



Roj: **STSJ M 5960/2019 - ECLI: ES:TSJM:2019:5960**

Id Cendoj: **28079340022019100518**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **2**

Fecha: **23/07/2019**

Nº de Recurso: **35/2019**

Nº de Resolución: **763/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 5960/2019,**  
**AATSJ M 324/2019**

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

**SALA DE LO SOCIAL-SECCION 002 (C/ GENERAL MARTÍNEZ CAMPOS, 27)**

**N.I.G: 28079 4 0034720 /2009, Modelo: 41800**

**DEMANDA EN SALA Nº: 002**

**Tipo de procedimiento: DEMANDA 35/2019**

**Materia: DESPIDO COLECTIVO**

**Demandante/s: FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT).**

**Demandado/s: WIZINK GESTION, A.I.E., SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) y SINDICATO CSI-F en WIZINK GESTION, A.I.E.**

**Sentencia número: 763/19**

Ilmos/as. Sres/as. D/D.<sup>a</sup>

MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

JACOB JIMENEZ GENTIL

En MADRID a veintitrés de julio de dos mil diecinueve, habiendo visto los presentes autos la Sección 002 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En la DEMANDA 35/2019, sobre Despido colectivo, formalizada por FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), contra WIZINK GESTION, A.I.E., SINDICATO COMISIONES OBRERAS



(CCOO) y SINDICATO CSI-F en WIZINK GESTION, A.I.E., siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./D<sup>a</sup>. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18-1-2019 tuvo entrada en la Secretaría de este Tribunal la demanda formulada por la parte actora contra la parte demandada, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos suplicaba se dictase sentencia de acuerdo con sus alegaciones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se señaló día y hora para la celebración del acto del juicio, que tuvo lugar el día señalado con el resultado que es de ver en el acta de juicio que obra en autos.

TERCERO.- Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.

### HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El sindicato actuante ostenta una representatividad en el sector e implantación suficiente en la empresa demandada, por estar constituida su Sección Sindical Estatal en Wizink Gestión, A.I.E., y contar asimismo con presencia en los órganos de representación unitaria, así como con representatividad coincidente con el ámbito del despido colectivo realizado por la demandada, al existir representación sindical solo en Madrid, donde están los dos centros de trabajo afectados por el ERE.

SEGUNDO.- Tras una primera reunión celebrada el día 17-10-2018 y una segunda que tuvo lugar el 24-10-2018, con fecha 26-10-2018 los representantes de la empresa demandada comunicaron el inicio del periodo de consultas para la EXTINCIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO, que se ha negociado paralelamente (con un único Informe Técnico, cuyo contenido se da por reproducido, y una única Memoria que justifican el expediente) en la entidad WIZINK GESTIÓN, A.I.E. (WZG) y en WIZINK BANK (WZB), planteándose la necesidad de amortizar 105 puestos de trabajo en WZB y 101 puestos de trabajo en WZG, si bien posteriormente se redujo el número de extinciones a 90 y 78, respectivamente.

Tras dicha comunicación tuvieron lugar otras reuniones en fechas 31-10-2018 y 5-11-2018, constituyéndose la comisión representativa y el inicio del período de consultas el 5-11- 2018 (Documentos 10, 11 y 12 de la parte actora).

TERCERO.- El periodo de consultas finalizó con acuerdo alcanzado entre la empresa y las representaciones sindicales de CC.OO. y CSI-F, firmándose el mencionado Acuerdo tras el fin del período de consultas el día 4 de diciembre de 2018 (Documento 16 de CCOO). Y seguidamente la empresa efectuó comunicación de 10-12-2018 informando de la decisión de ejecutar el despido colectivo en los términos acordados el 4-12-2018 (Documento 17 de CCOO), teniendo lugar con posterioridad distintas reuniones de la comisión de seguimiento los días 17-12-2018 y 18-12-2018 (Documentos 18 y 19 de CCOO).

La Inspección de Trabajo emitió el informe que obra en autos en relación con el expediente (Documento 2 de la empresa, cuyo contenido se da por reproducido).

CUARTO.- En fecha 18-12-2018 el sindicato CGT solicitó a la empresa el listado de trabajadores afectados por el despido colectivo, enviándosele a dicho sindicato el listado de afectados por el ERE en mail de fecha 20-12-2018 (Documentos 13 y 14 de la parte actora). En dicho listado aparecen algunos trabajadores que tienen reducción de jornada por cuidado de hijos; no habiendo resultado afectado por el expediente ningún trabajador afiliado a CGT, salvo uno que se adscribió voluntariamente.

QUINTO.- En el proceso de reorganización WZG ha externalizado algunos servicios que se realizaban en la empresa y se ha acordado una retribución variable para directivos, a abonar en el año 2023.

Hasta la fecha WZG no ha salido a Bolsa.

SEXTO.- La parte actora presentó el día 3 de enero de 2019 demanda como la presente en reclamación por despido colectivo ante la Oficina de Registro y reparto de los Juzgados de lo Social de Madrid, dictándose por el Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid (Autos D-29/2019), al que correspondió la demanda, providencia dando a las partes plazo de tres días a fin de efectuar alegaciones sobre posible incompetencia territorial y presentándose seguidamente por la actora, en fecha 18-1-2019, la demanda ante esta Sala.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO



**PRIMERO.-** La cuestión objeto de litigio se concreta en la petición de la parte actora, formulada por la vía de la impugnación del Despido Colectivo, de que se declare la nulidad de las decisiones extintivas acordadas por la empresa y el derecho de los trabajadores a reincorporarse a su puesto de trabajo, por las razones que se indican en la demanda, con condena a los demandados en los términos recogidos en el Suplico de la misma.

Así las cosas, se ha de significar en primer lugar, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que los hechos recogidos en el relato fáctico resultan de lo actuado en el juicio, dados los términos de la oposición a la demanda efectuada en dicho acto por la parte demandada, y habida cuenta de la documental aportada por las partes que se reseña, y el interrogatorio y la testifical y la pericial practicadas.

Sentado lo anterior, es preciso señalar que para la resolución del presente litigio han de hacerse las consideraciones siguientes:

1ª) A la vista del despido colectivo efectuado por la empresa antecitada, hemos de señalar que constituyendo el despido la forma de extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, el art. 108.1 de la LRJS, al igual que el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, determina que el Juez ha de calificar en el fallo de la sentencia el despido como procedente, improcedente o nulo.

Y tratándose de despidos por causas objetivas, se ha de tener en cuenta que, estando contemplada en el artículo 52. c) del Estatuto de los Trabajadores como uno de los supuestos de extinción (en realidad y más propiamente, despido, contra el que se puede recurrir como si se tratase de despido disciplinario - art. 53.3 ET -) la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando, tratándose de empresas de menos de cincuenta trabajadores, no procediera utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, dio nueva redacción al antecitado art. 52. c) del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo dicho despido cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET, es decir, las que posibilitan el despido colectivo, y en número inferior al establecido para éste (es decir, menos de 10 trabajadores en empresas de menos de cien; menos del 10% de los trabajadores en empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y menos de 30 trabajadores en empresas de trescientos o más trabajadores). Por lo demás, tanto antes como después de la Ley 11/1994, los requisitos de dicho despido vienen establecidos en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la mencionada Ley dio nueva redacción a la letra c) del apartado 1 de dicho artículo, referente al preaviso, disponiéndose asimismo una redacción nueva para el apartado 4 del referido art. 53 ET, y estableciéndose la obligación del juzgador de declarar de oficio la nulidad del despido en los supuestos que en el mismo se indican.

Mientras que se habrá de seguir el procedimiento legalmente establecido para el despido colectivo cuando se pretenda amortizar puestos de trabajo en número superior al referenciado anteriormente, estableciéndose para dicho despido requisitos distintos de los que rigen para los despidos individuales.

Asimismo se ha de tener en cuenta que, según estableció la jurisprudencia, los elementos que integran el despido por razones económicas son la existencia de causa, la amortización de puesto de trabajo y la funcionalidad de los despidos ( Sª T.S. de 14-6-1996). Y a su vez, en lo que respecta a las causas técnicas, organizativas y de producción, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en las Sentencias de 10 de mayo de 2006 (RJ 2006, 7694) (rec. 725/05), 31 de mayo de 2006 (RJ 2006, 3971) (rec. 49/05) y 11 de octubre de 2006 (RJ 2006, 7668) (rec. 3148/04), ya señaló que, referido a empresas u organizaciones, el término genérico "dificultades", que el art. 52.c) ET EDL 1995/13475 utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad. Mientras que en el despido por "causas económicas" el factor desencadenante haría referencia al ámbito de los resultados de explotación, según ha establecido la antecitada sentencia de 14 de junio de 1996, habiendo declarado el propio Tribunal Supremo en sentencia de 21 de julio de 2003 que el artículo 52.c) ET separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo ( STS 14/6/1996, STS 6/4/2000 ).

Tales criterios han de ser tenidos en cuenta también a la hora de interpretar la normativa vigente a raíz de la entrada en vigor del RD Ley 10/2010, sustituido más tarde por la Ley 35/2010, y después por la Ley 3/2012, que siguió al Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, el cual estuvo en vigor hasta el 7 de julio del pasado año, aun cuando se hayan atemperado los requisitos del despido por causas objetivas.

2ª) En el supuesto de autos la parte actora afirma en su demanda que el Expediente llevado a cabo, con los despidos que el mismo conlleva, no es ajustado a derecho y aduce al efecto, textualmente, que:



"1.- No se ha seguido adecuadamente el procedimiento legalmente establecido a fin de negociar este Expediente (infracción regulada en el art. 124.2 b) LRJS):

A) Negociación previa

La empresa convocó a las representaciones Sindicales para las negociaciones previas a la tramitación de un ERE extintivo, en cumplimiento de lo dispuesto en este referenciado art. 12 del Convenio de Banca .

En concreto, se celebraron de forma paralela estas negociaciones referidas a dos empresas: Wizink Bank, S.A. y Wizink Gestión, A.I.E. (en adelante WZB y WZG), en las mismas fechas y a continuación unas de otras.

Tras la primera de las reuniones, celebrada el día 24 de octubre de 2018, en la que la empresa expuso la intención de llevar a cabo 102 despidos en WZG y 107 en WZB, para lo que iba a iniciar la tramitación de sendos EREs, pudo apreciarse que el desarrollo de las siguientes reuniones fue únicamente un trámite "formal" para dar cumplimiento únicamente aparente al art. 12 mencionado.

Prueba de ello es que el mismo día que se celebra la segunda sesión de las cuatro acordadas con anterioridad para este periodo previo de negociación, el 26 de octubre, según consta en el Acta levantada al efecto, la empresa entrega también a las representaciones sindicales "Comunicación de la intención de iniciar el periodo formal de consultas", a fin de que sea firmada por un representante de cada Sección Sindical.

A lo largo de las diversas reuniones mantenidas en este periodo, la empresa siempre habla de que, ante determinadas peticiones de la parte social, las mismas se analizarán "en el periodo formal". Es decir, queda claro que se mantiene este periodo previo de negociación únicamente como unas reuniones "informales" exponiendo lo que va a llevarse a cabo en la negociación del ERE, pero sin el más mínimo ánimo de negociar absolutamente nada en las mismas, relegando las propuestas sociales para ese ulterior "periodo formal".

Por esta causa ya se ha interpuesto demanda de Conflicto Colectivo, por entender que se ha incumplido lo dispuesto en el mencionado art. 142 del Convenio Colectivo de Banca .

B) No obstante, durante la negociación "formal" del ERE, las negociaciones tampoco se han llevado a cabo con el ánimo de minorar o paliar los efectos de los despidos planteados. En concreto:

- En la fase de negociación previa la empresa se niega rotundamente a negociar prejubilaciones como medio de minorar el número de despidos planteados. En cambio, días después, ya en el periodo formal de consultas, sí accede a ello desde un principio, eso sí, condicionándolas a que se le permitan los despidos que pretende (solo si hay un Acuerdo en el ERE). Lo que deja en evidencia que la disposición de la empresa no era negociar medidas alternativas, sino utilizarlas como precio en la negociación del ERE. Y esa no es la finalidad del periodo de consultas con las representaciones de los trabajadores. Y además, es una postura que enfrenta entre sí a los trabajadores de la plantilla (y a los sindicatos que les representan): si quieres que te prejubilén a ti, tiene que ser a cambio de que puedan despedir a tu compañero, o viceversa, si quieres que no te despidan a ti, tiene que ser a cambio de que no prejubilén a tu compañero. Este comportamiento de la empresa no puede considerarse que cumpla con la buena fe que se exige legalmente.

- La empresa eleva artificiosamente el número de trabajadores afectados por estos ERE's, y después cuando reconoce que no es necesario que muchos de ellos estén incluidos, entendemos que para dar apariencia de que el periodo negociador ha cumplido con su finalidad. No obstante, se niega a retirarlos de los EREs si los sindicatos no aceptan un Acuerdo final en el que se le permita despedir al resto de trabajadores que pretende. De esa forma, los trabajadores innecesariamente incluidos pasan a ser rehenes laborales. Si el ERE concluye con Acuerdo, se minoran en el número de afectados, y si no, se mantiene. Entendemos que ello muestra que no existe negociación de buena fe, y se incurre en un elemento coactivo en la negociación de la medida extintiva (lo que debe conllevar la nulidad de la misma).

- La empresa no acepta la voluntariedad pura del trabajador para causar baja en la entidad. La empresa entiende que la voluntariedad queda condicionada a que se alcancen sus objetivos de número de salidas. Eso es una falsa voluntariedad, o en todo caso voluntariedad a su favor, porque de no llegarse al número de bajas que pretende, podrá despedir hasta ese límite, y por la fuerza, a quien desee.

Lo que unido al derecho de veto que se reserva, implica que en esas condiciones la empresa podrá desprenderse de los trabajadores que tiene previsto, y más aún si, como exponemos a continuación, no fija criterios de selección de afectados por la medida extintiva que sean objetivos y contrastables.

2) Consideramos que NO CONCURREN las causas alegadas como pretendida legitimación de los despidos acordados, por los siguientes Motivos

A) El artículo 64, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que: *"El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo,*



*así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto".*

*"Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo".*

En los reportes que la empresa ha facilitado al respecto a la representación sindical de WiZink Bank, en fecha 31.07.2018, y a la de WiZink Gestión, en fecha 02.08.2018, con un mes de retraso, ha hecho constar literalmente en ambos casos que *"Asimismo, informaros que no se prevén en este momento cambios relevantes en el 3º trimestre de 2018 en relación al volumen de empleo (en cuanto altas y bajas)".*

O en ese momento faltó a la verdad, o lo hace en la Memoria explicativa de las causas del ERE, siendo este el primer dato para cuestionar las causas que en la Memoria y en el Informe Técnico se exponen para justificar tan elevado número de despidos.

B) En cuanto a las causas que vienen expuestas y justificadas en el Informe técnico que la empresa facilita con la documentación del expediente, señalamos en primer lugar que lo realiza la empresa ITASU, consultora que se dedica al asesoramiento empresarial en materia de despidos colectivos, y que en su propia web ya se ofrece al cliente como "soluciones a su medida". Es por tanto una empresa que no goza de los criterios de objetividad e imparcialidad que han de ser exigibles. El cliente que le paga, condiciona su dictamen.

En el informe que así presenta la empresa hace constar que las causas que motivan el despido colectivo son organizativas, técnicas y productivas. Sin embargo, una buena parte de ese informe resulta genérica y común a muchísimas empresas. De hecho son fiel reflejo de los que presentan otras empresas que también acometen ERE's. Bastaría cambiar el membrete para que fuese aplicable a cualquiera de ellas.

Las causas alegadas para las extinciones son de tipo organizativo, productivo y tecnológico, según expone la demandada.

#### *Causa organizativa*

Se argumenta en la Memoria explicativa que, como se expone en la STSJ de Madrid de 25/11/2013, hay un evento objetivo previo que justifica la medida reorganizativa. En la Sentencia que la propia Memoria pone de ejemplo, ese evento previo era una fusión ordenada en Consejo de Ministros (causa incontestable). No es ni mínimamente equiparable a las causas pretendidamente organizativas que se exponen en el caso que nos ocupa, y que son las siguientes:

Incremento de la competencia y aparición de nuevos medios de pago.

Esta causa no es algo novedoso, el sistema competitivo es inherente al libre mercado, y los nuevos medios de pago a que se hace referencia, no son desde luego algo muy novedoso, ya que llevan implementados en nuestro mercado ya bastantes años.

Además, sería un factor que posibilitaría un despido colectivo en absolutamente cualquier entidad financiera, así como en la mayoría de sectores económicos.

Se invoca también la presión sobre los márgenes de beneficio. Según el informe existe un riesgo potencial de que las autoridades impongan un límite a los tipos de interés en los productos de financiación al consumo. Argumento que es hipotético, puesto que aún no se ha dado, pero que de suceder se debería al cuestionable modelo de negocio que la empresa realiza, de tarjetas "revolving" que algunos juzgados consideran de intereses abusivos.

Igualmente se invoca como motivo el aumento de regulación normativa, tanto por la NIF9 sobre valoración de instrumentos financieros, que los expertos consideran un avance, como la regulación de la Protección de Datos. Cumplir con la ley no puede ser motivo para justificar un volumen tan elevado de despidos.

Se expone también una ralentización en la evolución del mercado de crédito al consumo. Y en este caso, llama la atención que se exponga que el índice de crecimiento, si bien es menor que en años anteriores, sigue existiendo. Es decir, siguen incrementándose las cifras de negocio, aunque sea en menor medida que en otros años. Ni siquiera se alega un estancamiento ni una minoración.

Cuestionamos que estas circunstancias supongan una necesidad de causa reorganizativa, ni un "evento" que justifique la adopción de las medidas que se proponen. Admitir esto supondría legitimar la posibilidad de despidos objetivos masivos en cualquier entidad financiera actualmente, sin que se haya producido ningún cambio significativo en el sector.



Y reiteramos que llama la atención que en los Informes trimestrales entregados por la propia entidad a las representaciones sindicales a lo largo de 2018 ponía de manifiesto que no existían cambios significativos que fuesen a condicionar cambios en el número de altas y bajas de ambas entidades.

Por esto, la reorganización propuesta, con nuevos Departamentos y Direcciones, cambio de denominación de otros Departamentos, etc., tratándose de una serie de medidas que la empresa desea implantar, aunque pueda ser un modelo operativo, desde luego no justifica que, para su implantación, sea necesario amortizar un tan elevado número de puestos de trabajo, y nunca al amparo de lo establecido en el art. 51 ET .

Una cosa es que el modelo organizativo sea deseable para la empresa, y otra muy diferente, que no exista más remedio que implantarlo, cosa que, desde luego, no ocurre en el caso presente.

#### *Causa productiva*

Se alega, al amparo de lo establecido en el art. 51.1 ET que se han producido cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para justificar la concurrencia de esta causa, la empresa vuelve a reiterar que la fuerte presión competitiva, las perspectivas de ralentización del mercado y la presión sobre los márgenes, hacen que sea crucial diferenciarse de los competidores para asegurar su cuota de mercado y captar nuevos clientes.

De forma absolutamente genérica, se afirma que las nuevas tecnologías han cambiado el perfil del cliente bancario (clientes demandan soluciones personalizadas), lo que supone, sin más, que deba adaptarse el modelo organizativo.

Entendemos que las causas productivas se justifican de modo absolutamente pobre, y, ante todo, genérico, ya que, como se ha expuesto, no se trata de elementos novedosos (la mayoría de estos cambios descritos se empezaron a gestar hace ya varios años, sin que ello impidiese el incremento del volumen de negocio de la entidad).

#### *Causa técnica*

Se expone que se va a proceder a implantar nuevas herramientas informáticas (entre otras, la aplicación CRM, que van a suponer una minoración de la carga de trabajo, lo cual redundará en la necesaria adaptación de la plantilla a estos cambios, minorando la misma.

La consultora que realiza el Informe Técnico lo hace en base a la información que la empresa le proporciona, sin haber verificado en los propios puestos de trabajo (lo que pueden testificar los propios trabajadores) las funciones que hay que realizar, la dificultad y complejidad de las mismas, y cómo finalmente se gestionan y resuelven.

Según la Memoria Explicativa que adjuntan, en el caso de WiZink Bank se intenta justificar esta causa técnica haciendo especial referencia a las páginas 94, 143, y 148 del Informe Técnico, aludiendo a una hipotética automatización y digitalización de los procesos de trabajo.

Como puede apreciarse en la página 94, la herramienta CRM no implica automatización alguna, pues se encamina a funciones que son exclusivamente de gestión. Estas son:

- *Mejorar la activación de nuevos productos y servicios para los nuevos clientes.*
- *Adquirir un conocimiento más profundo de las necesidades de los clientes para optimizar las interacciones.*
- *Identificar y promover productos y servicios que puedan incrementar el valor del ciclo de vida del cliente.*
- *Identificar los clientes en riesgo de abandono y tomar medidas preventivas.*
- *Agregar la información de los clientes proveniente de diferentes aplicaciones en una única.*

Es obvio que estas funciones no pueden ser realizadas por un Programa Informático, como mucho, serán una ayuda para el analista que tenga que llevarlas a cabo.

Igualmente sucede respecto a las páginas 143 y 148, referentes al Departamento de Credit Initiation, de donde lo único que se desprende es que la supuesta mecanización sólo sirve para mejorar la gestión del crédito, no para sustituirla. El sistema informático no puede autorizar la concesión de los créditos, función que va a seguir realizándose por los analistas.

Por tanto, la automatización ni siquiera implica una nueva especialización de conocimientos, sino únicamente un instrumento de ayuda.

En cuanto a WiZink Gestión, la herramienta Speech Analytics que hacen constar en la página 144, no se adopta para mejorar la gestión o minorar la carga de trabajo, sino que como todo lo relativo a este ERE en esa filial, solo



sirve como cobertura legal del trabajo que tienen previsto traspasar a Iberalbión (la otra empresa del grupo de misma actividad) y a otras Agencias Externas, en ambos casos para reducir costes laborales.

*Nexo de causalidad entre la pretendida causa productiva y organizativa, y el número de las extinciones producidas*

El Informe Técnico va analizando cada una de las nuevas áreas propuestas en el nuevo modelo reorganizativo, para determinar las oportunidades de mejora o deficiencias existentes, y proponer un número de puestos a amortizar en cada área. A este respecto, los argumentos empleados en cada caso resultan en ocasiones llamativos, y desde luego, entendemos que no quedan acreditados los argumentos que llevan a extraer la cuantificación del personal cuyos puestos de trabajo deben amortizarse.

A título de ejemplo, exponemos los siguientes (muestra de que el Informe en realidad solo pretende justificar los despidos predecidos de antemano, no al contrario):

- Existen varias áreas en las que se señala que no existen necesidades de mejora (no se expone por qué esas áreas se considera que no quedan afectados por los cambios).

- Área de Dirección de Riesgos: Se plantean 13 extinciones. Llama la atención que el informe Técnico, para justificar los volúmenes de puestos teóricamente "sobredimensionados", hace referencia a que, por ejemplo, los índices de incremento de eficiencia que se pueden producir por elementos como la integración de sistemas "se estima que supongan un incremento de la eficiencia del 25% según información proporcionada por Wizink". Es decir, se justifica lo que la empresa pretende, por una empresa analista externa, basándose para ello en las propias previsiones que la propia empresa plantea. Esto resta absolutamente la necesaria objetividad para estimar si son o no ciertas estas estimaciones que, por otro lado, tampoco se explicita cómo se han obtenido.

Es decir, el Informe Técnico externo debe argumentar por qué es necesario un determinado volumen de extinciones y no otro. Las causas alegadas son tanto como decir "la empresa quiere extinguir 13 puestos en esta área porque ellos mismos han estimado que van a introducir mejoras que supongan que sobren 13 puestos": Es decir, nada se explica.

- Dirección de Marketing & Analytics, Área de Brand & Market Intelligence. En este caso, se expone que va a amortizarse un puesto de trabajo, no porque el mismo no sea necesario, sino porque se decide externalizar el servicio. Esto no es causa justificativa de un despido objetivo. Si la empresa decide externalizar un servicio, por simple deseo empresarial, no se trata de un caso de extinción procedente.

- Área de Analytics.- Se expone que "se está trabajando" en una herramienta informática nueva que permitirá que los usuarios extraigan sus propios Informes, lo que minorará la carga de trabajo. Si la medida ni siquiera está implantada, ni el programa informático está operativa, esta mera previsión no puede justificar nuevos despidos.

- Área de Service Management.- Es el área donde más puestos se pretenden amortizar, si bien en este caso, lo que se expone también es la externalización de muchos de estos puestos de trabajo, en algunos casos a empresas del propio grupo, como Iberalbión AIE. Pero no se plantea la subrogación del personal afectado a dicha entidad, sino las extinciones de los puestos de trabajo.

Ante los numerosos reparos que hemos efectuado los sindicatos en estas mesas de negociación (WZB y WZG) ha quedado demostrado que el informe incurre en numerosos y graves errores, hasta el punto de que la empresa ha terminado por reconocer que no es necesaria la inclusión de un buen número de esos empleados en el ERE, pudiendo desafectarlos del mismo.

Para colmo de despropósito por la empresa, en la citada la relación departamental incluye al Departamento de Finanzas, cuyo Director General acaba de ser recientemente contratado (según nos informa en 29.11.2018) y ni siquiera ha esperado a que este alto directivo tome posesión de su cargo y participe en la reestructuración del departamento que va a gestionar.

Por todo ello, entendemos que no está justificada la proporcionalidad del número de puestos a amortizar, ya que muchas de las funciones van a continuar realizándose, si bien se plantea una externalización de servicios (que, como se ha expuesto, aunque pase a otras empresas del grupo, no se plantea como reubicación de personal, sino como despidos objetivos).

*Reales causas del ERE extintivo planteado .*

Esta parte entiende, y así lo expuso en el informe remitido a Inspección de Trabajo a la finalización del periodo de consultas, que las causas expuestas a lo largo del prolijo informe Técnico y Memoria Explicativa, no son tales. Entiende esta parte que la entidad logra importantes beneficios con la amortización de los puestos de



trabajo planteada, indudablemente, pero que muchos de ellos no son los que constan, ya que realmente no legitiman la legalidad de las medidas extintivas.

A) Interés corporativo económico de la empresa. Tras la adquisición accionarial de Banco Popular, y después de Banco de Santander, el fondo Vårde Partners ha quedado como único propietario de WiZink, financiando su compra de capital social mediante la emisión de bonos "high yieldy" a través de otra de sus entidades participadas, bonos que cotizan a la baja, y que las principales agencias de rating califican en grado de especulación.

Ante esa delicadísima situación financiera, Vårde Partners ha decidido retornar su inversión en WiZink preparando su salida a Bolsa en 2019. Más claramente, pone la empresa en venta.

Y para atraer la llegada de esos nuevos inversores, pretende aumentar el beneficio anual en su cuenta de resultados. Dado que le es muy complicado seguir incrementando su margen operacional, sobre todo teniendo en cuenta que hay tribunales de justicia que están considerando que el interés de sus tarjetas es abusivo, pretende aumentar su beneficio por la vía de reducción de los costes laborales, y para eso acomete los actuales ERE's.

La preparación de la salida a Bolsa es fácilmente constatable, puesto que un buen número de empleados trabajan en ese proyecto.

B) Interés personal de algunos (muy pocos) de sus miembros de la Alta Dirección, que se van a beneficiar muy lucrativamente.

La entidad WiZink, en sus Cuentas Anuales de 2017, último ejercicio cerrado, en la página 90, recoge el apartado de 29.2 (Restantes provisiones), en el que se hace constar:

*"Este epígrafe del balance de situación recoge al 31 de diciembre de 2017 un importe de 6.018 miles de euros (4.360 miles de euros al 31 de diciembre de 2016) en concepto de remuneración basada en instrumentos de capital devengada al cierre del ejercicio 2017, calculada conforme al plan de incentivos aprobado por el Comité de Nombramientos y Retribuciones del Banco para determinado personal clave del Banco. El periodo de devengo de dicho plan es de 5 años a contar desde el ejercicio 2015 inclusive y el importe de la remuneración futura depende fundamentalmente del incremento de la valoración del Banco al final de dicho periodo respecto a su valoración a finales de 2014, si bien el pago del mismo se produciría 3 años después de haber finalizado dicho periodo de devengo. El importe reconocido al 31 de diciembre de 2017 por este concepto se corresponde con tres quintas partes del importe máximo a pagar según dicho plan."*

Según este apartado, determinado "personal clave" que la empresa no identifica nominalmente va a percibir 10.030.000 € (diez millones treinta mil euros) (6.018.000/3x5), si la empresa se revaloriza un valor determinado en un tiempo. En una entidad como Wizink que aún no cotiza en Bolsa, sólo puede conseguirse aumentando sus beneficios anuales (incremento del margen o reducción de costes), y como en el punto anterior, la vía elegida es la de la reducción de costes laborales, lo que pretende hacer mediante los ERE's que ahora tramita.

C) Con fecha 13.11.2018 se ha presentado el preaviso para las elecciones sindicales de forma generalizada en todo el sector de banca el 13.02.2019 (incluido WiZink Bank), tal y como estaba acordado por los sindicatos y la patronal bancaria desde varios meses antes, lo que era conocido por la empresa. A partir de este momento se pone en marcha un proceso electoral que coincide en el tiempo con el presente ERE cuyo periodo de ejecución se extiende hasta el 31.03.2019.

En vista de ello, nuestro sindicato solicitó en la reunión de la Mesa de esa fecha, 13.11.2018, la suspensión del periodo formal de consultas del ERE hasta que finalice el proceso electoral, toda vez que las causas alegadas no son económicas, y no existe un perjuicio para la entidad en ese aspecto. Solicitud nuestra que también fue respaldada por UGT.

Pero desestimando esta solicitud, se decide superponer los dos procesos, en el que el ERE va a tener impacto en esas elecciones sindicales, influyendo en la determinación del número elegibles, confección de las candidaturas, electorado, etc., donde la empresa va a interferir con las bajas que pretende, pudiendo favorecer al sindicato que más convenga a sus intereses. Más aún porque los listados de afectados no se facilitan a los representantes de los trabajadores durante el periodo de negociación, por lo que la empresa, ante puestos iguales que haya que amortizar, puede decidir a quién afecta y a quién no.

Esta parte entiende que la negativa de la empresa no es desmotivada, sino que encaja con el trato agresivo que viene dedicando a nuestro sindicato desde hace años, y que se ha acentuado en los últimos meses, donde ha actuado para deshacerse de algunos miembros de nuestra sección, despidiendo a un delegado nuestro, e intentado transferir indebidamente a otro en su reciente operación mercantil con Banco de Santander, que tuvo que desechar tras la intervención de Inspección de Trabajo.





4.- Los criterios de selección para la individualización de los trabajadores que resultan afectados no son objetivos, y dan lugar a posibles discriminaciones, vulnerándose así el art. 14 CE .

A pesar de que en el Acuerdo alcanzado se establece la posibilidad de acogimiento voluntario a las extinciones, también es cierto que la empresa tiene absoluto derecho de veto de dichas adscripciones, de modo que las mismas solo se llevarán a efecto si la empresa quiere que sea así.

La empresa se reserva el derecho de veto para las solicitudes de salida recibidas, y tiene la potestad de incluir a los trabajadores que desee hasta alcanzar el número fijado de extinciones contractuales.

Desde un principio de las negociaciones, Wizink se ha negado durante todo el proceso al requerimiento de CGT para que proporcionara la lista con la identidad de los empleados afectados individualmente por esa medida de reestructuración. Lo que queda constatado en las actas de esas reuniones.

Y ello no es razonable, ya que desde el inicio de este proceso ya se incluía información sobre los puestos de trabajo que se pretendían amortizar.

Los criterios de selección que se van a emplear para la determinación de los trabajadores afectados, según se recoge en el Acta final del periodo de consultas, son absolutamente genéricos, ambiguos y subjetivos. Son los siguientes:

1.- El primer criterio, el impacto de las causas objetivas sobre cada dirección, área, departamento y subdepartamento: este criterio no es objetivo, dado que el Informe Técnico en el que se basa no lo es, y resulta subjetivo pues la organización departamental preexistente, y las modificaciones que se pretenden, son producto de decisiones interesadas de la propia empresa, predeterminadas antes de la negociación del ERE.

2.- El segundo criterio, la evaluación de desempeño del trabajador correspondiente a los dos últimos años, resulta inaceptable. Este sistema de evaluación, pese a constituir un sistema de control del trabajo, nunca ha sido consultado a la representación legal de los trabajadores, ni se ha consensuado con la misma. Obedece por tanto, a una imposición unilateral de la empresa al trabajador, donde la posición de los supervisores que la realizan es de prevalencia total y hacen trascender sus intereses personales, lo que da lugar a una elevada conflictividad, como lo demuestran las numerosas quejas y denuncias que al respecto se han venido dando en el tiempo.

3.- El tercer criterio, la falta de versatilidad y adecuación del trabajador afectado, también es absolutamente subjetivo, pues resulta desconocido para los trabajadores y sus representantes legales qué base técnica servirá para medir esos parámetros, que además no son verificables, dado que todavía no se han producido esos cambios organizativos. Resulta por tanto un juicio de valor por la empresa.

Consecuentemente, consideramos que estos criterios son arbitrarios e injustos, además de ser inconcretos y genéricos en otros casos, por lo que constituyen todo un abuso por parte de la empresa, que en la práctica, puede optar por despedir a los trabajadores que considere, con causas absolutamente subjetivas, enmascarados en estos supuestos criterios de selección.

Ello hace que el despido colectivo afecte al principio de igualdad, porque ampara posibles decisiones discriminatorias de la empresa, sin que las partes que negocian el ERE siquiera puedan conocer cómo se aplican finalmente dichos criterios genéricos e injustos.

Lo cierto es que no hay criterio objetivo alguno que justifique la selección de un trabajador frente a otro de idéntico departamento y funciones, si por ejemplo se acude al criterio tercero, ya que se basará en meras elucubraciones de la parte empresarial".

3ª) Pues bien, llegados a este punto y una vez reseñadas sus alegaciones, hemos de señalar que, conforme a lo indicado, en el presente caso se observa que son varias las razones que la parte actora trae a colación en apoyo de su petición de declaración de nulidad del despido colectivo.

Y aquí se ha de tener en cuenta que, con arreglo a lo dispuesto en la ley, se contemplan en estos despidos diversas causas de dimensión colectiva, que comprenden:

a) Defectos en la tramitación del procedimiento de despido colectivo, sancionados con nulidad, que serían en esencia la omisión del periodo de consultas previo y el incumplimiento de la obligación de documentación.

b) Defectos en la tramitación del procedimiento de despido colectivo no sancionados con nulidad, en el bien entendido de que el hecho de que la Ley 3/12 haya reducido a dos los vicios determinantes de nulidad, no significa que los restantes incumplimientos de lo dispuesto en el art. 51.2 ET no tengan incidencia en la calificación del despido, los cuales, como se deduce de lo dispuesto en el art. 124.11.2º LRJS serán motivo de improcedencia. Y al respecto cabe citar la inobservancia de las obligaciones referidas a la autoridad laboral,



o la falta de comunicación de la decisión de despido colectivo a los representantes de los trabajadores, pero también las relativas a las reglas de legitimación de los representantes de los trabajadores en el período de consultas.

Por el contrario, no serán causa de improcedencia los defectos que constituyan una mera irregularidad no invalidante, como puede ser el no especificar en el acta final del período de consultas "el contenido de las negociaciones mantenidas con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados" (art. 11.2).

c) Concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso en el acuerdo alcanzado en el período de consultas.

d) Concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la adopción de la decisión extintiva.

Así, la actora afirma para sustentar su petición, conforme a lo expuesto, que existen defectos en la tramitación que deben llevar aparejada tal declaración de nulidad, y aduce al efecto las prolijas razones que acaban de anotarse.

Así las cosas, se ha de insistir en que la normativa sustantiva aplicable no es otra que el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, precepto que ha sufrido numerosas y sustanciales reformas en los dos últimos años y que recibió una nueva redacción por la Ley 3/2012.

Y asimismo hemos de señalar que la parte actora ha promovido la demanda judicial estando vigente la Ley 36/2.011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social y ha de estarse a la modalidad procesal prevista en el artículo 124 de dicha Ley.

Pues bien, en el apartado 2 de dicho artículo 51 se dispone lo siguiente: "El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, 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... La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Período previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos..."

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior... Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento... Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo... La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento... Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo".

También se ha de tener en cuenta que, así como en el RD 801/2011 se contenían una serie de normas procedimentales que regían para los procesos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (exigiéndose a las partes la obligación de negociar de buena fe y determinándose la documentación que debía aportarse por la empresa en todo caso), en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, se establece que el procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del período de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 4 y 5 (art. 2), con lo que es preceptivo acompañar a



dicha comunicación una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5 (que rigen, respectivamente, para los despidos por causas económicas y los despidos por causas técnicas, organizativas o de producción), debiendo el empresario hacer llegar a la autoridad laboral simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, la copia del escrito relativo a la comunicación de la apertura del período de consultas, así como de la documentación de referencia. E igualmente se establece que desde el inicio del período de consultas los representantes de los trabajadores deberán disponer de la documentación preceptiva de referencia, así como que las partes deberán negociar de buena fe, siendo así que el período de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y dichos representantes y que la consulta deberá versar, 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 (art. 7); disponiéndose en el propio artículo que el período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, así como que, a la apertura del período de consultas, se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho período respetando lo establecido en el propio artículo, y que dicho período se entenderá finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance un acuerdo entre las partes y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente.

De modo que, por muy flexibles que queramos ser en la interpretación de los requisitos formales de los que el legislador ha querido dotar al procedimiento de despido colectivo tras las últimas reformas legales, en vigor a la sazón del impugnado en autos, se impone en todo caso la recta observancia de los mandatos que contiene el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como la de los contenidos en el Real Decreto antecitado.

Ahora bien, en el supuesto ahora enjuiciado, frente a lo manifestado por la parte actora, lo cierto es que a la vista de lo actuado no puede considerarse que la empresa demandada no negociase de buena fe en el período de consultas a fin de la adopción de medidas que redujeran los despidos y atenuasen las consecuencias del expediente de regulación de empleo, y buena prueba de ello son las diversas reuniones que tuvieron lugar entre la representación de la empresa y la representación social, así como las ofertas por ella realizadas a los representantes de los trabajadores y las peticiones de éstos que fueron atendidas, reduciéndose muy significativamente el número de los trabajadores que finalmente resultaron afectados por la extinción colectiva. Sin que tampoco quepa entender que existiera coacción alguna o dolo para la firma del acuerdo o un trato inadecuado al sindicato actuante, como pretende la actora, ni que hubiera una falta de voluntariedad a la hora de efectuar la selección, siendo así que dicho criterio fue el primero de los tenidos en cuenta por la empresa, que se atuvo seguidamente, como segundo criterio, a una evaluación del desempeño de los trabajadores en los dos últimos años y atendió finalmente al criterio de versatilidad para otros puestos en caso de empate, tal como puso de relieve la testifical practicada, que indicó asimismo que el informe técnico estableció las áreas y puestos afectados y que el segundo criterio (el de evaluación del desempeño) se aplicó a solo siete casos y el tercero (utilizado para el desempate entre trabajadores) solo a tres, de suerte que, amén de haberse establecido criterios objetivos de selección, los mismos fueron aplicados por la empresa.

A lo que se añade, por un lado, que del detallado informe pericial, cuya objetividad no ofrece duda alguna a este Tribunal, resulta con toda claridad la existencia de las causas alegadas por la empresa para la extinción de los contratos, pese a que la actora insiste en que no concurrían tales causas y sostiene que tal hecho avala la falta de buena fe en la negociación; habiéndose indicado asimismo por la Inspección de Trabajo que se habían cumplido las previsiones legales y por los representantes de los sindicatos firmantes del acuerdo que no había mala fe en la negociación y que eran reales las causas indicadas por la empresa para proceder a dicha extinción, lo que les llevó a suscribirlo por considerarlo ventajoso para los trabajadores. Y, por otro lado, que no se ha cuestionado en ningún momento que la documentación entregada por la empresa a los representantes de los trabajadores fuese la adecuada, habiéndoseles facilitado a éstos la que pidieron y proporcionándoseles la información y la documentación legalmente exigida en relación con las causas del despido.

Lo que impide considerar que no hubiera una negociación de buena fe y que la empresa se limitara a tratar de cumplir formalmente con el trámite del período de consultas (actuación ésta que sí atentaría contra dicho principio, siendo causa de nulidad del despido colectivo, según tiene declarado esta Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sentencia de 30-5-2012, entre otras), sin que sean de recibo las alegaciones de la actora, en absoluto justificadas.

Por lo que se ha de desestimar la demanda interpuesta, absolviendo a la parte demandada de los pedimentos formulados en la demanda. Sin costas.

SEGUNDO.- Contra la presente sentencia cabe recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en los términos establecidos en el artículo 206 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.



**VISTOS** los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

### FALLAMOS

Que, desestimando la demanda interpuesta por FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT) contra WIZINK GESTION, A.I.E., SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) y SINDICATO CSI-F en WIZINK GESTION, A.I.E., sobre impugnación de despido colectivo, debemos absolver y absolvemos a la parte demandada de los pedimentos de la demanda. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes en legal forma.

**MODO DE IMPUGNACIÓN** : Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-69-0035-19 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito( at.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-69-0035-19. Así por esta por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.