



Roj: **STSJ CANT 64/2017 - ECLI:ES:Tsjcant:2017:64**

Id Cendoj: **39075340012017100052**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **13/02/2017**

Nº de Recurso: **975/2016**

Nº de Resolución: **112/2017**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 179/2016,**
STSJ CANT 64/2017,
STS 3823/2019

SENTENCIA nº 000112/2017

En Santander, a 13 de febrero del 2017.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Saiz

MAGISTRADOS

Ilmo. Sr. D. RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS (ponente)

Ilma. Sra. D^a. Elena Pérez Pérez

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen, ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por Doña Laura , y D. Bartolomé , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social num. seis de Santander, ha sido nombrado Ponente el Ilmo .Sr. D. RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Según consta en autos se presentó demanda por D^a. Laura y D. Bartolomé , siendo demandados Bankia S.A., CCOO, U.G.T, ACCANM ,SATE y CSICA, sobre Despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 27 de Junio de 2016 , en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO .- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- Los actores han venido prestando sus servicios profesionales en la empresa demandada, BANKIA S.A, con las siguientes antigüedades, categorías profesionales y salario anual, con prorrata de pagas extraordinarias:

- Dña. Laura - 19 de septiembre de 1988- Grupo I

Nivel VI- 49.438,08 €. Su centro de trabajo se encontraba en la Avenida de Cantabria, nº 15 de Los Corrales de Buena.

- D. Bartolomé - 19 de septiembre de 1988- Grupo I



Nivel IV- 53.864,28 €. Su centro de trabajo se encontraba en la oficina Plaza Tres de Noviembre de Torrelavega.

La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio, con el límite de 20 mensualidades calculada a la fecha de extinción de la relación laboral, o 16.000,00 € a razón de 2.000 euros brutos por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral.

El abono de este segundo pago se realizara en el plazo de 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no le haya ofrecido un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación Externa recogidos en el citado Acuerdo de 8 de febrero de 2013.

La liquidación, saldo y finiquito de su relación laboral asciende a la cantidad bruta de 3.919,99 euros. Se procederá al abono de esta cantidad en el momento establecido para el percibo de la nomina del mes en el que se produce la extinción de la relación laboral y en la cuenta en la que venía percibiendo su nomina.

Las cantidades mencionadas en los párrafos anteriores se abonaran una vez sean practicadas las retenciones y deducciones que legalmente correspondan.

Adicionalmente, en caso de tener un anticipo en vigor, concedido por su cualidad de empleado, a la fecha de la presente notificación, se procederá la cancelación automática del saldo pendiente del mismo a dicha fecha, sin perjuicio de las medidas por las que Vd. puede optar previstas en el apartado V del citado Acuerdo Laboral de fecha 8 de febrero de 2013.

Con el abono de dichas cuantías queda extinguida, saldada y finiquitada la relación laboral, así como los conceptos y cantidades derivados del Sistema de Previsión Social Complementaria aplicable en la empresa, sin que tenga ningún otro importe o reclamación pendiente por concepto alguno contra Bankia, S.A.

Asimismo en cumplimiento a la exigencia legal recogida en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y su suspensión de contratos y reducción de jornada, y en base al mencionado Acuerdo suscrito con la Representación Legal de los Trabajadores, le comunico que tiene a su disposición los servicios de Creación, Asesoría y Desarrollo S.L. (LHH, Grupo Adecco) para el diseño y ejecución del "Plan de Recolocación Externa".

Salvo manifestación en contrario mediante la marcación de la siguiente casilla, Vd. autoriza forma expresa a BANKIA SA a facilitar los datos personales que figuran en el anexo al presente documento a Creación, Asesoría y Desarrollo S.L. (LHH, Grupo Adecco), con domicilio en Avda. del General Perón, 38 (Edificio Master's I - Planta 11) 28020 Madrid, con la única finalidad de realizar la toma de contacto, información y ejecución del Plan de Recolocación Externa contratado, incorporándose a un fichero de su titularidad. En caso de no autorizar la comunicación de sus datos personales, le informamos que Bankia no podrá ejecutar el objeto del "Plan de Recolocación Externa". Vd. podrá revocar en cualquier momento los consentimientos prestados en el presente documento, los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación, dirigiéndose por escrito a la dirección de Creación, Asesoría y Desarrollo S.L. (LHH, Grupo Adecco) Avda. del General Perón, 38 (Edificio Master's I - Planta 11) 28020 Madrid.

2º.- A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

3º.- Mediante carta de fecha 24 de mayo de 2013, la empresa demandada comunicó a D. Bartolomé la extinción de la relación laboral, con efectos a 11 de junio de 2013: Como Vd. conoce, el día 28 de noviembre de 2012, se aprobó por parte de la Comisión Europea el Plan de Recapitalización de Bankia sobre el que la Entidad ha definido su Plan Estratégico para los años 2012-2015.

La aprobación y puesta en práctica de los referidos planes obedecen a la negativa situación económica por la que atraviesa el Grupo en su conjunto y que se traducen en unas pérdidas después de impuestos para el ejercicio 2012 de 19.193 millones de euros, que se unen a los más de 4.950 millones de euros de pérdidas que la Entidad padeció en el año 2011.

Asimismo, el día 27 de diciembre de 2012 se llevaron a efecto las operaciones para la recapitalización del Grupo y reforzamiento de la solvencia del Grupo BFA- Bankia, aprobadas por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), que han supuesto una inyección de capital de 13.459 millones de euros, que se suman a los 4.500 millones de euros que se recibieron el día 12 de septiembre 2012.

Los planes citados contemplan un plan de ajuste y reestructuración que afectan a todas las actividades y áreas de negocio y organización y que van desde la reducción general del tamaño y actividad, al abandono de actuaciones y actividades que han influido directamente en la situación actual (crédito promotor), o a la venta



de las participaciones industriales, entre otras. Tales medidas afectan directamente al volumen de empleo dentro del Grupo Bankia, siendo necesaria la salida de 6.000 personas y el cierre de más de 1.100 oficinas.

Sobre la base de las causas económicas expuestas, la Entidad inicio de manera formal con la representación de los trabajadores, el pasado 9 de enero de 2013, un proceso de negociación al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para la articulación de un procedimiento de despido colectivo.

Como consecuencia del referido proceso de negociación con fecha 8 de febrero de 2013 se ha suscrito con casi la totalidad de la representación de los trabajadores de Bankia un acuerdo para la reestructuración de Bankia, que prevé la adopción de diferentes medidas, entre ellas la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas hasta un máximo de 4.500 empleados.

Asimismo, dicho acuerdo establece la aplicación de un conjunto de criterios a la hora de determinar aquellos trabajadores que resulten afectados como consecuencia del proceso de reestructuración. En este sentido, se ha establecido que, dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional, la designación por parte de Bankia se efectuara, de conformidad con el perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración llevada a cabo por la Entidad con carácter general. La designación se producirá una vez descontadas las bajas producidas por la aceptación de la Entidad de las propuestas de adhesión en dicho ámbito y la consideración de las personas que, en su caso, se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo.

De conformidad con la aplicación de dichos criterios de afectación dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional en la que Vd. Presta servicios y como consecuencia de las razones expuestas, le comunico que se ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día 11 de junio de 2013. Desde la fecha de la presente comunicación y hasta la fecha prevista de extinción del contrato disfrutara de un permiso retribuido con el fin de buscar un nuevo empleo, en el que se encuadra la licencia retribuida establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores .

Como consecuencia de la extinción de la relación laboral y de conformidad con lo establecido en el mencionado Acuerdo de fecha 8 de febrero de 2013, así como en los artículos 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores , se le abonara en la cuenta en la que venía percibiendo su nómina, una indemnización total fraccionada conforme al siguiente detalle:

- Un primer pago que se realizara por transferencia, por importe de 71.819,04 € brutos equivalentes a 25 días de retribución fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades.

- Un segundo pago por importe de 33.954,76 € bruto, resultado de la suma de las cuantías que se le indican a continuación:

4º.- Dña. Laura recibió la misma comunicación con fecha de 27 de mayo de 2013, haciéndose constar en la carta de despido lo siguiente respecto a la indemnización que le corresponde: Como consecuencia de la extinción de la relación laboral y de conformidad con lo establecido en el mencionado Acuerdo de fecha 8 de Febrero de 2013, así como en los artículos 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores , se le abonará en la cuenta en la que venía percibiendo su nómina, una indemnización total fraccionada conforme al siguiente detalle: - Un primer pago que se realizará por transferencia, por importe de 65.917,44 € brutos equivalentes a 25 días de retribución fija pro año de servicio con el límite de 16 mensualidades.

- Un segundo pago por importe de 32.479,36 € bruto, resultado de la suma de las cuantías que se le indican a continuación. La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio, con el límite de 20 mensualidades calculada a la fecha de extinción de la relación laboral. 16.000,00 € a razón de 2.000 euros brutos por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral.

El abono de este segundo paso se realizará en el plazo de 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no le haya ofrecido un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación Externa recogidos en el citado Acuerdo de 8 de Febrero de 2013.

La liquidación saldo y finiquito de su relación laboral asciende a la cantidad bruta de 3.542,35 euros. Se procederá al abono de esta cantidad en el momento establecido para el percibo de la nómina del mes en el que se produce la extinción de la relación laboral y en la cuenta en la que venía percibiendo su nómina.

5º.- Con fecha de 27 de mayo de 2013 y 12 de diciembre de 2014 se puso a disposición de Dña. Laura las siguientes

cantidades 65.917,44 € y 32.479.36 €, respectivamente.



En iguales fechas se puso a disposición de D. Bartolomé las siguientes cantidades 71.819,04 y 33.954,76 €, respectivamente.

6º.- Con fecha de 8 de julio de 2015, por el Tribunal Supremo se dictó Sentencia, que se desestimó el recurso de casación interpuesto por la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO frente a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 16 de enero de 2014, dictada en los autos nº 391/2013, sobre conflicto colectivo, frente al acuerdo de fecha 8 de febrero de 2013 alcanzado en el procedimiento de despido colectivo entre la empresa BANKIA S.A y las Secciones Sindicales de UGT; CCOO; ACCAM; CSICA y SATE.

Dicha resolución consta en las actuaciones y se da por reproducida.

7º.- El acuerdo de fecha 8 de febrero de 2013 estableció que el número máximo de empleados afectados por el despido no podría exceder de 4.500, siendo el plazo de ejecución de las medidas previstas en el acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2015.

En el acuerdo se establecieron 2 fases, la primera constituida por las Bajas Indemnizadas, y la segunda por la Designación directa por parte de la empresa.

"B.- Designación directa por parte de la Empresa -

Primero.- Una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, y en caso de que sea necesario un mayor ajuste de plantilla en el ámbito correspondiente, la Empresa podrá proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que sea necesario en los términos y con los límites contenidos en el presente Acuerdo. A tal fin, se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y

Desarrollo).

Segundo.- Para la determinación de las personas afectadas por esta medida se tomará como ámbito de afectación la provincia o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en la que se preste servicios.- En este sentido, una vez deducidos de los puestos de trabajo que la Empresa decide amortizar como consecuencia del procedimiento de adhesión y descontadas aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por las adhesiones iniciadas por los empleados (en Servicios Centrales podrán considerarse vacantes en agrupaciones afines), la Empresa designará a las personas afectadas por el despido colectivo dentro del ámbito correspondiente teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la Entidad respecto del perfil competencial, indicadores de potencial.

Tercero.- En el caso de matrimonios o parejas de hecho acreditadas, en los que las dos personas trabajen en la Entidad, solo se podrá afectar a uno de los cónyuges a su elección de acuerdo a las necesidades funcionales y de perfiles requeridos, pudiendo ser necesaria la movilidad geográfica para cumplir este requisito.- En caso de empleados con alguna discapacidad superior al 33% reconocida por los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma y siempre y cuando existe amortización de su puesto de trabajo, se valorará su reubicación en otro puesto siempre y cuando sea acorde a su perfil profesional.

Cuarto.- Todas las personas afectadas por la medida prevista en el presente apartado que lo soliciten serán incorporadas a la Bolsa de Empleo creada al efecto. El objetivo de dicha Bolsa de Empleo, junto con el Plan de Recolocación Externa derivado del presente acuerdo, es ofrecer al empleado afectado, durante un periodo de dieciocho meses a contar desde la extinción de su relación laboral, un puesto de trabajo de carácter indefinido o la reincorporación al mercado de trabajo o a la actividad económica mediante otras fórmulas -por cuenta propia o ajena-, que puedan significar una reducción de los efectos negativos de la pérdida del empleo en Bankia.- La incorporación en la Bolsa de Empleo conllevará un derecho preferente de incorporación en los procesos derivados de medidas de externalización y otras actuaciones que permitan la sucesión empresarial en caso de que fuera necesaria la contratación, teniendo en cuenta la idoneidad del trabajador para el puesto que en su caso pudiera ser ofertado.

Quinto.- El desarrollo de todos los criterios de afectación se encuentran recogidos en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo).

Sexto.- Los empleados afectados por la presente medida percibirán una indemnización total, fraccionada conforme el siguiente detalle: Un primer pago a realizar en el momento de la extinción de la relación laboral que se corresponderá con una cuantía equivalente a 25 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades.



Un segundo pago que será por el importe resultante de la suma de las cuantías señaladas a continuación en los apartados a) y b):

a. La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio con el límite de 20 mensualidades calculada a fecha de extinción de la relación laboral.

b. Importe de 2.000 euros por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral.

La percepción de la cuantía de este segundo pago se realizará transcurridos 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no haya ofrecido a la persona un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación externa recogidos en el presente Acuerdo.-

En cualquier caso, el importe total de indemnización no podrá superar al importe que le hubiere correspondido en el supuesto de adhesión voluntaria a las bajas indemnizadas.

A efectos de definición de los distintos elementos y condiciones que intervienen en el cálculo de la indemnización total se estará a lo establecido en el Anexo II del presente Acuerdo".

8º.- En el Anexo III del acuerdo de 8 de febrero de 2013, relativo a CRITERIOS DE AFECTACIÓN DE EMPLEADOS. MARCO DE APLICACIÓN Y DESARROLLO, se hace constar en los cuatro últimos párrafos del Punto A: "*Como medida para aminorar el efecto directo de las extinciones derivadas de la amortización de puestos de trabajo, en el momento en que se efectúe la comunicación a la representación de los trabajadores, se abrirá un plazo de diez días naturales para que las personas interesadas en proponer su adhesión al proceso, así lo hagan, de acuerdo a las reglas establecidas estos criterios de afectación y de conformidad con el Acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Corresponde a la empresa la decisión sobre la aceptación definitiva de la solicitud de adhesión y la fijación de su fecha de efectos. La determinación del número de personas afectadas por los despidos en cada fase se realizará a nivel provincial, una vez deducidas las bajas producidas por la decisión empresarial sobre la aceptación de las propuestas de adhesión por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por la redistribución de cargas de trabajo y la necesidad de creación y dotación, también mediante la reasignación de puestos de trabajo, de centros que administren las cuentas y posiciones a liquidar. La designación de las personas que, una vez realizados los ajustes anteriores, se vean afectados por las desvinculaciones se llevará a cabo teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la entidad respecto de perfil competencial, indicadores de potencial y cumplimiento de objetivos (en los que se tienen en cuenta factores de servicio al cliente, compromiso, rendimiento, trabajo en equipo y polivalencia). Los procesos de valoración se han extendido a la totalidad de los empleados, metodología y contenido común, han sido reforzados con entrevistas personales, han sido contrastados con la participación de los responsables directos de cada agrupación y se han revisado conforme a criterios homogéneos. La comunicación a los afectados por las desvinculaciones se realizará teniendo en cuenta la reducción del impacto en el negocio y en el servicio prestado al clientes, por lo que se deberán ir realizando de manera paulatina y acomodada al desarrollo general de los cierres, durante todo el periodo que dure el ajuste en cada territorio."*

9º.- Mediante correo electrónico de fecha 11 de abril de 2013, la empresa demandada comunicó a los Sindicatos CC.OO, UGT, ACCAM, SATE y CSICA, los cierres de oficinas que se iban a realizar y el número de personas a desvincular. En el caso de Cantabria, el número de oficinas a cerrar eran 2, y el número de personas a desvincular, 26.

10º.- En Cantabria, a fecha de 11 de junio de 2013, se produjeron 23 desvinculaciones, de las cuales 13 fueron propuestas de adhesión aceptadas a petición de empleados de la red de Banca Particulares; 1 propuesta de adhesión aceptada a petición de una empleado de la red de Banca de Empresas, y 7 despidos, entre los que se encontraban los actores.

11º.- Consta en las actuaciones y se da por reproducida la valoración de los trabajadores de BANKIA en Cantabria de fecha 14 de diciembre de 2012, con una puntuación de 4,75 en el caso de Dña. Laura y 4,5, en el caso de D. Bartolomé .

12º.- En el certificado emitido por Dña. Ramona , Directora de la Dirección de Compensación y Atención a Empleados de la Dirección Corporativa de Personas de Bankia S.A, de fecha 11 de abril de 2016 se hace constar:

- D. Jose María desde el 5 de noviembre de 2015 está destinado en el Centro de Liquidación y Recuperación O670, sito en la calle Autonomía de Bilbao, desempeñando funciones de Comercial.



- Dña. Carmela desde el 26 de febrero de 2014 está destinada en la Oficina 9318, sita en la Plaza Tres de Noviembre de Torrelavega, desempeñando la función de Comercial de Oficina.

D. Jose María y Dña. Carmela obtuvieron 4,1 y 4,55 puntos en la valoración de fecha 14 de diciembre de 2012 correspondientes a Directores de Sucursal, en los destinos correspondientes a las oficinas 9306 y 9312, respectivamente.

13º.- Consta en las actuaciones y se da por reproducido el certificado emitido por Dña. Nieves, Directora de Relaciones Laborales y Sociales de Bankia S.A, de fecha 4 de abril de 2016, respecto a la ausencia de altas en la empresa demandada, por nueva contratación en la Red Comercial a nivel nacional.

14º.- La empresa demandada, en las Sentencias de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de fecha 3 de febrero de 2016 (Sentencia nº 23 y 24/2016) ha sido condenada a la devolución a los suscriptores demandantes del valor de las acciones de nueva emisión de BANKIA S.A adquiridas por los mismos, por inexactitudes graves en folleto informativo.

Dichas resoluciones constan en las actuaciones y se dan por reproducidas, así como el Auto dictado por el Juzgado Central de Instrucción nº 4, en las Diligencias Previas nº 59/2012, de admisión de la querrela presentada por UNION, PROGRESO Y DEMOCRACIA (UPyD) frente a BANKIA S.A, BANCO FINANCIERO Y DE AHORROS S.A y sus consejeros.

Constan en las actuaciones y se dan por reproducidas las cuentas anuales de la empresa demandada, junto con la documentación entregada al inicio del periodo de consultas.

15º.- Los actores no han ostentado en el año anterior al despido, ni ostentan en la actualidad, la cualidad de representantes legales o sindicales de los trabajadores.

16º.- Con fecha de 28 de junio de 2013 se celebró acto de conciliación ante el ORECLA, que concluyó Sin Avenencia.

TERCERO .- En dicha sentencia se dicto el siguiente Fallo o parte Dispositiva:

"Desestimo la demanda formulada por Dña. Laura y D. Bartolomé frente a la empresa BANKIA S.A y los Sindicatos COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, ACCAM, SATE y CSICA, y en consecuencia, declaro procedente el despido de los actores de fecha 11 de junio de 2016, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos efectuados en su contra".

CUARTO.- Con fecha 1 de julio de 2016 se dicto auto de aclaración, cuya parte dispositiva es del tenor literalmente siguiente:

" ACUERDO rectificar la Sentencia de fecha 27 de junio de 2016, sustituyendo la redacción de los tres primeros Hechos Probados de la resolución en los siguientes términos:

"PRIMERO.- Los actores han venido prestando sus servicios profesionales en la empresa demandada, BANKIA S.A, con las siguientes antigüedades, categorías profesionales y salario anual, con prorrateo de pagas extraordinarias:

- Dña. Laura - 19 de septiembre de 1988- Grupo I Nivel VI- 49.438,08 €. Su centro de trabajo se encontraba en la Avenida de Cantabria, nº 15 de Los Corrales de Buelna.

- D. Bartolomé - 19 de septiembre de 1988- Grupo I Nivel IV- 53.864,28 €. Su centro de trabajo se encontraba en la oficina Plaza Tres de Noviembre de Torrelavega.

SEGUNDO.- A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de la aplicación el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

TERCERO.- Mediante carta de fecha 24 de mayo de 2013, la empresa demandada comunicó a D. Bartolomé la extinción de la relación laboral, con efectos a 11 de junio de 2013:

" Como Vd. conoce, el día 28 de noviembre de 2012, se aprobó por parte de la Comisión Europea el Plan de Recapitalización de Bankia sobre el que la Entidad ha definido su Plan Estratégico para los años 2012-2015.

La aprobación y puesta en práctica de los referidos planes obedecen a la negativa situación económica por la que atraviesa el Grupo en su conjunto y que se traducen en unas pérdidas después de impuestos para el ejercicio 2012 de 19.193 millones de euros, que se unen a los más de 4.950 millones de euros de pérdidas que la Entidad padeció en el año 2011.

Asimismo, el día 27 de diciembre de 2012 se llevaron a efecto las operaciones para la recapitalización del Grupo y reforzamiento de la solvencia del Grupo BFA- Bankia, aprobadas por el Fondo de Reestructuración Ordenada



Bankaria (FROB), que han supuesto una inyección de capital de 13.459 millones de euros, que se suman a los 4.500 millones de euros que se recibieron el día 12 de septiembre 2012.

Los planes citados contemplan un plan de ajuste y reestructuración que afectan a todas las actividades y áreas de negocio y organización y que van desde la reducción general del tamaño y actividad, al abandono de actuaciones y actividades que han influido directamente en la situación actual (crédito promotor), o a la venta de las participaciones industriales, entre otras. Tales medidas afectan directamente al volumen de empleo dentro del Grupo Bankia, siendo necesaria la salida de 6.000 personas y el cierre de más de 1.100 oficinas.

Sobre la base de las causas económicas expuestas, la Entidad inicio de manera formal con la representación de los trabajadores, el pasado 9 de enero de 2013, un proceso de negociación al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para la articulación de un procedimiento de despido colectivo.

Como consecuencia del referido proceso de negociación con fecha 8 de febrero de 2013 se ha suscrito con casi la totalidad de la representación de los trabajadores de Bankia un acuerdo para la reestructuración de Bankia, que prevé la adopción de diferentes medidas, entre ellas la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas hasta un máximo de 4.500 empleados.

Asimismo, dicho acuerdo establece la aplicación de un conjunto de criterios a la hora de determinar aquellos trabajadores que resulten afectados como consecuencia del proceso de reestructuración. En este sentido, se ha establecido que, dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional, la designación por parte de Bankia se efectuara, de conformidad con el perfil profesional la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración llevada a cabo por la Entidad con carácter general. La designación se producirá una vez descontadas las bajas producidas por la aceptación de la Entidad de las propuestas de adhesión en dicho ámbito y la consideración de las personas que, en su caso, se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo.

De conformidad con la aplicación de dichos criterios de afectación dentro del ámbito provincial o agrupación/unidad funcional en la que Vd. presta servicios y como consecuencia de las razones expuestas, le comunico que se ha decidido proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día 11 de junio de 2013. Desde la fecha de la presente comunicación y hasta la fecha prevista de extinción del contrato disfrutara de un permiso retribuido con el fin de buscar un nuevo empleo, en el que se encuadra la licencia retribuida establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores .

Como consecuencia de la extinción de la relación laboral y de conformidad con lo establecido en el mencionado Acuerdo de fecha 8 de febrero de 2013, así como en los artículos 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores , se le abonara en la cuenta en la que venía percibiendo su nomina, una indemnización total fraccionada conforme al siguiente detalle:

- Un primer pago que se realizara por transferencia, por importe de 71.819,04 € brutos equivalentes a 25 días de retribución fija por año de servicio con el límite de 16 mensualidades.

- Un segundo pago por importe de 33.954,76 € bruto, resultado de la suma de las cuantías que se le indican a continuación:

O La diferencia entre el importe percibido en el primer pago y la cuantía correspondiente a 30 días de Retribución Fija por año de servicio, con el límite de 20 mensualidades calculada a la fecha de extinción de la relación laboral.

o 16.000,00 € a razón de 2.000 euros brutos por cada tres años completos de prestación de servicios a la fecha de extinción de la relación laboral.

El abono de este segundo pago se realizara en el plazo de 18 meses desde la extinción de la relación laboral, siempre y cuando durante dicho periodo Bankia no le haya ofrecido un empleo de carácter indefinido, bien de forma directa, bien a través de la Bolsa de Empleo o del Plan de Recolocación Externa recogidos en el citado Acuerdo de 8 de febrero de 2013.

La liquidación, saldo y finiquito de su relación laboral asciende a la cantidad bruta de 3.919,99 euros. Se procederá al abono de esta cantidad en el momento establecido para el percibo de la nomina del mes en el que se produce la extinción de la relación laboral y en la cuenta en la que venía percibiendo su nomina.

Las cantidades mencionadas en los párrafos anteriores se abonaran una vez sean practicadas las retenciones y deducciones que legalmente correspondan.

Adicionalmente, en caso de tener un anticipo en vigor, concedido por su cualidad de empleado, a la fecha de la presente notificación, se procederá la cancelación automática del saldo pendiente del mismo a dicha fecha, sin perjuicio de las medidas por las que Vd. puede optar previstas en el apartado V del citado Acuerdo Laboral de fecha 8 de febrero de 2013.



Con el abono de dichas cuantías queda extinguida, saldada y finiquitada la relación laboral, así como los conceptos y cantidades derivados del Sistema de Previsión Social Complementaria aplicable en la empresa, sin que tenga ningún otro importe o reclamación pendiente por concepto alguno contra Bankia, S.A.

Asimismo en cumplimiento a la exigencia legal recogida en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y su suspensión de contratos y reducción de jornada, y en base al mencionado Acuerdo suscrito con la Representación Legal de los Trabajadores, le comunico que tiene a su disposición los servicios de Creación, Asesoría y Desarrollo S.L. (LHH, Grupo Adecco) para el diseño y ejecución del "Plan de Recolocación Externa".

Salvo manifestación en contrario mediante la marcación de la siguiente casilla, Vd. autoriza forma expresa a BANKIA SA a facilitar los datos personales que figuran en el anexo al presente documento a Creación, Asesoría y Desarrollo S.L. (LHH, Grupo Adecco), con domicilio en Avda. del General Perón, 38 (Edificio Master's I - Planta 11) 28020 Madrid, con la única finalidad de realizar la toma de contacto, información y ejecución del Plan de Recolocación Externa contratado, incorporándose a un fichero de su titularidad. En caso de no autorizar la comunicación de sus datos personales, le informamos que Bankia no podrá ejecutar el objeto del "Plan de Recolocación Externa". Vd. podrá revocar en cualquier momento los consentimientos prestados en el presente documento, los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación, dirigiéndose por escrito a la dirección de Creación, Asesoría y Desarrollo S.L. (LHH, Grupo Adecco) Avda. del General Perón, 38 (Edificio Master's I - Planta 11) 28020 Madrid".

CUARTO .- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado por la codemandada BANKIA S.A., pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Revisión de los hechos probados postulada por los actores

En el primero de los motivos del recurso interpuesto por los trabajadores se pretende incorporar a la redacción del ordinal tercero de los hechos probados, que la carta de despido se entregó el mismo día en el que estaba fechada, para contrastar referida circunstancia, respecto al pago de la indemnización, que se produjo varios días después.

Así se justifica, folio 495, por lo que el ordinal tercero de los hechos probados tendrá la siguiente redacción. "mediante carta de fecha 24 de mayo de 2013, notificada el mismo día, la empresa comunicó a D. Bartolomé la extinción de la relación laboral con efectos a 11 de junio de 2013"

SEGUNDO .- En el mismo sentido que lo solicitado en el motivo anterior, se justifica la fecha de la entrega de la carta de despido a la compañera, Sra. Laura , fechada y entregada el mismo día, constando una diligencia firmada por dos testigos en la que se señala que referida carta fue rehusada por la trabajadora. Sin perjuicio de que, con posterioridad, la comunicación se hiciera a través de burofax. Por ello se expresará. "Doña Laura recibió el 24 de mayo de 2013 la misma comunicación, también fechada el 24 de mayo de 2013, rehusando firmar el recibo, por lo que lo hicieron dos testigos. Posteriormente, la comunicación fue enviada el 27 de mayo de 2013 por burofax. En la carta de despido se hacía constar lo siguiente respecto a la indemnización que le corresponde".

TERCERO .- La adición referida al ordinal quinto de los hechos probados pretende justificar que la puesta a disposición de las indemnizaciones se realizó mediante transferencia a las cuentas de abono de las nóminas de los actores; lo que se incorpora a tal hecho probado.

CUARTO .- Revisión de los hechos probados propuesta por la parte impugnante.

La parte impugnante pretende la revisión de los hechos probados para hacer constar, a diferencia de los expresado en el hecho quinto de la sentencia, que ya, con fecha de 24 de mayo de 2013 , se pusieron a disposición del Sr Bartolomé las cantidades que se expresan en la redacción de hechos probados. Se dice que tal dato se extrae de los certificados que obran en los folios 38 y 526. Sin embargo, tal dato no se obtiene de forma fehaciente de tales certificados cuando consta en el emitido por la propia entidad (folio 527, certificado posterior) que tal puesta a disposición se realizó, la primera vez, con fecha 27 de mayo de 2013. Es decir, no se demuestra la verdad por sí sola, "la certeza manifiesta", de manera clara, evidente, directa o patente, por utilizar el usual compendio de calificativos que emplea la jurisprudencia, sino que se exige la pretendida complicitad valorativa de la Sala, respecto a unos certificados cuyas contradicciones, en su caso, responsabilidad de la demandada, ya han sido valorados judicialmente. Lo lógico, además, es valorar los certificados más recientes y correlativos (folios 526 y 527).

QUINTO .- Infracción del artículo 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores



El primero de los motivos destinados a la denuncia de las infracciones jurídicas se refiere en concreto a la del artículo 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores, ya que, entregadas las cartas, fechadas el 24 de mayo de 2013, en el mismo día no se puso a disposición de éstos las cantidades correspondientes, ya que las transferencias de las indemnizaciones se realizaron el día 27 de este mes. Es decir, al margen de la fecha de la disposición real de tales cantidades, existe un desfase en entre la entrega de la carta de despido, 24 de mayo, y la puesta a disposición ocurrida el 27 del mismo mes, en la interpretación más favorable para el interés empresarial.

Desde nuestra perspectiva, tal falta de simultaneidad justifica la improcedencia denunciada.

La puesta a disposición simultánea de la indemnización es una exigencia tradicional. El RDLeg sobre Relaciones de Trabajo de 1977, que liberalizó el despido respecto a la regulación precedente, al contemplar en su artículo 40 la forma de dar efectividad al de carácter objetivo previsto en el precepto anterior, ya exigía poner a disposición del trabajador, de forma simultánea, la correspondiente indemnización, pero con la especialidad de que, si bien el incumplimiento de esa exigencia suponía la nulidad por incumplimientos de forma, los efectos se equiparaban a los del actual despido improcedente. En el Estatuto de los Trabajadores se abandona la referencia al salario de una semana por año de servicio de la regulación anterior y el despido nulo por incumplimiento formal motiva la reincorporación del trabajador.

Si bien, cuando, a través del concepto de "error excusable", se han flexibilizado los criterios jurisprudenciales respecto a la exigencia de la cuantificación, se mantiene, en cambio, una postura más intransigente sobre el cumplimiento de este requisito de la puesta a disposición.

Tal requisito supone, según tal interpretación, un acceso "efectivo" y simultáneo a la entrega de la comunicación escrita, "incondicionado" y que no exija tampoco "ningún trámite o quehacer complementario". Ha de ser simultánea a la entrega de la comunicación, de forma que resulta ineficaz la realizada con posterioridad, aun antes de la efectividad del cese).

El texto no emplea el término entrega sino el de "puesta a disposición", y aunque uno de los significados de esta última expresión tiene que ver con la entrega, lo importante no es tanto que se produzca ésta sino que, en cualquier momento inmediato en el que el trabajador la recabe por cualquiera de los medios de pago legalmente admitidos, la cantidad deba estar a su alcance, disponible.

No basta, por lo tanto, con la oferta, ya que "el requisito de simultaneidad que el precepto exige, vinculando en un mismo momento la entrega de la comunicación escrita con la puesta a disposición de las cantidad legalmente prevista como indemnización en estos supuestos, [comporta] que el trabajador en el momento en que recibe esa comunicación pueda disponer de la referida cantidad". En el caso de la mera oferta el trabajador (recogiendo las palabras de la sentencia del TS de 23-4-2001) "no tuvo ninguna posibilidad de disponer de la cantidad a la que legalmente tenía derecho en el mismo momento en que se le entregó la comunicación escrita, ni la referida cantidad había salido del patrimonio del demandado" (STS 2-11-2005).

Es admisible la transferencia, sin duda, que es el medio utilizado en este caso, STS 23-4-2001, pero siempre que no se haya demorado su efectividad, incluso cuando ha sido efectuada el día anterior a la notificación de la carta de despido (STS 5-12-2011) que rectifica la doctrina unificada de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo contenida en la STS de 22-01-2008, que cita la SSTS de 21-03-2006 y 25-05-05 referidas al despido por causas disciplinarias.

Sin embargo, no es válida la transferencia cuando se ha incumplido el requisito por no haber sido ordenada de forma simultánea a la notificación.

La admisión de la transferencia como medio liberatorio de la obligación indemnizatoria del empresario resulta acertada, al menos, desde tres puntos de vista. "El primero, por constituir la transferencia medio habitual de pago de los salarios, hasta el punto de excepcionarse a la obligación general de firma por parte del trabajador del recibo de los mismos o nómina, aquellos satisfechos por este medio, ex art. 2.2 de la Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios. El segundo, toda vez que, emitida la transferencia, su importe ingresa directamente en el patrimonio del acreedor, mediante asiento en su cuenta bancaria, sin necesidad de intervención alguna del mismo.

Es cierto que el escaso lapso de tiempo que medie entre la emisión de la transferencia, que el Tribunal Supremo se cuida de precisar que debe ser simultánea a la entrega de la comunicación escrita, y el ingreso de la misma en el patrimonio del trabajador cuya relación laboral se extingue, cuando es mínimo y ajeno a la voluntad de las partes, resulta exclusivamente propio de la operativa interbancaria, regulado de forma pormenorizada en la Ley 16/2009, de 13 de noviembre, de servicios de pago.



Sin embargo, en el caso presente, no existió tal simultaneidad, ya que, entregadas las cartas el 24 de mayo de 2013, en la misma fecha no se puso a disposición de los actores las cantidades correspondientes, si las transferencias de las indemnizaciones se realizaron el día 27.

La negativa del trabajador a recibir la carta de despido, de la indemnización, excusa a la empresa de intentar otro tipo de notificación, porque se entiende que tal conducta obstruccionista o de rechazo no puede invalidar la actitud del empresario. A fin de cuentas, conforme a regla común la validez y eficacia de tal cumplimiento no puede quedar al arbitrio de una de las partes (art. 1256 C. Civ).

En el supuesto actual, se pretende, sin embargo, en uno de los casos, a través de burofax, tal notificación en un segundo intento pero tal carta de despido había ya tenido efectividad con anterioridad porque, rehusada la firma, había sido suscrita por dos testigos, de manera que tal requisito de la simultaneidad ha de ser referido no a la fecha del burofax, posterior, sino a la de la fecha en la que se notificó la carta por primera vez aunque la actora se negara a firmarla. De no ser así, bastaría reiterar una y otra vez la notificación, mudando su modalidad, a fin de subsanar la omisión de una exigencia fundamental, la que representa la puesta a disposición en el momento de la primera notificación.

La norma no permite hacer excepciones. Por ejemplo en relación, con las Administraciones que les permita ampararse en la existencia de trabas u obstáculos burocráticos, porque al margen de la condición pública del empleador, la puesta a disposición con tales exigencias constituye un requisito inexcusable. No permitidas entonces las excepciones por razón de la naturaleza del empleador, ya que, si bien es cierto que una empresa privada tiene, en principio, una mayor agilidad para efectuar pagos, la Administración está también sujeta a las previsiones del precepto cuando actúa como empresario y no cabe eximirle del cumplimiento del referido trámite formal inexcusable para la validez de la decisión extintiva (STS 23-4-2001 y de 28-5-2001). Tampoco admisible respecto a una cooperativa que se requiera, para abonar las cantidades, de la previa consulta a su consejo rector STS 25-1-2005).

La puesta a disposición ha de ser además incondicionada, de tal manera que es posible la entrega de un recibo que justifique el pago pero no un finiquito. El empresario no puede condicionarla a la aceptación del saldo y finiquito de la relación laboral, introduciendo elementos y conceptos absolutamente ajenos al proceso de despido objetivo y negándose a la entrega de la indemnización cuando el trabajador no acepta firmar aquella liquidación. Debe el empresario limitarse a poner a disposición del trabajador la indemnización legal sin condicionar de forma alguna su percepción. Por ello, en caso de tener además interés en liquidar otros posibles conceptos pendientes de pago, es necesario que lo haga separadamente sin vincular la aceptación de la indemnización al cobro de esos otros conceptos y consiguiente formalización del documento liberatorio, cuando el trabajador legítimamente se ha negado a ello.

Tampoco entonces resulta admisible (siquiera cuando existiera una voluntad explícita al respecto, lo que no se acredita) que el acuerdo de despido colectivo hiciera referencia a que el pago de la indemnización se realizara en el momento de la extinción o, incluso, que de tal exigencia de simultaneidad, respecto a el importe legal, quedara exento el empresario por haber satisfecho una cantidad mayor.

Es cierto que la negociación colectiva puede disponer exigencias formales adicionales a las previstas en el artículo 53 ET , dada la posibilidad genérica de establecerlas que a la misma puede atribuírsele como la más específica del artículo 85.2.1 ET , que permite disponer procedimientos de seguimiento e información en esta materia.

En cualquier caso, se trata, lo que no es el caso de normas de derecho necesario relativo, no absoluto, como el actual, que permiten la mejora a través de los convenios colectivos o contratos, como, por ejemplo, la ampliación del período de preaviso, de la licencia horaria semanal retribuida para encontrar trabajo o también de la indemnización.

Lo que no puede, sin embargo, es modificarse a la baja, o dejar sin efecto las exigencias de la comunicación de cese, el importe de la indemnización, el plazo mínimo de preaviso o la garantía sindical.

Sólo aplicable la excepción de la falta de liquidez, a la extinción por causas económicas y no, sin embargo, a la extinción por causas técnicas, organizativas o productivas. También a la extinción derivada por estas causas en un despido individual cuya causa sea el despido colectivo (art. 51.4 ET).

Pese a que en determinadas ocasiones pueda olvidarse su naturaleza, no se trata de una excepción o exención a la obligación de poner a disposición sino de un mero aplazamiento porque así lo dispone la norma cuando se matiza tal posibilidad "sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva" o, lo que es lo mismo, cuando se consume el preaviso, de tal manera que si no existe tal preaviso, tampoco puede utilizarse esta posibilidad.



Pero las circunstancias que lleven a tal decisión deben de ser objeto de alegación y prueba autónoma y distinta de la que se practique para acreditar la justificación y razonabilidad de la decisión extintiva. En estas situaciones no cabe duda acerca de que es la empresa, y no el trabajador, quien tiene la mayor disponibilidad de los elementos probatorios acerca de la falta de liquidez de aquélla, en aplicación elemental del principio de disponibilidad probatoria (art. 217.6 LEC). Al alcance de la empresa, y no del trabajador, se encuentra entonces la pertinente documentación (amén de otros posibles elementos probatorios, tales como pericial contable, testifical a cargo del personal de contabilidad, etc.) de cuyo examen pueda desprenderse la situación de iliquidez, situación ésta que no siempre podrá acreditarse a través de una prueba plena, pero que sí será posible advenir introduciendo en el proceso determinados indicios, y en este caso la destrucción o neutralización de esos indicios, si razonablemente hacen presumir la realidad de la iliquidez, incumbiría al trabajador "ex" apartado 3 del art. 217 de la LECiv (25-1-2005 y STS 21-12-2005).

Por lo tanto, como bien expresa tampoco la parte recurrente, no consta acreditada la falta de liquidez y no resulta tampoco admisible un pacto que impidiera a los trabajadores la percepción de la indemnización de forma simultánea.

Coincidimos plenamente con la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, Valladolid, cuando, en sentencia de 23-1-2013 (Rec. 2399/2012), se refiere, claramente, a la necesaria disposición simultánea ,respecto a la notificación, de la indemnización legal, puesto que solo el pago de toda cantidad que se pueda pactar por encima de la misma podrá diferirse sin que ello afecte al derecho del trabajador resultante del artículo 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores . Si el pacto colectivo fuese nulo en lo relativo al pago de la indemnización, de ello derivaría la improcedencia del despido, puesto que afectaría a uno de los requisitos exigibles para que, como se ha dicho, el despido objetivo resulte procedente.

Como expresa "la libertad negociadora de los representantes colectivos en nombre de sus representados tiene límites, fuera de los cuales se produce la nulidad del acuerdo al que puedan llegar. Uno de esos límites, conforme al artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores , es que no pueden pactar condiciones por debajo de los mínimos legales de Derecho necesario. En principio uno de esos mínimos legales es actualmente y como consecuencia de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 3/2012 el derecho a percibir la indemnización de despido no solamente en su cuantía mínima legal de 20 días por año (lo que ya constituía mínimo de Derecho necesario antes de la reforma laboral), sino también simultáneamente a la comunicación del despido individual de cada trabajador. Ese derecho necesario cede en supuestos de falta de suficiente liquidez, lo que puede agudizarse en casos de despido colectivo cuando son muchas las indemnizaciones que han de abonarse simultáneamente, pero solamente en ese caso. Cuando se acredite que concurre tal supuesto (valorando todas las indemnizaciones que han de abonarse en el mismo momento temporal y no solamente cada una de ellas separadamente), cuya prueba corresponde a quien lo alega, no existe la obligación de mínimo necesario de pagar la indemnización simultáneamente a la comunicación del despido y, por ello, queda abierto el terreno a la negociación colectiva sobre plazos e intereses. Pero cuando no conste acreditado, como aquí ocurre, entonces ni el empresario ni la negociación colectiva no puede imponer esperas a los trabajadores acreedores de la indemnización. Tales esperas no justificadas suponen romper la simultaneidad exigida legalmente y determinan la improcedencia del despido.

Esta conclusión no se altera por la redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores . El número dos de dicho artículo nos dice que la negociación 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. Es la única mención que se hace al contenido de lo que puede negociarse en el periodo de consultas y, si bien constituye un mínimo, que deja abierta a la negociación colectiva cualquier otro contenido relacionado con el despido colectivo, desde luego no implica derogación alguna de la obligación de respetar en dicha negociación los derechos mínimos de los trabajadores individuales reconocidos por la Ley laboral. De ahí que el recurso haya de ser estimado para declarar la improcedencia del despido cuando menos por esta causa".

El despido debe declararse improcedente entonces por no haberse puesto a disposición de los trabajadores la cantidad indemnizatoria íntegra y de forma simultánea a la comunicación del despido, sin necesidad de abordar el resto de las causas que pretenden fundar la improcedencia.

FALLAMOS

Estimar el recurso de suplicación presentado por D^a Laura y D. Bartolomé contra la sentencia de 27 de junio de 2016 del Juzgado de lo Social número Seis de Santander (autos 479/2013), revocando el fallo de la misma para, en su lugar, estimar la demanda presentada y en su virtud declarar improcedente los despidos de los



actores condenando a Bankia S.A., a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre el abono a D^a Laura de una indemnización de 142.727,06 euros y a D. Bartolomé de 155.505,44 euros, o su readmisión en el puesto de trabajo, en dicho caso con el abono de una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir, desde la fecha de despido hasta la notificación de esta sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a esta sentencia y se acreditase lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación.

Pásense las actuaciones al Sr. Letrado de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 0000 66 0975 16.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES 55) 0049 3569 92 0005001274 , haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 0000 66 0975 16.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN .- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.