



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

Bernardo García Rodríguez y Javier Jiménez de Eugenio, abogados con despacho profesional en la C/ Avenida América, 25º 4ª planta; 28002 de Madrid, en nombre y representación de la **FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**; ante la Sala comparecen y como mejor proceda dicen:

Que insta procedimiento bajo la modalidad procesal prevista en los artículos 163.1 y 151 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril; mediante la presente demanda de

**IMPUGNACIÓN DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

contra:

EI CORTE INGLES en la persona de su legal representante y con domicilio a efectos de notificación en la calle Hermosilla 112, 28009 Madrid;

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), en la persona de su legal representante, con domicilio a efectos de notificación calle Orense nº 8, 2ª planta, 28020 Madrid;

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES (FASGA), en la persona de su legal representante, con domicilio

a efectos de notificaciones en la calle de Almagro 4,
2º; 28010 de Madrid.

Asimismo, resultan partes interesadas en el presente
procedimiento:

**FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y
TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECOHT-CC.OO.),**
en la persona de su legal representante con domicilio a
efectos de notificación en Plaza Cristino Martos, nº.4,28015
Madrid;

Y en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- La Organización Sindical que represento, tiene la
condición legal de más representativa a nivel Estatal, así como
implantación en la empresa de la patronal demandada.

SEGUNDO.- El convenio de aplicación es el Convenio Colectivo de
Grandes Almacenes, con una vigencia desde el año 2009 al 31 de
diciembre del año 2012 y publicándose en el B.O.E. nº 240 de 5 de
octubre de 2009.

TERCERO.- La Disposición Transitoria del Convenio Colectivo que
pretende aplicar la empresa, se titula: "Disposición Transitoria para
la aplicación del nuevo sistema de cómputo de descanso derivado
de las sentencias del Tribunal Supremo", para continuar diciendo:
"Para la aplicación del nuevo sistema del cómputo de descanso, y
para poder cumplir con lo previsto en el presente convenio y en lo
criterios emanados de las sentencias del Tribunal Supremo es
necesaria una redistribución ordenada de la jornada anual, por lo
que por una sola vez, para llevarla a cabo por una sola vez sin
pérdida de la jornada anual y de la debida antelación al cliente, las
empresas teniendo en cuenta los periodos del año y/o días de la
semana donde se produce una mayor actividad, habrán de
acometer los cambios necesarios en los cuadros horarios de los
trabajadores afectados, conforme la tramitación prevista en el
artículo 41 del ET,...".

La pretensión inicial de la empresa era aplicar el artículo 41 para dar cumplimiento al descanso semanal, días después, la demandada cayó en la cuenta que únicamente esgrimiendo como causa el cumplimiento de las sentencias del Tribunal Supremo (STS 14/7/09, STS 23/10/09, STS 25/9/08,...) relativas al descanso semanal, no podía aplicar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores por lo que hubo de inventarse las causas.

Es decir, con la excusa de cumplir con el descanso semanal desregularizan la jornada de 40.000 trabajadores.

CUARTO.- El 23 de septiembre de 2009 la empresa finaliza el periodo de consultas y firma un acuerdo de desregulación de la jornada de todos los trabajadores de la empresa.

QUINTO.- Que al no poder fundamentar la modificación sustancial de la jornada y su distribución en la aplicación del nuevo cómputo de descanso emanado de las sentencias del Tribunal Supremo, la empresa pretende casualizar y justificar estas modificaciones sustanciales en causas económicas y organizativas.

SEXTO.- El artículo 41 del ET dice literalmente: deben existir “probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Estas causas justificativas vinculan la modificación de las condiciones de trabajo al interés de la organización empresarial, lo que significa que se caracterizan por su objetividad, no respondiendo a la mera conveniencia particular del empresario.

SEPTIMO.- Venimos por tanto a negar las causas y su justificación, las económicas porque entendemos que deben concurrir cuando, atendiendo a los ingresos y gastos de la empresa, producen, de forma no circunstancial, el desequilibrio de su balance, pues bien en este caso, de existir alguna causa seria circunstancial y en ningún caso produce un desequilibrio en el balance de la empresa. Y en cuanto a las organizativas, no vemos como tal desregulación va a contribuir eficazmente a la más adecuada organización de los recursos y a la competitividad empresarial.

OCTAVO.- La decisión empresarial, consideramos que atenta gravemente contra los derechos de conciliación de los trabajadores, afectando también como parece a jornadas reducidas y concreciones horarias otorgadas fundamentalmente a las trabajadoras para guarda legal o cuidado de menor.

Cuando antes las jornadas diarias eran de seis horas y cuarenta minutos, ahora no sabemos en virtud de que ni con qué finalidad van a superar las diez horas de presencia diaria en muchas épocas del año.

NOVENO.- Por tanto y a la luz de los hechos, no existe un equilibrio ni una correspondencia entre la situación empresarial y la medida modificativa, tal y como se desprende del propio artículo 41 del ET.

DECIMO.- Por último entendemos que existe una vulneración de la garantía de indemnidad por los procedimientos y sentencias ganadas por esta parte en varias empresas del sector y a la patronal ANGED en la que está asociada la hoy demandada. Se procede a una desregulación de la jornada no casualizada, no equilibrada e injustificada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Constitución española de 1978

II

Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/1999, de 7 de abril, en concreto los artículos 161.3 y 151 y ss. que regulan el proceso de impugnación de acuerdos y conflicto colectivo.

III

Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41

IV

Convenio Colectivo de Grandes Almacenes suscrito por ANGED, FASGA Y FETICO, con una vigencia desde el año 2009 al 31 de diciembre del año 2012 y publicándose en el B.O.E. nº 240 de 5 de octubre de 2009.

V

Es aplicable al fondo del asunto la doctrina y jurisprudencia que se aducirán en la fase del juicio oral.

Por todo lo expuesto,

SOLICITA a la Sala de la Audiencia Nacional que admita la presente demanda de impugnación de modificación sustancial y celebrado el juicio oral, una vez agotado el intento de conciliación en presencia judicial, dicte Sentencia que declare la nulidad total del acuerdo por tener un contenido contrario a derecho.

OTROSÍ PRIMERO. El sindicato demandante comparecerá al acto del juicio asistido de abogado.

OTROSÍ SEGUNDO. Interesa a esta parte la práctica en el acto de juicio del siguiente medio de prueba, y sin perjuicio de otros de los que pueda hacerse valer oportunamente:

Interrogatorio de parte o confesión judicial del representante legal de la empresa codemandada; que deberá ser citada con los apercibimientos procesales correspondientes.

Testifical

Documental

Es Justicia en Madrid a 19 de octubre de 2009

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, both appearing to be stylized and possibly representing the same person or different representatives.