



Roj: **SAN 4599/2016** - ECLI: **ES:AN:2016:4599**

Id Cendoj: **28079240012016100186**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/12/2016**

Nº de Recurso: **156/2014**

Nº de Resolución: **197/2016**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00197/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 197/16

Fecha de Juicio: 19/12/2016

Fecha Sentencia: 21/12/16

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DEMANDA 0000156 /2014

Proc. Acumulados: 159/14

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: UNION OBRERA BALEAR UOB, COMFIA CC.OO

Demandado/s: BANCO MARE NOSTRUM S.A, DOCOUT, S.L., SINDICATO INDEPENDIENTE CAJA DE AHORROS DE MURCIA, CONFEDERACION FENERAL DE TRABAJADORES, UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y SINDICATO DE EMPLEADOS LA GENERAL-CAJA GRANADA (SELG), SINDICAT INDEPENDENT CAIXA PENEDES (SCP), ASOCIACION DE CUADROS DE CAJA GRANADA (ACCAG) (ACTUALMENTE SESFI)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: - Conflicto colectivo. *Impugnación modificación condiciones laborales. Subrogación. Fraude de ley. La AN sostiene que las consecuencias de una transmisión de empresa en ningún supuesto pueden servir, por sí mismas para intentar justificar una modificación de condiciones contractuales y convencionales de los trabajadores directamente afectados por dicha transmisión, que suponga imponer condiciones menos favorables a las existentes antes de la misma (FJ 3).*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258



NIG: 28079 24 4 2014 0000183

ANS10 SENTENCIA

DEM DEMANDA 0000156 /2014

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintiuno de diciembre de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DEMANDA 0000156 /2014 seguido por demanda de UNION OBRERA BALEAR UOB (Ldo. Fernando Gomila Mercadal), COMFIA CC.OO (Lda. Pilar Caballero), contra BANCO MARE NOSTRUM S.A (Lda. Cristina Samaranch), DOCOUT S.L (Lda. Carmen Gómez), SINDICATO INDEPENDIENTE CAJA DE AHORROS DE MURCIA (No comparece), CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (Lda. Angeles Morcillo), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) (Ldo. Félix Pinilla), SESFI (No comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .- Según consta en autos, el día 23 de mayo de 2014 se presentó demanda por D. Pedro Antonio González Sánchez, Procurador de los Tribunales en el nombre y representación, de "UNIÓN OBRERA BALEAR-Sindicato Independiente de ámbito estatal" (en lo sucesivo nombrado por sus siglas UOB), asistido de letrado D. Ferrán Gomilla Mercadal, contra BANCO MARE NOSTRUM S.A., la Empresa DOCOUT, S.L, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), SINDICATOS DE EMPLEADOS LA GENERAL-CAJA GRANADA (SELG), SINDICAT INDEPENDIENT CAIXA PENEDES (SECP), SINDICATO INDEPENDIENTE CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC), ASOCIACION DE CUADROS DE CAJA GRANADA (ACCAG) y, como interesados, LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), sobre, CONFLICTO COLECTIVO. EN MATERIA DE SUCESIÓN DE EMPRESA Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Segundo.- En fecha 26 de mayo de 2014 se presentó demanda por D^a Pilar Caballero Marcos, Graduado Social, actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO), contra la empresa BANCO MARE NOSTRUM y contra los sindicatos firmantes del acuerdo: UNION GENERAL DE TRABAJADORES ,SINDICATO DE EMPLEADOS LA GENERAL-CAJA GRANADA (SELG), SINDICAT INDEPENDENT CAIXA PENEDES (SECP) ,SINDICATO INDEPENDIENTE CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE CAJA GRANADA (ACCAG),

DOCOUT S.L., CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO (CGT) y

UNION OBRERA BALEAR (UOB), sobre CONFLICTO COLECTIVO en materia de Movilidad Geográfica y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

Tercero.- La Sala designó ponente dictándose auto de 2 de junio de 2014 en el que se acordó acumular a las presentes actuaciones presentes actuaciones registradas bajo el número 156/14 e instada por UNIÓN OBRERA BALEAR (UOB) la demanda presentada por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO), y registradas bajo el número 159/2014. Señalando el día 4 de septiembre de 2014 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.



Cuarto.- Llegado el día señalado, las partes de común acuerdo solicitan la suspensión de los actos señalados para dicho día estando a la espera del resultado de la Sentencia Firme que pueda dictar el Tribunal Supremo en los

Autos de esta Sala nº 108/2014 Conflicto colectivo., acordándose la suspensión de los actos de conciliación y en su caso juicio.

Quinto. - Por el Procurador D. Pedro Antonio González Sánchez, en representación de UNIÓN OBRERA BALEAR se ha presentado escrito de fecha 17 de octubre de 2016 por el que solicita la continuación de las presentes actuaciones.

Sexto. - En Diligencia de Ordenación de 19 de octubre de 2016, se acuerda proceder a la reanudación de las mismas, señalándose el día 19 de diciembre de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Séptimo - Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se declare la NULIDAD, dejándolo sin efecto alguno válido en Derecho, del ACUERDO ALCANZADO EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONFIGURADA EN LA EMPRESA "BANCO MARE NOSTRUM S.A." DE 24 DE ABRIL DE 2014, acuerdo cerrado entre la propia empresa "Banco Mare Nostrum", la empresa que aparece como Docout S.L... y los sindicatos UGT, SELG, SIC, SECP Y ACCAG, trasladado al acta definitiva, de fecha 24 de abril de 2014, que aúna las siguientes materias en un solo pacto conjunto:

- Materia de "sucesión de empresa" (del artº 44 del estatuto del trabajador)

- Materia de "movilidad geográfica" (del artº 40 del E.T.)

-Materia de "modificación sustancial de condiciones de trabajo", en particular "jornada", "horario", "sistema de remuneración", "cuantía salarial" y "funciones" (del artº 41.a.b.d.f del ET) por incidir, alternativa o acumulativamente en los vicios de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Y en su virtud condene a la Empresa "BANCO MARE NOSTRUM" y a todos los codemandados enunciados en el expositivo de la demanda en sus cifras indicativas 1 a 6, haciendo extensivo el pronunciamiento a las formaciones sindicales CC.OO. y CGT enunciadas en el expositivo/indicativo 7 y 8, a estar y pasar por dichos pronunciamientos, con todos los efectos y alcances que sean deducibles en Derecho.

COMFIA-CC.OO, solicita que se declare la nulidad de las medidas adoptadas al amparo de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y subsidiariamente la improcedencia de las mismas.

Frente a tal pretensión, CGT se adhiere a la demanda.

UGT solicita que se dicte sentencia ajustada a derecho.

SESFI y SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC), no comparecieron al acto del juicio pese a costar citados en legal.

Las letradas de las empresas demandadas, se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Octavo - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos pacíficos fueron los siguientes:

HECHOS PACIFICOS:

- 24-04/14 posteriormente a ERE se alcanza un acuerdo en que expresa externalización del que participan RLT y ambas empresas.

- La Sentencia de la AN de 14/07/14 anula la medida confirmada por Sentencia TS de 12/09/16.

- Una vez producida sucesión la empresa cesionaria no ha regulado condiciones del personal cedido sino que mantuvo las condiciones.

Noveno.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Decimo. - En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS



PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa demandada que prestan servicios en la Unidad de Servicios Generales y que realiza su prestación laboral en centros de trabajo situados en un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma.

La empresa BMN se encuentra dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo de Cajas de Ahorro publicado en el BOE de 29 de marzo de 2012.

SEGUNDO.- En fecha 14 de julio de 2014 se dictó sentencia por esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento nº 108/2014 seguido a instancia de UNION OBRERA BALEAR, contra BANCO MARE NOSTRUM S.A., Energuía Web SAU, Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato de Empleados de Empleados La General- Caja Granada (SELG), Sindicat Independent Caixa Penedés (SECP), Sindicato Independiente Caja de Ahorros de Murcia (SIC), Asociación de Cuadros de Caja Granada (ACCAG), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y Confederación General de Trabajadores (CGT) sobre conflicto colectivo y acumulado bajo el núm. 111/2014, en virtud de demanda presentada por Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO), en materia de Conflicto Colectivo contra la empresa BANCO MARE NOSTRUM, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO DE EMPLEADOS LA GENERAL-CAJA GRANADA (SELG), SINDICAT INDEPENDENT CAIXA PENEDES (SECP), SINDICATO INDEPENDIENTE CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE CAIXA GRANADA (ACCAG), ENERGUIA WEB SAU, CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO (CGT) y UNION OBRERA BALEAR (UOB). En cuyo fallo estimamos la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato UNIÓN OBRERA BALEAR por concurrir fraude de ley y declaramos la nulidad de los Acuerdos alcanzados el 13-3-14 y los dejamos sin efecto y condenamos a los demandados BANCO MARE NOSTRUM S.A., Energuía Web SAU, Unión General de Trabajadores, Sindicato de Empleados La General-Caja Granada, Sindicat Independent Caixa Penedés, Sindicato Independiente Caja de Ahorros de Murcia, Asociación de Cuadros de Caja Granada, Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Confederación General de Trabajadores a estar y pasar por todo ello.

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato CCOO en cuanto interesa la nulidad de los citados Acuerdos por mala fe negociada por ausencia de información, sin entrar a resolver la petición subsidiaria de injustificación por devenir irrelevante al haberse declarado su nulidad por fraude de ley.

TERCERO .- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- BANCO MARE NOSTRUM (BMN) fue creado en 2010 participado en un 41% por Caja Murcia; un 28% por Caixa Penedés; un 18% por Caja Granada y un 13% por Sa Nostra. En dicho banco se integró el personal de dichas entidades. Sus relaciones laborales se regulaban por el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros.

SEGUNDO.- El 29-4-2013 BMN inició periodo de consultas en despido colectivo y otras medidas de flexibilidad interna que culminaron con acuerdo alcanzado el 28-5-2013 conforme acta suscrita entre las partes negociadoras y que se da por reproducida.

En dicha acta se indicaba dentro de su apartado V titulado MINORACIONES DE PLANTILLA NO INCLUIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO Primera. Venta de unidades productivas autónomas BMN pretende externalizar determinados servicios y unidades que actualmente están desempeñados con empleados propios en un número previsto de 150 personas. Caso de que se confirme la operación u operaciones, se pondrá en conocimiento de la RLT para negociar las condiciones y garantías que correspondan. Con fecha límite 30 de septiembre de 2014 la Comisión de Seguimiento deberá conocer la realidad de esas ventas, así como las medidas de ajuste en más o en menos de los programas de suspensión y/o reducción de jornada en la medida en que el número se desvíe de los 150.

TERCERO.- El 18-12-2013 se mantuvo una reunión entre el BMN y las secciones sindicales de UGT, CCOO, SELG, SECP, SIC, ACCAG y UOB cuyo contenido fue el siguiente:

"La representación de las empresas manifiestan que el Acuerdo de 28 de mayo de 2013, que puso fin al periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras modificaciones a aplicar en Banco Mare Nostrum, S.A., contemplaba en su apartado V minoraciones de plantilla no incluidas en el procedimiento de despido colectivo como alternativa a la extinción de contratos de trabajo que se contemplaban como necesarias para dimensionar adecuadamente la plantilla, de acuerdo con las exigencias contempladas en el proceso de recapitalización con financiación pública procedente de fondos europeos.

Dentro de estas medidas alternativas, el acuerdo citado establecía la externalización de determinados servicios desempeñados por un número de 150 empleados.



En consecuencia y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 44 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se procede a informar a la representación legal de los trabajadores el cambio de titularidad de los servicios que se acompañan como anexo a la presente acta.

Con carácter general la empresa finalmente seleccionada y que va a adquirir la mayoría de los servicios será Accenture, informándose de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión 1 de abril de 2014. b) Los motivos de la transmisión como se ha señalado con anterioridad vienen dados por la búsqueda de alternativas a la extinción de contratos a través del procedimiento de despido colectivo por, como también se apuntaba anteriormente, la necesidad de dimensionar adecuadamente la plantilla de acuerdo con las exigencias que se contienen en el plan de recapitalización. c) Este proceso supone la transmisión de los empleados afectados a la empresa adquirente. d) De acuerdo con lo previsto en el apartado 9 del art. 44 del ET, se iniciará el periodo de consultas correspondiente que versará sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los empleados. Cuando las medidas previstas consistan en traslados colectivos o en modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de carácter colectivo, dicho periodo de consultas se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del ET.

En este sentido se propone iniciar una negociación sobre el procedimiento señalado sin dar comienzo al periodo de consultas, que versará sobre los siguientes puntos:

1. Ordenación de la negociación: Este periodo informal de negociación que se inicia hoy con la firma de la presente acta se extenderá hasta el inicio formal del periodo de consulta previsto para la segunda quincena del mes de enero de 2014. 2. Trabajadores afectados. Si bien el perímetro de personas susceptibles de verse afectados es de 309 empleados adscritos a estos servicios, el número de personas efectivamente afectadas será un máximo de 150 tal como se acordó. 3. Condiciones de trabajo de los trabajadores externalizados. 4. Compensación, si procede, por la modificación de condiciones.

La parte social toma nota de las manifestaciones de la empresa y recoge la documentación que se anexa a la presente acta, manifestando por su parte su asunción de lo recogido en el Acuerdo de 28 de mayo de 2013 que puso fin al periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras modificaciones a aplicar en Banco Mare Nostrum, S.A., que contemplaba en su apartado V minoraciones de plantilla no incluidas en el procedimiento de despido colectivo lo que abre la posibilidad de externalizar unidades productivas, conforme a lo establecido en el artículo 44 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores sin que esto pueda afectar a más de 150 empleados.

La parte social agradece y asume que esta negociación se articule mediante una negociación previa a la apertura del pertinente periodo de consultas y solicita que se le facilite la siguiente información: Unidades productivas susceptibles de ser externalizables, detallándose los trabajadores que las integran y un número de trabajadores afectados por la externalización, de forma desglosada por territorio y centro de trabajo. · Condiciones laborales de la totalidad de los trabajadores que integran estas unidades productivas detallando tipo de contrato, nivel, jornada, salario, beneficios sociales, antigüedad, edad y sexo, centro de trabajo, localidad. · Criterios seguidos a la hora de establecer qué trabajadores se verán afectados por las externalizaciones. · Condiciones de trabajo de los trabajadores de Accenture que prestan servicios de similares características a los que se pretende externalizar.

Las partes acuerdan que la composición de la comisión negociadora se lleva a cabo de acuerdo con los criterios acordados en el último proceso negociador".

CUARTO.- A dicha reunión siguen otras dos que tienen lugar los días 9-1 y 11-2-14 en las que se levantan actas que se dan por reproducidas. En ellas BMN hace entrega de la documentación allí referida entre la que destaca el plan de "externalización de determinadas unidades productivas autónomas de BMN" y la "Memoria Explicativa"

QUINTO.- El 27-2-2014 se constituye la comisión negociadora del procedimiento de externalización de procesos productivos y modificación de condiciones. En dicha reunión en la que se da inicio al periodo de consultas y se constituye la comisión negociadora compareció la mercantil ACCENTURE y BMN hizo entrega de la documentación referida en el acta.

La segunda reunión tiene lugar el 5-3-2014 a la que sigue otra el 11-3-2014.

En ambas se realizan propuestas y contrapropuestas sobre el ámbito de afectación del proceso de externalización y de las modificaciones operadas en las condiciones laborales del personal afectado, al tiempo que la representación legal de los trabajadores considera que hay un defecto de información que concreta en



el alcance de la externalización, la necesidad de acreditar las causas que la justifican y la indicación de ahorro que supone dejar de realizar aportaciones a los planes de pensiones,

Se vuelven a reunir las partes los días 12 y 13-3-2014 fijando BMN los puntos básicos de su oferta final y alcanzándose un principio de acuerdo que finalmente suscriben el 13-3-14, de una parte BMN y de otra los sindicatos UGT, SELG, SIC, SECP y ACCAG que ostentan el 63,67% de los representantes unitarios. No firman el acuerdo los sindicatos hoy demandantes CCOO, UOB y CGT.

A ésta última reunión comparece la mercantil ENERGUIA WEB SAU cesionario del personal transferido.

En los antecedentes del citado Acuerdo se indica: Fruto del contenido de los acuerdos alcanzados en el procedimiento de despido colectivo, y con el fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos en materia de externalización, la Entidad va a formalizar un acuerdo con Energuia Web SAU., Empresa perteneciente al grupo Accenture, que pasará a desarrollar los servicios descritos en la Memoria, absorbiendo un máximo de 104 empleados de BMN, que en próximas fechas y en aplicación del artículo 44 del ET pasarán a incorporarse a dicha empresa, en los centros de trabajo situados en las capitales de Granada y Murcia según la distribución de UPAs incluida en la Memoria, que se subrogará en sus contratos de trabajo en los términos y condiciones que se acuerdan en este acto de conformidad con el apartado 9 del art. 44 del ET Los servicios que asumirá Energuia Web SAU se prestarán en Murcia y Granada.

El contenido del Acuerdo es el siguiente:

"I. CONDICIONES DE TRABAJO APLICABLES AL PERSONAL TRANSFERIDO A ENERGUIA WEB SAU.

Primero. Convenio Colectivo de Aplicación.

La transmisión del personal y su integración en la estructura de Energía Web SAU conllevará necesariamente la aplicación del Convenio Colectivo aplicable al nuevo proveedor, esto es, el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de opinión pública.

Dicho Convenio es la norma colectiva que resulta de aplicación a Energuía Web SAU, hallándose sus actividades previstas en el ámbito de aplicación funcional del mismo.

Por tanto, a efectos de acomodar la actividad desarrollada por las unidades transmitidas a la actividad del nuevo proveedor deviene necesario que las relaciones laborales del personal afectado por la externalización se rijan por dicho Convenio Colectivo, garantizando la uniformidad de condiciones para la totalidad del personal empleado.

Al colectivo que se incorpore en Energuia Web SAU le será, por tanto, de aplicación el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Estudios de Mercados y de la Opinión Pública (BOE 4 abril de 2009); en adelante, Convenio de Consultoría.

Segundo. Jornada de trabajo anual y horario de trabajo.

A partir de la fecha de incorporación, el número de horas de trabajo anual será de 1.800 horas, distribuidas de la siguiente manera:

- 42,5 horas semanales en jornada de invierno (16 de septiembre-30 junio) distribuidas de la siguiente manera: · De lunes a jueves: de 9 horas a 19 horas (1 hora para comer). · Viernes: de 8 horas a 14.30 horas o de 8.30 horas a 15 horas. - 34,5 horas semanales en jornada de verano (1 julio-15 septiembre) distribuidas de la siguiente manera: · De lunes a jueves: de 8 horas a 15 horas. · Viernes: de 8 horas a 14.30 horas o de 8.30 horas a 15 horas.

Tercero. Vale de comida.

- Aquellos empleados cuyo horario laboral en jornada de invierno sea el que se establece en el apartado segundo, percibirán por cada día efectivo de trabajo de lunes a jueves, un vale o ticket de comida por un importe de 9 euros/día (9.-Eur.).

Cuarto. Vacaciones.

Los empleados disfrutarán de 22 días laborales al año. Adicionalmente, serán considerados como días de descanso los comprendidos entre:

Semana santa. 4 días laborables. Se establecen dos turnos para su disfrute. Primer turno: días comprendidos entre el Lunes Santo y el Lunes de Pascua (4 días laborables). Segundo turno: Entre el martes siguiente al lunes de Pascua y el viernes (4 días laborables). · Navidad. 4 días laborables. Se establecen dos turnos para su disfrute, el primero en la última semana del año y el segundo en la siguiente.

Quinto. Categorías profesionales y promoción.



Los empleados que se incorporen a Energuia WEB SAU, procedentes de BMN, lo harán dentro de la categoría y/o grupo profesional del Convenio de Consultoría que mejor se asimile a la del puesto de trabajo desarrollado. Se aplicarán las categorías profesionales y el sistema de promoción profesional recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación.

Sexto. Estructura salarial.

La remuneración salarial que perciban los trabajadores, con independencia de la cuantía de la misma, se percibirá en 14 pagas (incluyendo las dos pagas extraordinarias).

La integración a efectos retributivos se producirá mediante el establecimiento de 4 tramos o niveles salariales, los cuales vendrán determinados por las categorías profesionales o funciones desarrolladas en el nuevo servicio.

Niveles salariales: Nivel 1. Coordinador de proceso. 35.000 euros/año. Nivel 2. Técnico especialista sénior. 30.000 euros/año. Nivel 3. Técnico especialista. 25.000 euros/año. Nivel 4. Administrativo. 20.000 euros/año.

La retribución fija de los trabajadores que se incorporen en Energuia Web SAU, estará integrada por los siguientes conceptos:

a) Salario base.

El importe de salario base anual, acreditado individualmente, practicado el ajuste, se adaptará a la nueva estructura y niveles retributivos establecidos en el nuevo Convenio de referencia.

b) Plus Convenio.

El Plus Convenio se corresponderá con el Plus Convenio establecido en cada momento para este concepto en el Convenio de consultoría.

c) Complemento de Antigüedad.

Producida la incorporación en Energuia Web SAU, el devengo de antigüedad quedará regulado por el complemento de antigüedad previsto en el Convenio de Consultoría en función de la fecha efectiva de incorporación a dicha Compañía.

Las diferencias que pudieran derivarse tras el ejercicio anterior respecto al salario de origen en BMN, se incorporarán en un Complemento ad personam que no será compensable ni absorbible una vez practicado el ajuste especificado en el apartado siguiente.

Se ajustará a esta nueva estructura mediante una reducción salarial en el Complemento ad personam para su adaptación al nivel salarial asignado a cada uno de los afectados. La reducción que tenga que practicarse para alcanzar los niveles establecidos no excederá en ningún caso del 35% del salario acreditado por el empleado, sin tener en cuenta las reducciones acordadas en los anteriores procesos de reestructuración.

Séptimo. Antigüedad.

Salvo lo dispuesto en cada uno de los epígrafes de este acuerdo, se reconocerá a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios, la antigüedad que cada persona tenga reconocida en Banco Mare Nostrum, con igual carácter.

Octavo. Beneficios Sociales.

- Seguro de Vida: Los empleados transferidos contarán con la cobertura de la póliza colectiva de seguros de vida y accidente del grupo Accenture, cuyos capitales asegurados ascienden a 60.100Eur. por cada uno de ellos. - Seguro Médico privado: La compañía Energía Wb SAU subvencionará el 100% del coste de una póliza de asistencia sanitaria para los empleados transferidos.

Noveno. Cláusula derogatoria:

Todas aquellas condiciones no expresamente previstas en este acuerdo, de las que se pudiera venir disfrutando por cualquier clase de derecho o condición en BMN, y con independencia de su naturaleza u origen individual o colectivo (contrato, carta de condiciones, Convenio Colectivo o Acuerdo de empresa, entre otros), quedan expresamente derogados y sin efecto o, en su caso, sustituidos conforme a lo establecido en las presentes cláusulas.

En cuanto a la previsión social complementaria, las Partes acuerdan expresamente desde la incorporación de los empleados afectados a la Energía Web SAU la supresión del Sistema de Previsión Social Complementaria establecida en Banco Mare Nostrum. En este sentido, desde la fecha indicada dejarán de tener cobertura las



prestaciones por riesgo (viudedad, orfandad e invalidez) y Energuia Web SAU no realizará aportaciones al plan de pensiones de los que eran partícipes en BMN los empleados transferidos.

Décimo. Garantía de empleo:

Se establece una garantía de empleo durante los dos primeros años a contar desde la fecha de incorporación a Energuia Web SAU, excepción hecha del despido procedente. Esta garantía operará invirtiendo la opción durante el periodo acordado, de forma que ante un procedimiento de despido declarado improcedente, el derecho de opción entre la reincorporación o la extinción del contrato corresponderá al trabajador. Finalizado el plazo de dos años, la opción ante un despido declarado improcedente volverá a corresponder a la empresa, si bien durante el tercer y cuarto año se garantizará como mínimo al empleado afectado por la medida una indemnización del mismo importe que la que tendría el día de la firma del presente acuerdo, caso de haberse acogido a la baja incentivada en el Expediente de despidos colectivos de mayo de 2013, descontando el importe de la indemnización recibida por la modificación sustancial de condiciones de trabajo o por la movilidad geográfica establecida en el presente acuerdo.

Décimo primero. Adscripción al servicio.

Durante el primer año se garantiza al empleado la adscripción al servicio contratado por BMN.

II. CONDICIONES ASUMIDAS POR BMN EN RELACIÓN CON EL PERSONAL TRANSFERIDO.

Décimo segundo. Modificación sustancial de condiciones.

Habida cuenta de la modificación de condiciones recogidas en el presente acuerdo, se establecen las siguientes indemnizaciones:

1. Compensación indemnizatoria por las modificaciones sustanciales acordadas para aquellas personas que decidieran optar por mantener su vinculación laboral en Energuia Web SAU.

1.1 Para aquellos empleados que como consecuencia de las nuevas condiciones retributivas estipuladas experimenten una reducción salarial, se establece una indemnización proporcional a 30 días por año de servicio con el tope de 22 mensualidades estableciéndose dicha proporción en función de la reducción porcentual experimentada.

Ej. - Reducción del 20%. Con una reducción del 20% la indemnización sería de 6 días por año de servicio.

A la cantidad resultante se añadirá una prima lineal de 5.000Eur. para aquellos empleados que experimenten una reducción salarial entre el 20 y el 35% de la retribución que perciben en BMN.

1.2. En el supuesto en que el empleado resulte además afectado por una movilidad geográfica, percibiría adicionalmente una indemnización por este concepto y gastos de traslado por importe a tanto alzado y por una sola vez de 12.000Eur...

2. Indemnización por extinción de contrato para aquellos empleados que al amparo de los artículos 41 y 40 del ET opten por extinguir el contrato por modificación sustancial de condiciones.

2.1 Para aquellos empleados que afectados por la modificación de condiciones optaran por la extinción se les abonará una indemnización equivalente a 30 días de salario por año de servicio con el tope de 22 mensualidades.

2.2 Para aquellos empleados que además de la modificación sustancial de condiciones se vieran afectados por la movilidad geográfica y optaran por la extinción contractual percibirán una indemnización equivalente a 30 días por año de servicio con el tope de 22 mensualidades más una prima adicional de 10.000Eur...

Las indemnizaciones estipuladas en este acuerdo se calcularán con el salario acreditado sin las reducciones salariales derivadas de los acuerdos alcanzados en los últimos expedientes de reestructuración, acordados en BMN.

Teniendo en cuenta que las modificaciones se acuerdan estando, en vigor la relación laboral en BMN y con los legales representantes de los afectados, en atención a las consecuencias previstas en esta operación de sucesión, las indemnizaciones estipuladas en este apartado serán asumidas por BMN.

Décimo tercero. Ayudas financieras.

Para el personal que opte por la extinción del contrato, durante el primer año a contar desde la fecha de efectos de esta mantendrá las condiciones de empleado respecto del préstamo de compra de vivienda, y a partir del mes 13 el tipo de interés será el Euribor anual incrementado en 1.25 puntos, con un mínimo del 2%.



Para el personal que opte incorporarse a Energuia Web SAU y por tanto por mantener el empleo, se mantendrán para los préstamos que tuviera en las mismas condiciones que los empleados del Banco mientras permanezca adscrito al servicio contratado por BMN o como mínimo por un periodo de 4 años a contar desde la fecha de su incorporación a Energuia Web SAU.

Décimo cuarto. Liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Solo para aquellos empleados que dispongan de días de vacaciones devengadas en el año 2014, por parte de BMN, en la cuenta donde el empleado venía percibiendo la nómina.

Décimo quinto. Criterios de exclusión

Quedarán excluidos de este proceso de externalización los empleados afectados por alguno de los siguientes criterios:

- Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33%. - Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33%. - Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.

Décimo sexto. Comisión de Seguimiento.

Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que tendrá por funciones, recibir información del proceso, la interpretación y mediación en todas las incidencias derivadas de la aplicación del presente acuerdo.

La citada Comisión estará integrada por la presentación de las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y por la representación de la Entidad, reuniéndose siempre que lo solicite una de las partes.

Décimo séptimo. Condición resolutoria

Todos los compromisos asumidos por Energuia Web SAU en virtud de lo establecido en presente acuerdo no surtirán efecto si no se firman los anexos de servicio que regulan la externalización de las áreas afectadas, así como el acuerdo de transferencia de empleados, todo ello en el plazo de dos meses desde la fecha de la firma del presente acuerdo".

SEXTO.- El 28-2-2014 se suscribió entre BMN y ACCENTURE contrato de prestación de servicios profesionales relacionados con la externalización de determinadas áreas de actividad de BMN (Servicios de soporte al Área de Operaciones, Servicios de soporte a la función de "Servicio de Atención al Cliente" y Servicios de soporte a la función de "Administración de Contencioso") y que podría llevarse a cabo por cualquier empresa del grupo ACCENTURE (cláusula 16). Dicho contrato incorporaba diversos anexos que detallaban las concretas tareas y servicios que asumía ACCENTURE indicándose que se prestarían desde sus centros de trabajo sitos en Murcia y Granada.

SÉPTIMO.- De los 104 trabajadores afectados por el proceso de externalización, la mayoría optó finalmente por acogerse a las medidas de extinción indemnizada del contrato previstas en el Acuerdo y sólo 13 optaron finalmente por integrarse en ENERGUIA WEB tras suscribir con ésta documentos por los que convenían: - modificar el horario y los días de descanso adicionales pactados con la representación legal de los trabajadores en el Acuerdo suscrito en fecha 13 de marzo de 2014 - su adhesión a la jornada de trabajo efectivo con carácter general establecida en el convenio de empresas consultoras - dar conformidad al sistema de guardias y disponibilidad fuera de la jornada ordinaria establecido en la empresa "

CUARTO. - Por los letrados D^a Cristina Samaranch Lacambra y D. Ismael Viejo González, en nombre y representación, respectivamente, de Banco Mare Nostrum, S.A." y "Energuía Web SAU", se formalizan recursos de casación contra la anterior sentencia, siendo impugnados por UOB y CC.OO Federación Servicios Ciudadanía.

QUINTO.- El día 12-9-2016, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia en el recurso 42/2015 en la que tras rechazar las modificaciones fácticas instadas por las partes recurrentes, se desestiman los recursos de casación interpuestos por representaciones letradas de "Banco Mare Nostrum, S.A." y "Energuía Web SAU", contra la sentencia de fecha 14 de julio de 2014 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 108/2014 seguido a instancia de "Unión Obrera Balear" (UOB) y la "Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras" (COMFIA- CC.OO), contra dichas empresas recurrentes y los Sindicatos Unión General de Trabajadores, Sindicato de Empleados de Empleados La General-Caja Granada, Sindicat Independent Caixa Penedés, Sindicato Independiente Caja de Ahorros de Murcia, Asociación de Cuadros de Caja Granada, Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Confederación General de Trabajadores, sobre conflicto colectivo en impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo.



SEXTO.- Con posterioridad al acuerdo de 28 de mayo de 2013 de despido colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras modificaciones en BMN complementado con el acta de la aclaración Subsanción y corrección de errores de fecha 6 de junio de 2013, las partes inician un período de negociación previo al período de consultas legalmente establecido en el artículo 44.9 en relación con el 40.2 y 41 de ET que finaliza el 13 de marzo de 2014 con acuerdo entre BMN y los sindicatos UGT, SELG, SIC, SECP y ACCAG que ostentan el 63,67% de los representantes unitarios. No firman el acuerdo los sindicatos CCOO, UOB y CGT.

Dicho acuerdo ha sido declarado nulo y dejando sin efecto por la SAN de 14 de julio de 2014, confirmada por STS de 12 de septiembre de 2016 (a las que se refieren los hechos probados primero a cuarto)

SEPTIMO - Posteriormente, en fecha 24 de abril de 2014, se inicia otro período de consultas previsto en el artículo 44.9 en relación con los artículos 40.2 y 41.4 del ET con el fin de externalizar el servicio denominado Unidad de Servicios Generales, celebrándose una reunión ese mismo día.

En esta reunión, CC.OO manifestó que la documentación entregada por BMN era insuficiente y no permitió analizar la necesidad de proceder a la externalización. Asimismo manifestó que entendía que no se había producido un proceso negociador formal que permitiera valorar la conveniencia de la operación. (Descriptor 10), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.

El período de consultas finaliza con acuerdo con los sindicatos UGT, SELG, SIC, SECP y ACCAG, que ostentan en su conjunto al 63% de la RLT, para externalizar al personal de la Unidad de Servicios Generales a la empresa DOCOUT.

En el mismo, se acuerdan las siguientes medidas:

CONDICIONES DE TRABAJO APLICABLES AL PERSONAL TRANSFERIDO A DOCOUT

Primero. Convenio Colectivo de Aplicación,

La transmisión del personal y su integración en la estructura de Docout conllevará necesariamente la aplicación del Convenio Colectivo aplicable al nuevo proveedor, esto es, el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de opinión pública.

Dicho Convenio es la norma-colectiva que resulta de aplicación a Docout, hallándose sus actividades previstas en el ámbito de aplicación funcional del mismo.

Por tanto, a efectos de acomodar la actividad desarrollada por las unidades transmitidas a la actividad del nuevo proveedor deviene necesario que las relaciones laborales del personal afectado por la externalización se rijan por dicho Convenio Colectivo, garantizando la uniformidad de condiciones para la totalidad del personal empleado.

Al colectivo que se incorpore en Docout le será, por tanto, de aplicación el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Estudios de Mercados y de la Opinión Pública (BOE 4 Abril de 2009); en adelante, Convenio de Consultoría.

Segundo. Jornada de trabajo anual y horario de trabajo.

A partir de la fecha de incorporación, la jornada de trabajo anual será la propia del Convenio Colectivo de aplicación, según la siguiente distribución:

De lunes a viernes: de 8 horas a 15 horas.

Tercero. Vacaciones.

En cuanto a las vacaciones anuales, los empleados disfrutarán de los días que vengan establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación vigente en cada momento

Cuarto. Categorías profesionales y promoción

Los empleados que se incorporen a Docout, procedentes de BMN, lo harán dentro de la categoría y/o grupo profesional del Convenio de Consultoría que mejor se asimile a la del puesto de trabajo desarrollado. Se aplicarán las categorías profesionales y el sistema de promoción profesional recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación.

Quinto. Estructura salarial.

La remuneración salarial que perciban los trabajadores, con independencia de la cuantía de la misma, se percibirá en 14 pagas (incluyendo las dos pagas extraordinarias).



La integración a efectos retributivos se producirá mediante el establecimiento de 4 tramos o niveles salariales, los cuales vendrán determinados por las categorías profesionales o funciones desarrolladas en el nuevo servicio.

Niveles salariales:

Nivel 1. Coordinador de proceso. 35.000 euros/año

Nivel 2. Técnico especialista sénior. 30.000 euros/año.

Nivel 3. Técnico especialista. 25.000 euros/año.

Nivel 4. Administrativo. 20.000 euros/año.

La retribución fija de los trabajadores que se incorporen a Docout, estará integrada por los siguientes conceptos:

a) Salario base.

El importe de salario base anual, acreditado individualmente, practicado el ajuste, se adaptará a la nueva estructura y niveles retributivos establecidos en el nuevo Convenio de referencia.

b) Plus Convenio.

El Plus Convenio se corresponderá con el Plus Convenio establecido en cada momento para este concepto en el Convenio de consultaría.

c) Complemento de Antigüedad.

Producida la incorporación en Docout, el devengo de antigüedad quedará regulado por el complemento de antigüedad previsto en el Convenio de Consultaría, en función de la fecha efectiva de incorporación a dicha Compañía.

Las diferencias que pudieran derivarse tras el ejercicio anterior respecto al salario de origen en BMN, se incorporarán en un complemento ad personam que no será compensable ni absorbible una vez practicado el ajuste especificado en el apartado siguiente.

Se ajustará a esta nueva estructura mediante una reducción salarial en el Complemento ad personam, para su adaptación al nivel salarial asignado a cada uno de los afectados. La reducción que tenga que practicarse para alcanzar los niveles establecidos no excederá en ningún caso del 35% del salario acreditado por el empleado, sin tener en cuenta las reducciones acordadas en los anteriores procesos de reestructuración.

Sexto: Antigüedad. .

Salvo lo dispuesto en cada uno de los epígrafes de este acuerdo, se reconocerá a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios, la antigüedad que cada persona tenga reconocida en Banco Mare Nostrum; con igual carácter.

Séptimo. Cláusula derogatoria:

Todas aquellas condiciones no expresamente previstas en este acuerdo, de las que se pudiera venir disfrutando por cualquier clase de derecho o condición en BMN, y con independencia de su naturaleza u origen individual o colectivo (contrato, carta de condiciones, Convenio Colectivo o Acuerdo de Empresa, entre otros), quedan expresamente derogados y sin efecto o, en su caso, sustituidos conforme a lo establecido en las presentes cláusulas.

En cuanto a la previsión social complementaria, las Partes acuerdan expresamente desde la incorporación de los empleados a Docout la supresión del Sistema de Previsión Social Complementaria establecida en Banco Mare Nostrum. En este sentido, desde la fecha indicada dejarán de tener cobertura las prestaciones por riesgos (viudedad, orfandad e invalidez) y Grupo Accenture no realizará aportaciones a los planes de pensiones de los que eran partícipes en BMN los empleados transferidos.

Octavo. Garantía de empleo:

Se establece una garantía de empleo durante los dos primeros años a contar desde la fecha de incorporación a Docout, excepción hecha del despido procedente. Esta garantía operará invirtiendo la opción durante el periodo acordado, de forma que ante un procedimiento de despido declarado improcedente, el derecho de opción entre la reincorporación o la extinción del contrato corresponderá al trabajador. Finalizado el plazo de dos años, la opción ante un despido declarado improcedente volverá a corresponder a la empresa, si bien durante el tercer y cuarto año se garantizará como mínimo al empleado afectado por la medida una indemnización del mismo importe que la que tendría el día de la firma del presente acuerdo, caso de haberse acogido a la baja incentivada



en el Expediente de despidos colectivos de mayo de 2013, descontando el importe de la indemnización recibida por la

.modificación sustancial de condiciones de trabajo o por la movilidad geográfica establecida en el presente acuerdo.

Noveno. Adscripción al servicio:

Durante el primer año se garantiza al empleado la adscripción al servicio contratado por BMN.

II. CONDICIONES ASUMIDAS POR BMN EN RELACION CON EL PERSONAL TRANSFERIDO.

Décimo. Modificación sustancial de condiciones:

Habida cuenta de la modificación de condiciones recogidas en el presente acuerdo, se establecen las siguientes indemnizaciones:

1. Compensación indemnizatoria para las modificaciones sustanciales acordadas para aquellas personas que decidieran optar por mantener su vinculación laboral en Docout.

1.1 Para aquellos empleados que como consecuencia de las nuevas condiciones retributivas estipuladas experimenten una reducción salarial, se establece una indemnización proporcional a 30 días por año de servicio con el tope de 22 mensualidades estableciéndose dicha proporción en función de la reducción porcentual experimentada.

Ej. Reducción del 20%. Con una reducción del 20% la indemnización sería de 6 días por año de servicio.

A la cantidad resultante se añadirá una prima lineal de 5.000€ para aquellos empleados que experimenten una reducción salarial entre el 20% y el 35% de la retribución que perciben en BMN.

1.2 En el supuesto en que el empleado resulte además afectado por una movilidad geográfica, percibirá adicionalmente una indemnización por este concepto y gastos de traslado por importe a tanto alzado y .por una sola vez de 12.000€.

2. Indemnización por extinción de contrato para aquellos empleados que al amparo de los artículos 41 y 40 del ET opten por extinguir el contrato por modificación sustancial de condiciones.

2.1 Para aquellos empleados que afectados por la modificación optaran por la extinción se les abonará una indemnización equivalente a 30 días de salario por año de servicio con el tope de 22 mensualidades.

2.2 Para aquellos empleados que además de la modificación sustancial de condiciones se vieran afectados por la movilidad geográfica y optaran por la extinción contractual percibirán una indemnización equivalente a 30 días por año de servicio con el tope de 22 mensualidades más una prima adicional de 10.000€.

Las indemnizaciones estipuladas en este acuerdo se calcularán con el salario acreditado sin las reducciones salariales derivadas de los acuerdos alcanzados en los últimos expedientes de reestructuración, acordados en BMN.

Teniendo en cuenta que las modificaciones se acuerdan estando en vigor la relación laboral en BMN y con los legales representantes de los afectados, en atención a las consecuencias previstas en esta operación de sucesión, las indemnizaciones estipuladas en este apartado serán asumidas por BMN.

Undécimo. Ayudas financieras.

Para el personal que opte por la extinción del contrato, durante el primer año a contar desde la fecha de efectos de esta se mantendrán las condiciones de empleado respecto del préstamo de compra de vivienda y a partir del mes de 13 el tipo de interés será el Euribor anual incrementado en 1,25 puntos, con un mínimo del 2%.

Para el personal que opte por incorporarse a Docout y por tanto por mantener el empleo, se mantendrán para los préstamos que tuviera en las mismas condiciones que los empleados del Banco mientras permanezca adscrito al servicio contratado por BMN o como mínimo por un periodo de 4 años a contar desde la fecha de su incorporación a Docout.

Duodécimo. Beneficios sociales.

Seguro de Vida:

Los empleados transferidos seguirán contando con la cobertura de la póliza colectiva de seguros de vida en las mismas condiciones que venían disfrutando en BMN, cuyo coste será asumido por este último.

Decimotercero. Liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Sólo para aquellos empleados que dispongan de días de vacaciones devengadas en el año 2014, por parte de BMN, en la cuenta donde el empleado venía percibiendo la nómina.

Decimocuarto. Criterios de exclusión.

Quedarán excluidos de este proceso de externalización los empleados afectados por alguno de los siguientes criterios:

- Quienes padezcan una discapacidad igualo superior a133%:
- Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igualo superiora 33%...
- Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.

Decimoquinto. Comisión de seguimiento.

Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento que tendrá por funciones, recibir información del proceso, la interpretación y mediación en todas las incidencias derivadas de la aplicación del presente acuerdo.

La citada Comisión estará integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y por la representación de la Entidad, reuniéndose siempre que lo solicite una de las partes.

Decimosexto. Condición resolutoria.

Todos los compromisos asumidos por Docout en virtud de lo establecido en el presente acuerdo no surtirán efecto sí no se firman los anexos de servicio que regulan la externalización del área afectada, así como el acuerdo de transferencia de empleados, todo ello en el plazo de dos meses desde la fecha de la firma del presente acuerdo.(Descriptor 11)

OCTAVO.- Con fecha posterior a la firma del acuerdo la empresa demandada se dirige a los trabajadores afectados, informándoles de la decisión adoptada por la entidad, consistente en proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que conlleva el traslado de sus centros de trabajo, todo ello de conformidad con el acuerdo suscrito entre las representaciones empresarial y de los trabajadores de fecha 24 de abril de 2014. Una vez producida la sucesión de empresa, la empresa cesionaria no ha regulado las condiciones del personal cedido sino que mantuvo las condiciones del acuerdo. (Hecho conforme)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen, los tres primeros por existir conformidad entre las partes y el resto, de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO .- Se solicita en demanda que se declare la NULIDAD, dejándolo sin efecto alguno válido en Derecho, del ACUERDO ALCANZADO EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONFIGURADA EN LA EMPRESA "BANCO MARE NOSTRUM S.A." DE 24 DE ABRIL DE 2014, acuerdo cerrado entre la propia empresa "Banco Mare Nostrum", la empresa que aparece como Docout S.L.y los sindicatos UGT, SELG, SIC, SECP Y ACCAG, trasladado al acta definitiva, de fecha 24 de abril de 2014, que aúna las siguientes materias en un solo pacto conjunto:

- Materia de "sucesión de empresa" (del artº 44 del estatuto del trabajador)
- Materia de "movilidad geográfica" (del artº 40 del E.T .)

-Materia de "modificación sustancial de condiciones de trabajo", en particular "jornada", "horario", "sistema de remuneración", "cuantía salarial" y "funciones" (del artº 41.a.b.d.f del ET) por incidir, alternativa o acumulativamente en los vicios de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Y en su virtud condene a la Empresa "BANCO MARE NOSTRUM" y a todos los codemandados enunciados en el expositivo de la demanda en sus cifras indicativas 1 a 6, haciendo extensivo el pronunciamiento a las formaciones sindicales CC.OO. y CGT enunciadas en el expositivo/indicativo 7 y 8, a estar y pasar por dichos pronunciamientos, con todos los efectos y alcances que sean deducibles en Derecho.

COMFIA-CC.OO, solicita que se declare la nulidad de las medidas adoptadas al amparo de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y subsidiariamente la improcedencia de las mismas.

UGT solicita que se dicte sentencia ajustada a derecho.

SESEFI y SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC), no comparecieron al acto del juicio pese a costar citados en legal.



La letrada de BMN se opone a la demanda en los mismos términos que constan en el procedimiento seguido ante esta Sala, autos nº 108/2014 l que finalizaron con sentencia de 14 de julio de 2014 confirmada por STS de fecha 12 de septiembre de 2016 . La externalización fue un programa de un ERE para evitar salidas traumáticas de un conjunto de trabajadores que pudo verse afectado por el ERE. Es cierto que la externalización tenía por finalidad reducir costes. La empresa estaba afectada por el FROP y se buscaron alternativas, una de ellas las externalización es. En abril de 2014 se firmó un acuerdo con la RLT, fruto del contenido de los acuerdos alcanzados en el procedimiento de despido colectivo y con el fin de garantizar los compromisos en materia de externalización, la entidad formalizó un acuerdo con Docout, absorbiendo a empleados de BMN que pasaron a reincorporarse en dicha empresa que se subrogó en sus contratos de trabajo en los términos y condiciones del acuerdo. Los sindicatos y la empresa tienen claro que si hubieran omitido este proceso de sucesión de empresa tendría impacto para los afectados. No hay fraude porque se puso en conocimiento de todos los afectados.

Docout S. L., se adhirió a las alegaciones de la letrada de BMN, alegó que el art. 3.3 de la Directiva establece que después del traspaso se deben mantener las condiciones de convenio ,no las que superan las obligaciones convencionales, estas pueden ser objeto de negociación y el acuerdo debe mantenerse valido en las condiciones que superan las del convenio.

TERCERO .- Solicitado por los demandantes la nulidad del acuerdo de fecha 24 de abril de 2014 suscrito por BMN, la empresa Docout, UGT, SELG, SIC, SECP y ACCAG que trae causa en el procedimiento de despido colectivo llevado a cabo por BMN finalizado con acuerdo de 28 de mayo de 2013 y complementado mediante acta de 6 de junio de 2013 en la que se acordaron entre otras, la externalización de procesos productivos y en cumplimiento de dicho compromiso las partes inician un período de negociación previo al período de consultas legalmente establecido en el artículo 44.9 en relación con el 40.2 y 41 de ET que finaliza el 13 de marzo de 2014 con acuerdo entre BMN y los sindicatos UGT, SELG, SIC, SECP y ACCAG , acuerdo que ha sido declarado nulo y dejado sin efecto por la SAN de 14 de julio de 2014 , confirmada por STS de 12 de septiembre de 2016

Teniendo en cuenta los acuerdos alcanzados en su día, BMN formalizó un acuerdo con Docout y a los efectos de definir los términos y condiciones laborales de aplicación para los trabajadores afectados por la sucesión la empresa y la representación empresarial en fecha 24 de abril de 2016 llegó un acuerdo en el período de consultas previsto en el artículo 44.9 del ET , en relación con los artículos 40.2 y 41.4 del mismo texto legal para modificar las condiciones laborales de los empleados de BMN afectados por el proceso, acuerdo impugnado en el presente procedimiento que debe ser declarado nulo por las mismas razones que las contenidas en la sentencia de esta Sala y del Tribunal Supremo antes citada en la que se recoge:

" Acreditado que los trabajadores subrogados regulaban sus relaciones con el cedente a través del convenio de cajas de ahorro, el Acuerdo alcanzado el 13-3- 2014 evidencia que dicho convenio deja de aplicárseles y se les pasa a aplicar el convenio de empresas de consultoría y que además se llevan a cabo modificaciones en sus condiciones de trabajo que afectan a jornada, vales de comida, vacaciones, categorías y promoción, estructura y niveles salariales, antigüedad y beneficios sociales, al tiempo que quedan derogadas todas las condiciones no expresamente previstas en el acuerdo que vinieran disfrutando en BMN con independencia de su origen o naturaleza.

Por lo tanto el citado Acuerdo, objeto de impugnación en este proceso, es un pacto frontalmente opuesto a la normativa nacional y comunitaria que se acaba de referir y contraviene su carácter obligatorio e imperativo para las partes en el proceso y también para quienes lo alcanzaron en su día.

Y ello no sólo vendría avalado por el análisis de la normativa legal de aplicación al caso, sino además por el resultado final de los Acuerdos suscritos en materia de empleo y por cuanto, siendo 104 los trabajadores afectados por el proceso de externalización, la mayoría optó finalmente por acogerse a las medidas de extinción indemnizada del contrato previstas en el Acuerdo y sólo 13 optaron finalmente por integrarse en ENERGUIA WEB.

Ello constituye prueba palmaria de que la finalidad última, tanto del art. 44.1 ET como del art. 4.1 de la Directiva 2001/23 , que es la garantía del empleo de estos trabajadores, no fue respetada, sino al contrario gravemente erosionada por lo convenido.

OCTAVO.- Sin embargo la defensa de BMN sostiene que el art. 44.9 ET , que lo considera vinculado al art. 5 de la Directiva, legitimaría a que, por el cauce negociado abierto para la externalización de determinados servicios en ENERGUIA WEB y que culminó con los Acuerdos que ahora son impugnados, los derechos de los trabajadores inmersos en la transmisión puedan ser objeto de negociación y consiguiente modificación conforme el pacto alcanzado con los representantes de los afectados.

El art. 5 de la Directiva en sus apartados 1 y 2 ciertamente contiene una excepción en orden al mantenimiento de las condiciones de trabajo del personal subrogado al indicar que los arts. 3 y 4 de dicha Directiva no serán

de aplicación a los traspasos de empresa cuando el cedente se encuentre inmerso en un proceso de quiebra o de insolvencia.

Obvio es que no es esa la situación de BMN por lo que la citada norma no es de aplicación al caso.

En su apartado 3 el art. 5 de la Directiva contiene a modo de ampliación de la citada excepción la siguiente previsión: Un Estado miembro podrá aplicar la letra b) del apartado 2 a los traspasos cuando el cedente se encuentre en una situación de crisis económica grave, definida por la legislación nacional, siempre que la situación sea declarada por una autoridad pública competente y sea posible su control judicial, siempre que dicha disposición ya existiese en su ordenamiento jurídico el 17 de julio de 1998.

La letra b) del art. 5.2 hace referencia a que: el cesionario, el cedente, o la persona o personas que ejerzan las funciones del cedente, por un lado, y los representantes de los trabajadores, por otro lado, puedan pactar, en la medida en que la normativa o la práctica en vigor lo permitan, cambios en las condiciones contractuales de empleo de los trabajadores, con la finalidad de mantener las oportunidades de empleo al garantizar la supervivencia de la empresa o del centro de actividad o de la parte de la empresa o del centro de actividad.

Su simple lectura y sin necesidad de tener que obtener su legítima interpretación por el TJUE, permite alcanzar la palmaria conclusión de que el art. 5.3 no es de aplicación al caso y por cuanto:

- la norma habilita a los Estados miembros para aplicar el art. 5.2 a empresas en situación económica grave y de tal habilitación no ha hecho uso el legislador español, pues ninguna previsión de tal naturaleza figura en el art. 44 ET - tal habilitación además está limitada a la concurrencia de otros datos fácticos que tampoco prevé la legislación nacional y que no concurren en este caso, a saber: que la situación económica grave haya sido declarada por una autoridad pública y que la norma así dictada por el Estado miembro existiese antes del 17-7-1998 (fecha de publicación de la Directiva 98/50 precedente a la hoy vigente 2001/23).

NOVENO.- No obstante, y aquí radica el núcleo esencial del debate, el art. 44.9 ET prevé, con motivo de la transmisión, la adopción de medidas laborales en relación con los trabajadores; previsión que una lectura irreflexiva puede conducir a considerar viables acuerdos como el ahora enjuiciado, pero que no es factible por las razones que a continuación se pasan a exponer.

El art. 44.9 ET entronca con el art. 7 de la Directiva 2001/23.

En ambos se establece, para el cedente y para el cesionario, el deber de información y consulta con los representantes de los trabajadores acerca de la transmisión de empresa y de sus consecuencias.

Respecto de éstas se impone el deber de negociarlas antes de que las medidas se lleven a cabo con vistas a llegar a un acuerdo.

Y ya en clave nacional, el art. 44.9 dispone que si las medidas consistieran en traslados o modificación de condiciones, el procedimiento consultivo será el previsto en los arts. 40.2 y 41.4 ET.

Pues bien, partiendo de la inexorable regla de que la transmisión de empresa, nunca puede por sí misma justificar la modificación de las condiciones contractuales y convencionales que disfrutaban los trabajadores cedidos, tal como se acaba de exponer en los precedentes fundamentos jurídicos, la única interpretación que cabe dar al art. 44.9 ET es que las previsiones contenidas en el mismo hacen referencia al deber de informar y negociar las posibles modificaciones que, con motivo de la transmisión, se pudieran ocasionar en los trabajadores del cedente o del cesionario, distintos del colectivo de trabajadores cedidos; es decir:

- Aquellos que perteneciendo al cedente y como consecuencia del traspaso de una parte de la empresa, pueden por tal motivo ver alteradas sus condiciones de trabajo al dejar de realizarse la parte de la actividad empresarial cedida - aquellos que perteneciendo al cesionario y como consecuencia del traspaso también pueden ver modificadas sus condiciones debido a la asunción de una nueva actividad empresarial y la incorporación del personal cedido.

Por consiguiente, tanto el art. 44.9 ET como el art. 7 de la Directiva están haciendo referencia a un colectivo de trabajadores distinto del cedido como consecuencia de la transmisión y no al colectivo de trabajadores cedidos por virtud del traspaso empresarial cuya situación se regula en el art. 44.3 y 4 ET, de modo que no es factible en ningún caso que el fenómeno sucesorio de empresa sirva de fundamento para la modificación de condiciones convencionales o contractuales del colectivo cedido.

Y las razones que permiten llegar a esta conclusión, no sólo se fundamentan en que la interpretación propuesta a la norma por la parte demandada sería contraria de plano a las previsiones del art. 44.3 y 4 ET y 3 de la Directiva, sino en su propia redacción.



Así, ambas normas establecen las obligaciones de información y consulta, tanto para cedente como para cesionario, lo que corrobora que tales obligaciones sólo adquieren sentido si lo son para con sus trabajadores respectivos ajenos a la transmisión, pues carecería de lógica que tales obligaciones se refirieran al colectivo de trabajadores cedidos, máxime cuando estos vienen legalmente obligados a aceptar la sustitución de la persona del empresario. En tal sentido recordar que numerosas STS, por todas la de 11-10-2004 han sostenido el carácter imperativo del cambio de empresario para el trabajador cuando concurra un traspaso de empresa.

Además, de ambas normas (quizá con más claridad expositiva en la Directiva) se infiere que se trata de obligaciones separadas para cedente y cesionario y para cada uno con relación a sus respectivos trabajadores (tal como expresamente dispone el art. 7 de la Directiva), de modo que se trata de dos obligaciones diferenciadas que sólo adquieren sentido si se refieren a los trabajadores de las respectivas plantillas de cedente y cesionario, afectadas no por el fenómeno sucesorio en sí mismo, sino por sus consecuencias.

Ello supone también que incluso temporalmente el art. 44.9 ET no se pueda aplicar en la conformación del fenómeno sucesorio, sino que ha de consistir en una actuación de información y consulta separada de aquel si bien antes de que las medidas que afecten a los colectivos de trabajadores no cedidos a éstos se les vayan a aplicar, lo que acontecerá en ambos casos, tanto para los del cedente como para los del cesionario, como consecuencia y por tanto tras haberse producido el hecho sucesorio.

Y por ello la STJUE de 14 de septiembre de 2000 el asunto Renato Collino C-343/98, tras dejar sentado en su fundamentación que la transmisión de empresa en ningún caso puede constituir por sí misma el motivo de dicha modificación (véanse, en particular, las sentencias de 10 de febrero de 1988, Tellerup, «Daddy's Dance Hall», 324/86, Rec. p. 739, apartado 17, y de 12 de noviembre de 1992, Watson Rask y Christensen, C-209/91, Rec. p. I-5755, apartado 28) concluye indicando que La Directiva 77/187 no se opone, sin embargo, a que el cesionario modifique las condiciones de dicha relación laboral en la medida en que el Derecho nacional admita tal modificación fuera del supuesto de la transmisión de empresa

Y la STJUE de 6-9-2011 asunto Scattolon C_108/10 considera como dos hitos diferenciados el fenómeno sucesorio determinante del respecto de las condiciones que disfrutaba el trabajador cedido con el empresario cedente, de su posible pero en todo caso ulterior modificación por el cesionario, cuando indica en su fundamentación:

Aunque de lo antes expuesto resulta que la Directiva 77/187 reconoce un margen de actuación que permite al cesionario y a las demás partes contratantes organizar la integración salarial de los trabajadores transferidos de manera que ésta se adapte debidamente a las circunstancias de la transmisión realizada, ello no obsta a que las modalidades elegidas deben ser conformes con el objetivo de dicha Directiva. Como el Tribunal de Justicia ha afirmado reiteradamente, ese objetivo consiste en esencia en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión (sentencia de 26 de mayo de 2005, Celtec, C-478/03, Rec. p. I-4389, apartado 26 y la jurisprudencia citada, y acerca de la Directiva 2001/23, el auto de 15 de septiembre de 2010, Briot, C-386/09, apartado 26).

El ejercicio de la facultad de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede por tanto tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la Directiva 77/187 podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva.

Y también invalidando acuerdos adoptados durante la transmisión de empresa con el objeto de modificar las condiciones de los trabajadores cedidos se acaba de pronunciar el TS en dos recientes sentencias de 14-4-2014 RCU 2143/13 y 2232/13.

DECIMO.- Dispone el art. 6.4 CC que los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

Los Acuerdos alcanzados el 13-3-2014 por parte del BMN, de los sindicatos UGT, SELG, SIC, SECP, y ACCAG y de la codemandada ENERGUIA WEB, se amparan en el art. 44.9 ET contrariando su correcta aplicación, descrita en los anteriores fundamentos jurídicos, con el objetivo de perseguir un fin prohibido por el ordenamiento cual es la alteración del derecho al mantenimiento de las condiciones contractuales y convencionales de los trabajadores cedidos en los términos previstos en el art. 44. 3 Y 4 ET al inaplicar el convenio de cajas de ahorro sustituyéndolo por el convenio de empresas de consultoría y además llevar a cabo modificaciones en sus condiciones de trabajo que afectan a jornada, vales de comida, vacaciones, categorías y promoción, estructura y niveles salariales,



antigüedad y beneficios sociales, al tiempo que quedan derogadas todas las condiciones no expresamente previstas en el acuerdo que vinieran disfrutando en BMN con independencia de su origen o naturaleza.

Y por ello, habiendo las partes adoptado tales acuerdos por el cauce del periodo de consultas establecidos para la modificación de condiciones y movilidad geográfica, lo así acordado puede y debe ser objeto de revisión en sede judicial, aun cuando hubiera concurrido acuerdo con la parte mayoritaria de los representantes de los trabajadores, acuerdo que carece de toda validez por ser contrario a normas de obligada observancia y constitutivo en consecuencia de fraude de ley que debemos depurar.

Habiendo declarado la Sala la nulidad de los Acuerdos impugnados por concurrencia de fraude de ley en su adopción, al haberse empleado para ello una norma inapropiada buscando un resultado prohibido por el ordenamiento, obliga a estimar la demanda del sindicato UOB."

Los precedentes razonamientos son de aplicación al supuesto presente en el que concurre fraude de ley en la modificación de condiciones resultantes del acuerdo impugnado.

Como sostiene la sentencia del juzgado de lo social número 33 de Barcelona de fecha 18 de marzo de 2014 (autos 1364/2013), citada en la demanda:

" El artículo 44.9 ET al amparo del cual se ha alcanzado el acuerdo, remite en cuanto al procedimiento del período de consultas, al artículo 41.4 ET que, a su vez dispone que cuando el período de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas invocadas "y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

La alegación de fraude se denuncia en la demanda fundándose en que los codemandados (ambas empresas y los representantes de los trabajadores) habían orientado la negociación del periodo de consultas y el propio acuerdo a un resultado contrario al perseguido por la norma comunitaria y la norma interna, Directiva 2001/23 y artículo 44 ET , como es utilizar la externalización acordada (y la sucesión empresarial y subrogación laboral que comporta) como mecanismo para desposeer al colectivo de trabajadores afectados de su convenio colectivo de origen (cajas de ahorro), en claro perjuicio de sus condiciones laborales.

Esta finalidad, por sí misma, es contrario a lo previsto en la Directiva 2001/23 que pretende garantizar "el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, o centros de actividad, y, por ende, la del artículo 44 ET .

En efecto, de la lectura íntegra, global y sistemática tanto de la Directiva 2001/23 como de la norma de trasposición interna como es el art. 44 ET se infiera, con toda claridad, que el objetivo de ambos preceptos es regular y garantizar que -en los diversos supuestos de sucesión de empresa- el nuevo empresario quede obligado no solo a mantener la relación laboral, sino a respetar los derechos y obligaciones derivados de dicha relación laboral, sin perjuicio de regular -también- mecanismos para, una vez producida la sucesión y la correspondiente subrogación, posibilitar la deseable homogeneización con las condiciones laborales aplicables en la empresa cesionaria, incluido el correspondiente convenio colectivo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia comunitaria más reciente en relación a este mandato de conservación del convenio colectivo de "origen" y la posibilidad de sustitución por el de "destino", que se resume en los siguientes párrafos de la STJUE de 6.9.11 (caso Scattolon), cuyos razonamientos referidos a la Directiva 77/187 resultan de plena aplicación, dado la posterior Directiva 2001/23 no es más que el resultado de la aclaración de aquella:

"74.- Por consiguiente, la regla prevista en el artículo 3, apartado 2, párrafo

primero, de la Directiva 77/187, según la que «el cesionario mantendrá las

condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el cedente, hasta la fecha [...1 de aplicación de otro convenio colectivo]», debe entenderse en el sentido de que el cesionario está facultado para aplicar desde la fecha de la transmisión las condiciones de trabajo previstas por el convenio colectivo vigente en su empresa, incluidas las referidas a la retribución.

75.- Aunque de lo antes expuesto resulta que la Directiva 77/187 reconoce un margen de actuación que permite al cesionario y a las demás partes contratantes organizar la integración salarial de los trabajadores transferidos de manera que ésta se adapte debidamente a las circunstancias de la transmisión realizada, ello no obsta a que las modalidades elegidas deben ser conformes con el objetivo de dicha Directiva. Como el Tribunal de Justicia ha afirmado reiteradamente, ese objetivo consiste en esencia en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión (sentencia de 26 de mayo de 2005, Celtec, C-478/03 , Rec. p. 1-4389, apartado 26 y la jurisprudencia citada, y acerca de la Directiva 2001/23, el auto de 15 de septiembre de 2010, Briot, C-386/09 , apartado 26).



76.- *El ejercicio de la facultad de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede por tanto tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la Directiva 77/187 podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva. "*

Llama la atención el contundente recordatorio "como el Tribunal de Justicia ha afirmado reiteradamente ese objetivo consiste en esencia en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión" así como la posterior aclaración de que "El ejercicio de la facultad de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede por tanto tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión ".

En el presente caso eso es precisamente lo que ha acontecido, en que lo que se ha pretendido con el acuerdo impugnado y/o el efecto que se ha conseguido es la imposición a los afectados de condiciones menos favorables.

No cuestiona la Sala la posibilidad en el apartado 74 de la STJUE 6.9.11, " de que el cesionario está facultado para aplicar desde la fecha de la transmisión las condiciones de trabajo previstas por el convenio colectivo vigente en su empresa, incluidas las referidas a la retribución. ", pero tal posibilidad está sujeta a dos límites claramente infringidos en el presente caso:

- El procedimental: el pacto en contrario establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores ", que prevé el art. 44.4 ET , o "la entrada en vigor o la aplicación de otro convenio colectivo", que establece el art. 3.3 de la Directiva 2001/23 .

- y el "finalista ", ya que la sustitución convencional "no puede por tanto tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión".

Por todo ello, procede declarar la nulidad del acuerdo impugnado por haberse incurrido en fraude de ley en su adopción.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos las demandas formuladas por D. Pedro Antonio González Sánchez, Procurador de los Tribunales en nombre y representación, de "UNIÓN OBRERA BALEAR-Sindicato Independiente de ámbito estatal" , y por FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO), contra BANCO MARE NOSTRUM S.A. , la Empresa DOCOUT, S.L, y contra los sindicatos firmantes del acuerdo, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), SINDICATO INDEPENDIENTE CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC) Y SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA GENERAL CAJA DE GRANADA, SINDICAT INDEPENDENT CAIXA PENEDES, ASOCIACION DE CUADROS DE CAJA DE GRANADA (actualmente Sesfi) y, como interesado, CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), sobre CONFLICTO COLECTIVO EN MATERIA DE SUCESIÓN DE EMPRESA, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, declaramos la nulidad, dejándolo sin efecto alguno válido en derecho, del acuerdo alcanzado en fecha 24 de abril de 2014 y condenamos a los demandados a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0156 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0156 14,



pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ