrados entre empresas y trabajadores que dejan de serlo.

IV.- UGT y Grupo ENDESA actúan en abuso de derecho al conocer que algunos derechos se firmaron por ambos con carácter permanente para el personal que fue afectado por la constitución del grupo ENDESA, aunque cierto es que el Tribunal al que nos dirigimos no acogió el carácter de permanente de dichos derechos al desestimar la demanda de conflicto colectivo de CCOO, UGT, SIE y CIG con la Sentencia de 26 de marzo de 2019, que si no nos equivocamos todavía no es firme.

Subsidiariamente se solicita la declaración de que la medida es injustificada, por no existir causas para la misma, a pesar del literal del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- ANTECEDENES DE LA MSCT.

Como refiere la propia memoria que se acompaña el grupo Endesa a finales de 2018 comunicó a distintos colectivos con relación a sus beneficios sociales que quedaban sin efecto, impugnándose dicha decisión por los sindicatos CCOO, UGT y SIE, dictándose la sentencia de marzo de 2019 referida. Dicha sentencia fue recurrida por los tres sindicatos, pero, antes de que se dictara Sentencia, que todavía hoy no ha sido comunicada, UGT y Grupo Endesa llegaron a varios acuerdos, entre los cuales se sometían a laudo arbitral varias materias de la negociación del convenio colectivo, UGT se comprometía a retirar su recurso al Tribunal Supremo y a intentar convencer a los otros dos sindicatos de que retiraran el suyo.

El laudo arbitral se dictó siendo su contenido prácticamente el V convenio colectivo, impugnado, hasta donde conoce esta parte, por CCOO y SIE. Debe decirse que UGT tenía, en la composición de los comités de empresa salidos de las elecciones de 2014, la mayoría y así estaba reconocido por grupo Endesa y el resto de sindicatos con representación.

Una vez firmado el convenio acababa la prórroga del mandato de los representantes de los trabajadores, prórroga que ya en si era escandalosa (se firma el convenio más de un año y medio después de acabado el mandato de cuatro años), por afectar al derecho fundamental a la libertad sindical (derecho de los sindicatos a presentarse a las elecciones). En ese momento, firmado el convenio, CCOO convocó elecciones en la mayoría de centros de trabajo del grupo Endesa. En algunos de dichos centros se han llegado a celebrar las elecciones, resultando evidente que la mayoría de los trabajadores no aprueba la actuación de UGT, como sabemos casi todos, excepto parece ser los

representantes legales de UGT, que se lanzaron a firmar todo aquello que la empresa les ha pedido. En dicha elecciones se dibuja una representación de los trabajadores con mayorías de CCOO, y un hundimiento en representación de UGT.

En otros centros de trabajo no se han podido celebrar las elecciones al hacer uso UGT de la prerrogativa del último párrafo del apartado 2 del artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que en caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones prevalece la fecha de elecciones presentada por la mayoría sindical en el centro de trabajo o ámbito correspondiente, estableciendo UGT fechas más tardías de elecciones que han acabado coincidiendo con la declaración del estado de alarma.

En este estado de cosas la empresa convoca a la representación sindical a una negociación para aplicar una MSCT a todo el personal ya identificado en la presente demanda, llegando UGT al acuerdo comunicado.

QUINTO.- NULIDAD DE LA MSCT POR PLANTEARSE CON UNA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON EL MANDATO CADUCADO, CON ELECCIONES CONVOCADAS Y SIN LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR.

Como se ha anunciado entendemos que la MSCT es nula de inicio solo por el hecho de que se plantea a una representación de los trabajadores calculada sobre las elecciones de 2014 y por tanto sin legitimidad alguna, cuando ya se están celebrando elecciones en algunos centros de trabajo (elecciones que cambian ya aquella representatividad) y están convocadas elecciones en todos los centros de trabajo del grupo.

En efecto, sin perjuicio de que podría defenderse por el

Sindicato demandante que la extensión de un mandato electoral durante un año y medio parece ya vulnerar normas de derecho que se corresponden con el principio de funcionamiento democrático que debe imperar en cualquier institución representativa en un estado democrático y de derecho (artículo 1 de la constitución española), dicha extensión más allá de la negociación del convenio colectivo, para lo que fue pactada, parece realmente una transgresión a estas mínimas normas democráticas.

Realmente la empresa obra de mala fe y en fraude de ley cuando aprovecha una determinada composición de la representación de los trabajadores que le parece favorable para cerrar el ciclo de modificaciones en los derechos de trabajadores, iniciado con la firma del convenio colectivo, cuando sabe que dicha composición está ya fuera de cualquier plazo razonable de prórroga y cuando se están celebrando o convocadas elecciones que van a cambiar la composición.

Entedemos pues que la MSCT debe ser declarada nula por dicho planteamiento en falso.

La fundamentación de dicha nulidad propiamente está en el artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el mandato de los representantes de los trabajadores será de cuatro años, y la doctrina jurisprudencial que ha establecido que dicho mandato y las garantías que conlleva no pueden prorrogarse por el hecho de no convocarse elecciones. Asimismo debe citarse el artículo 7.2 del Código Civil cuando establece que la Ley no ampara el abuso de derecho, que eso constituye la actitud de la empresa, con la connivencia de UGT.

**SEXTO.- NULIDAD DE LA MEDIDA POR NO
PLANERASE COMO ESTALBLECE EL PROPIO
ARTÍCULO 41 DEL ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES.**

Se anunciaba igualmente el uso desviado del procedimiento de MSCT establecido en el artículo 41. En efecto, el artículo 41 del Estatuto establece, destacándose todas las previsiones respecto el ámbito en el que puede darse:

«1. **La dirección de la empresa** podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

(...)

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, **en las empresas** que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores **de la empresa** en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, **en las empresas** que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de

modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas **con los representantes legales de los trabajadores**, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. **La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.** La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) **Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal.** En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, **a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar**

parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará

su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.»

Es decir, el artículo 41 establece de forma clara que el procedimiento debe establecerse en el ámbito de la empresa, que puede tener varios centros de trabajo o solo uno.

En ningún momento se establece una posibilidad de negociar una MSCT en un grupo de empresas o en un sector.

Esa posibilidad si se da, y es la que habitualmente es usada en el marco del grupo Endesa, en la negociación de un convenio colectivo, al amparo del artículo 87 del Estatuto, que establece que *«Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación*

de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.»

Es decir, que de forma evidente se transgrede el artículo 41 del Estatuto cuando se procede a comunicar el inicio de una MSCT en el ámbito del grupo Endesa a negociar con la representación de los trabajadores que se deriva de la suma de todos los representantes de los trabajadores de todas las empresas del grupo Endesa.

Por tanto parece evidente la transgresión, y queda ya referida en este caso la fundamentación de derecho.

SÉPTIMO.- NULIDAD DE LA MEDIDA POR AFECTAR A PERSONAL QUE NO OSTENTA LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR.

En efecto asimismo el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores plantea la posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo. Pueden modificarse las condiciones de trabajo de los que ya no trabajan?

Ciertamente la medida afecta a personal en activo, por lo que lo que se refiere aquí afecta solo a una parte del personal que según la memoria de la empresa sería afectado por la MSCT.

Es el personal AVS, que rige sus condiciones por el contrato de salida voluntaria de la empresa, y el personal jubilado o prejubilado por otros caminos. Entendemos que no puede inferirse de lo prescrito en el artículo 41 del Estatuto, en ningún caso, que puedan modificarse a través de dicha vía las condiciones del personal pasivo para llamarlo así o que no trabaja y tienen suspendido (en la práctica definitivamente) o extinguido su contrato de trabajo.

Por tanto la medida también sería nula por ser el

planteamiento de la misa imposible para buena parte del personal que la empresa identifica como afectado para recortarle sus beneficios sociales que surgen de distintos títulos y no del contrato de trabajo ya.

OCTAVO.- NULIDAD DE LA MEDIDA. ABUSO DE DERECHO DE LAS PARTES FIRMANTES ALTERANDO DERECHOS RECONOCIDOS DE FORMA PERMANENTE A LOS TRABAJADORES DE ENDESA.

Se defenderá por último y con todo el respeto para el Tribunal al que nos dirigimos que no podemos dejar de defender que algunos de los derechos que se pretenden modificar con la MSCT son derechos que las mismas partes establecieron con carácter permanente en otros acuerdos.

En efecto, así se estableció en el Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria de 27 de abril de 1999, en concreto en su artículo 4.1.b). Dicho acuerdo fue publicado en el BOE y registrado en el Ministerio de Trabajo.

El Acuerdo afectaba a todas las empresas llamadas de Origen que se fusionaron para crear las distintas empresas del grupo ENDESA.

Dicho artículo establece que las garantías enunciadas en los artículos 14.2, apartados f) y h), 16.1 y 18.3.c) tendrán carácter permanente. Dichas garantías son, entre otras, el mantenimiento de las condiciones más favorables de los convenios de origen como condición ad personam (14.2.f).

Dichos acuerdos fueron firmados por la empresa y UGT, entre otros, y son estos mismos actores los que al cabo de los años deciden que aquello que se firmó con carácter permanente, expresamente pactado como permanente como garantía para los trabajadores

provinientes de las empresas de origen, ahora se anule.

Resulta evidente que la estrategia de la empresa con la connivencia de UGT ha sido efectivamente deshacer ese pacto, que, si bien es cierto que formalmente las partes firmantes son las mismas en realidad es un pacto que alcanza a toda la plantilla y genera unos derechos establecidos con un carácter permanente que resulta del todo abusivo, en la situación descrita y de la forma que se ha ido haciendo desde finales de 2018 parece una estrategia empresarial abusiva otra vez.

Ciertamente que el Tribunal al que nos dirigimos no contempló en su Sentencia dictada en marzo de 2019 en procedimiento de conflicto colectivo que este pacto de 1999 impidiera a la empresa por la caída de la ultraactividad del convenio realizar recortes en materia de beneficios sociales a todos los colectivos de Endesa, pero como decíamos dicha Sentencia no es firme y deberá esperarse a su firmeza para contemplar si estamos ante un antecedente sólido o puede volverse a valorar la incidencia de este pacto en la actitud de las partes.

Entendemos pues que las condiciones de trabajo o no deberían haber sido cambiadas por estar contempladas en dicho pacto como permanentes.

NOVENO.- MEDIDA INJUSTIFICADA POR FALTA DE CAUSA.

Por último y a pesar del literal del artículo 41, que establece que *«Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción*

prevista en el párrafo segundo del apartado 3.», ya se ha anunciado que de forma subsidiaria a la nulidad se solicita la declaración de que la medida es injustificada.

Ciertamente no se contempla en la memoria presentada causa justificante alguna de la medida, y toda la justificación que poco debía importar a UGT, pues se trataba de llegar al pacto, no de evaluar las causas, por lo que entendemos que en el presente caso si deberá analizarse la existencia de causas, que negamos, por ser incluso hipócritas sinó inventadas, como la imagen de Endesa ante sus clientes si no hace esta medida, siendo inexistente por tanto las causas y la negociación de buena fe sobre las mismas, debiéndose declarar que dicho acuerdo sobre la existencia de causas supone es doloso y supone un acuerdo para fijar la medida no un real reconocimiento de la causa.

No obstante esta parte solicitará las actas de la negociación pues no estuvo en ella y se reserva el derecho a la vista de dichas actas de alegar lo que a su derecho convenga.

En su virtud, a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

SUPLICA:

Que admitiendo esta demanda se sirva citar a las partes para la celebración del acto del juicio, previo el de conciliación, caso de no avenencia seguir con los demás tramites hasta dictar Sentencia por la que estimando la presente demanda:

I) Se declare la nulidad del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, condenando a las partes a estar y pasar por dicha declaración.

II) O, subsidiariamente, se declare que dicha modificación

sustancial es injustificada y se deje sin efecto, con la misma condena referida.

PRIMER OTROSÍ.- Al objeto de practicar prueba de Interrogatorio de partes en el momento procesal oportuno de la Vista, interesan que por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se acuerde citar al legal representante de la demandada o persona en quien éste delegue, siempre que en cualquiera de ambos casos **se trate de conecedor directo y personal de los hechos objeto de controversia en el presente procedimiento** para que comparezca conforme a los **epígrafes 3 a 5 del artículo 91 de la LRJS**, bajo apercibimiento, en uno u otro caso, de que si no comparece, o lo hace en forma distinta a la solicitada, o se negare a responder o lo hiciere de forma evasiva o inconcluyente, se le declarará confesa de los hechos de la demanda y los que guarden relación con el objeto del juicio, además de imponerle la multa prevista en el **artículo nº 304 de la Ley 1/2000 de Enjuiciamiento Civil**.

SEGUNDO OTROSÍ.- Y como prueba documental, interesa que por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se acuerde requerir a las empresas demandadas para que aporten a la mayor brevedad posible y como máximo en 10 días desde la recepción de la demanda las actas de la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

TERCER OTROSÍ .- Para toda clase de citaciones y notificaciones se designa el despacho profesional del Letrado que firma la presente, **Colectivo Ronda, Asesoría Jurídica, sito en 08010 Barcelona, C/ Trafalgar, 50-52, Bajos (teléfono 93.268.21.99, fax 93.268.12.30)**.

CUARTO OTROSÍ.- No se acompaña acta alguna de intento

de conciliación en sede administrativa por estar exceptuado el procedimiento de Modificación sustancial de condiciones de trabajo de dicho trámite en el artículo 63, al que hace referencia a su vez la regulación del procedimiento de conflicto colectivo.

QUINTO OTROSÍ.- Conoce esta parte la presentación de una demanda de conflicto colectivo en el día de la fecha de esta, 23 de abril de 2020, con similares pretensiones, causas de pedir, demandados y afectados, excepto el Sindicato demandante en la presente, por lo que entendemos que debería acumularse el procedimiento al que de lugar esta demanda, en su caso, al que de lugar la demanda presentada a la que hemos hecho referencia.

Y en su virtud, a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional **SOLICITA** se sirva ordenar de conformidad con lo interesado.

En Barcelona para Madrid, 23 de abril de 2020.