



Roj: **STS 437/2019 - ECLI:ES:TS:2019:437**

Id Cendoj: **28079140012019100044**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/01/2019**

Nº de Recurso: **797/2016**

Nº de Resolución: **23/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CV 4635/2015,**  
**STS 437/2019**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 797/2016

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 23/2019**

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Miguel Angel Luelmo Millan

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 15 de enero de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Sixto en su propio nombre y representación, contra la sentencia dictada el 2 de diciembre de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en recurso de suplicación nº 670/2015, interpuesto contra la sentencia de fecha 24 de octubre de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social nº 16 de los de Valencia, en autos núm. 1125/2013, seguidos a instancia del ahora recurrente contra el Banco de Castilla La Mancha S.A. y Liberbank S.A..

Han comparecido como parte recurrida el Banco de Castilla La Mancha S.A. y Liberbank S.A., ambas empresas representadas y asistidas por el letrado D. Javier Sánchez Toledo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 24 de octubre de 2014 el Juzgado de lo Social nº 16 de los de Valencia dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"1.- El actor Sixto , con D.N.I. N° NUM000 , ha prestado servicios para la entidad "Banco Castilla la Mancha, S.A." (antes Caja de Castilla La Mancha) con categoría profesional de Director, Grupo I, Nivel IV, contrato de trabajo indefinido y antigüedad de 22 de mayo de 2006. Percibiendo un salario diario de 117,38 euros, incluida la prorrata de pagas extras.

El actor prestó servicios, sucesivamente, en las Oficina de Valencia Urbana n° 12 y Valencia Urbana n° 7.

Liberbank S.A. y Banco de Castilla-La Mancha S.A. están integradas, junto con varias sociedades más (unas 50) dentro de un grupo, denominado Grupo Liberbank, del cual Liberbank S.A. es la empresa dominante.

2.- En fecha 29 de diciembre de 2010 se celebró la reunión que supuso la apertura del periodo de consultas en el expediente de regulación de empleo de las entidades Grupo Cajastur (Cajastur-Banco Castilla La Mancha), Caja del Mediterráneo, Caja de Extremadura y Caja de Cantabria, entre la representación de la empresa y la representación de las Secciones Sindicales con representación en las entidades referidas, si bien, con carácter previo al inicio formal del periodo de consultas, se habían celebrado diversas reuniones, concretamente, los días 6, 9, 14, 17 y 30 de septiembre, 14 y 26 de octubre, 17 de noviembre y 2 de diciembre de 2010 para definir las medidas de reorganización y el marco laboral aplicable como consecuencia del proceso de integración y la creación de la nueva sociedad central aprobado por los consejos de administración de las entidades participantes y refrendado por las respectivas asambleas generales (escritura pública de constitución de fecha 28 de diciembre de 2010).

3.- El día 3 de enero de 2011 tuvo lugar la reunión que puso fin al periodo de consultas en el citado expediente de regulación de empleo, levantándose la correspondiente "Acta Final del Periodo de Consultas Con Acuerdo", obrante en las actuaciones y que se da por íntegramente reproducida en la que consta que "tanto la representación sindical como la empresarial han negociado el presente acuerdo bajo el principio de buena fe".

En el "Acta Final del Periodo de Consultas Con Acuerdo", y dentro de los criterios generales de las medidas de reorganización de plantillas, se hace constar que la reestructuración del personal necesaria se realizará de modo gradual desde la fecha del acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2013 y que, en todo caso, el excedente de plantilla máximo a efectos de la aplicación de las medidas propuestas se establece en 2.200 empleados en el conjunto de las entidades.

En lo que afecta al objeto de este procedimiento, en el punto I.B.2 (movilidad geográfica), de dicho acuerdo se pactó lo siguiente: Primero.- Cuando como consecuencia de la reestructuración tanto de la red de oficinas como de los servicios centrales derivadas del proceso de integración a través de un SIP, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 25 km. desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará con derecho del trabajador a percibir una indemnización en compensación por movilidad a tanto alzado de los siguientes importes: ... Estableciéndose otras previsiones para los traslados, según que impliquen o no cambio de residencia (las cuales se dan por reproducidas en aras a la brevedad)-  
-Más de 100 y hasta 200 kms: 18.000 euros. -Más de 200 y hasta 300 kms: 20.000 euros. -Más de 300 kms: 22.000 euros...

En el apartado I.B.3. (bajas indemnizadas) constan los siguientes extremos:

Primero.- Podrán acogerse los empleados y empleadas que no reúnan las condiciones exigidas para acceder a la prejubilación.

Segundo.- Tanto la solicitud de esta medida, como su aceptación por la entidad serán voluntarias y su materialización estará condicionada a las necesidades organizativas existentes durante el plazo de duración del proceso.

Tercero.- Quienes se acojan a dicha medida, con las limitaciones establecidas en los apartados anteriores, percibirán una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con prorrateo de la fracción de año y con un tope de 42 mensualidades, más una cantidad adicional en razón del número de años de prestación efectiva de servicios, según la siguiente escala:

- a. Hasta 5 años de prestación de servicios: 10.000 €
- b. Desde 5 hasta 10 años: 15.000 €
- c. Desde 10 hasta 15 años: 20.000 €
- d. Desde 15 hasta 20 años: 25.000 €
- e. Más de 20 años: 30.000 €

4.- Por las partes firmantes del acuerdo se constituyó una comisión de seguimiento, habiéndose alcanzado diversos pactos. En el acta de la reunión de comisión de seguimiento del acuerdo laboral de 3.1.2011 y del



complementario de 18.5.2011 celebrada el 10 de agosto de 2011, consta lo siguiente: "Primero.- En el caso de los trabajadores que soliciten su acogimiento a las medidas de baja indemnizada o suspensión de contrato, las entidades se comprometen a comunicar al trabajador la aceptación o rechazo de la solicitud en el plazo de dos meses desde la formulación de la misma, con independencia del momento de ejecución de la medida, que se producirá, en caso de aceptación, dentro del plazo establecido en el acuerdo colectivo de 3.1.2011. Tercero.- Cuando el trabajador afectado por la medida de movilidad geográfica regulada en el acuerdo de tres de enero de 2011, solicite su acogimiento a las medidas de baja indemnizada o suspensión del contrato, las entidades se comprometen a aceptar tal acogimiento y a materializar la medida antes de la efectiva incorporación del trabajador al nuevo destino al que se le haya comunicado el traslado, siempre que hayan solicitado el acogimiento con siete días de antelación al menos a la fecha de efectividad del mismo. Además en todos aquellos casos en que por razones organizativas y operativas no se pudiera materializar la baja o la suspensión antes de la fecha de efectividad del traslado, se suspenderá la aplicación de esta medida hasta la efectiva materialización de la baja o la suspensión del contrato (la letra cursiva es del juzgador).

5.- El Grupo Liberbank inició en octubre de 2012 procedimiento colectivo para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensiones de contratos, reducciones de jornada e inaplicación del convenio. Finalizado sin acuerdo el periodo de consultas, en fechas 22 de mayo y 14 de junio de 2013 la empresa (Liberbank y B. CCM, grupo a efectos laborales, según se reconoce por las propias mercantiles) comunicó el alcance de la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada. El 27-05-2013 la empresa comunicó su decisión a la autoridad laboral.

CCOO-UGT, por una parte, y las demás secciones sindicales de modo particular promovieron procedimientos de mediación ante el SIMA, quien decidió acumularlos en un sólo acto, citándose a las partes para el 25-06-2013. Las empresas demandadas alcanzaron un acuerdo con los representantes de CCOO y UGT, quienes acreditan el 64, 93% de la representatividad en las mismas, considerando acreditadas las causas alegadas por las empresas y acordando una serie de medidas que sustituyen a las decididas por la empresa y comunicadas en 22 de mayo y 14 de junio.

En el punto V del acuerdo, movilidad geográfica, consta lo siguiente:

"Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el capítulo I, apartado B.2 del acuerdo colectivo de 3.1.2011 hasta el 31.5.2017, salvo en lo que respecta a las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo, que se reducirán en un 25%. No obstante, las partes entienden consideran que no existe movilidad geográfica y por tanto no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros".

6.- El citado acuerdo fue impugnado judicialmente por otros sindicatos, denunciando la vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva. De cuya demanda conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (procedimiento 320/2013), quien en fecha 14 de noviembre de 2013 dictó sentencia (aclarada por auto de fecha 28-11-2013) estimatoria (parcialmente) de la demanda, en la que se acuerda anular las medidas impuestas por vulneración de la libertad sindical de los sindicatos demandantes y adheridos a su demanda y se ordena a las empresas demandadas reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la aplicación de las medidas.

Contra la citada sentencia se ha interpuesto recurso de casación por las empresas demandadas, que se halla pendiente de resolución.

7.- Tras la anulación del acuerdo de 25-06-2011 se abrió nuevo periodo de consultas el día 11-12-2013 (en el que participaron, por la representación de los trabajadores, las secciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF), alcanzándose un acuerdo en fecha 27 de diciembre de 2013; en el que las partes firmantes consideran acreditadas las causas alegadas por la empresa para la movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio y suspensión de contratos y reducción de jornada y acuerdan una serie de medidas, entre ellas, dentro del apartado "movilidad geográfica", que se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011 hasta el 30 de junio de 2011 y que, "en caso de que el trabajador rechace el traslado comunicado y éste sea a más de 50 kilómetros, tendrá derecho a la indemnización por extinción de contrato establecida por acuerdo de la Comisión de Seguimiento "de 10 de agosto de 2011".

8.- Mediante e-mail de fecha 16.7.2013 la empresa comunicó al actor su traslado desde su actual destino al Centro Monterrubio de la Serena (Badajoz) como consecuencia, se dice, de las causas económicas que concurren actualmente en el grupo Liberbank y de conformidad, se añade, con lo establecido en el art. 40 del E.T. y el Acuerdo Colectivo de 25.6.2013. En la citada comunicación, cuyo contenido íntegro se da por reproducido en aras a la brevedad, se hace constar que la efectividad del traslado será el próximo día 19.8.2013, transcurridos 30 días desde la comunicación y que, conforme a lo establecido en el mentado



acuerdo de 25.6.2013, en su apartado V sobre movilidad geográfica, le serán de aplicación las compensaciones económicas establecidas en el mismo.

9.- El día 29 de julio de 2013 el demandante remitió comunicación escrita por el mismo medio a Gestión de RR.HH. en Liberbank en la que hace mención a que en julio de 2012 solicitó información y aceptación de baja indemnizada conforme al ERE de NUM001 y a otras vicisitudes de su relación laboral desde esa fecha (a las que asimismo se alude en la demanda, tales como un cambio de destino y funciones, una solicitud de suspensión contractual tampoco contestada, la aplicación, en el marco de un ERTE, de medidas de reducción de salario y suspensión del contrato..). Y en la que se contesta a la comunicación de traslado a un pueblo de la provincia de Badajoz haciendo mención a sus circunstancias personales y familiares (tiene dos hijos pequeños y su mujer, que está en el paro, está embarazada del tercero y tiene un préstamo hipotecario que está pagando) y solicita -de nuevo, se dice- la baja indemnizada conforme al ERE de NUM001, reproduciendo en el escrito el punto tercero del acta de la comisión de seguimiento del Acuerdo laboral de 3.1.2011 elaborada el 10.8.2011 (que ya se ha reproducido asimismo, en cursiva, en el hecho probado 4º anterior) y alegando que su situación es la contemplada en el mismo y corresponde, por tanto, la aplicación del compromiso de aceptación de la baja indemnizada por parte de la empresa. Y que, en el caso de no recibir respuesta en el plazo de 10 días, entenderá que ha asumido el compromiso de aplicación, suspendiéndose la aplicación del traslado hasta la efectiva materialización de la baja.

10.- El día 31 de julio siguiente la empresa contestó al demandante en los siguientes términos:

"Acuso recibo a su escrito del pasado 19 de Julio (¿) donde manifiesta su rechazo al traslado comunicado el día 16 del mismo mes y la opción de extinguir su contrato de trabajo con derecho a las indemnizaciones que para la baja voluntaria se establecían en el Acuerdo Colectivo de 3.1.2011 aprobado por Resolución de la DGE en sede de despido colectivo.

Lamento no poder admitir su petición en los términos solicitados, salvo en lo que se deriva de lo establecido en el art. 40 del E.T. y con la indemnización fijada en el párrafo tercero del apartado 1 del citado texto legal, toda vez que ni la causa ni el fundamento para el traslado derivan del acuerdo que usted cita, sino del proceso de reestructuración y ahorro de costes abierto en la entidad con ocasión de la aprobación del Plan de reestructuración por las autoridades monetarias españolas y europeas el pasado mes de diciembre de 2012 y que ha culminado en el acuerdo de 25.6.2013 entre la empresa y las organizaciones sindicales que ostentan la mayoría de la representación de los trabajadores en Liberbank.

Como habrá tenido ocasión de examinar el citado acuerdo se remite a la regulación prevista en el capítulo I, apartado B.2 del suscrito el 3.1.2011, pero no contempla medidas adicionales de bajas incentivadas ni puede serle de aplicación lo acordado por la comisión de seguimiento de aquél acuerdo que ha sido superado por la situación actual y por el proceso acometido cuya principal motivación es el ahorro de costes en los próximos años y no la reducción de plantilla".

11.- El día 1 de agosto siguiente el actor respondió a la anterior comunicación mediante escrito en el que hace alusión de nuevo a los cambios en sus condiciones laborales y a sus circunstancias personales y familiares y hace constar que su familia y él ven inviable el traslado a Badajoz. En el mencionado escrito, que también se da por reproducido, el trabajador demandante reitera que le corresponde la baja indemnizada conforme al ERE de NUM001 y, sin renunciar a ninguna de las acciones que le asisten, atendiendo a lo dispuesto en el art. 40 del ET ratifica su decisión de no aceptar el traslado, optando por acogerse a la indemnización correspondiente y entendiendo que cesará en su puesto de trabajo por tal causa el día 29 de agosto de 2013, treinta días después de recibida la comunicación de traslado (al actor alega que la comunicación de 16 de julio la recibió el 29 de julio).

12.- Mediante carta de 27 de agosto de 2013 la empresa comunicó al trabajador su baja en la entidad con efectos de 29 de agosto, atendiendo así su solicitud de rescisión indemnizada de su contrato al amparo, se dice, de lo previsto en el art. 40 del ET. A la indicada comunicación se anexa documento de finiquito en el que se incluye una indemnización de 14.661,65 euros.

El actor acusó recibo del escrito y documentos, que devolvió firmados, haciendo constar, no obstante, su disconformidad y reservándose las acciones legales que le asisten. Y ha percibido la indemnización ofrecida por la empresa.

13.- Obra en autos certificado del Director de Gestión de RR.HH. de la Territorial de Expansión de Banco Castilla La Mancha S.A., ratificada en el acto de juicio por el firmante de la misma), en el que consta que a fecha de hoy 188 empleados han solicitado causar baja en virtud de su acogimiento a la medida de baja indemnizada contemplada en el acuerdo colectivo de 3.1.2011, sin que tales solicitudes se hayan autorizado por la empresa demandada.



14.- Con fecha 12 de septiembre de 2013 se presentó papeleta de conciliación ante el servicio administrativo competente, celebrándose el acto conciliatorio el día 10 de octubre, terminando con el resultado de "sin avenencia". El día 16 de septiembre anterior se presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Estimando la demanda formulada por Sixto contra las empresas Banco de Castilla La Mancha S.A. y Liberbank S.A., condeno a estas últimas, de forma solidaria, a abonar al actor, por el concepto reclamado en la demanda, la cantidad de 39.073,75 euros, más la de 1.742,80 euros en concepto de interés por mora."

**SEGUNDO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por las demandadas en primera instancia Liberbank SA y Banco de Castilla La Mancha SA ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 2 de diciembre de 2015, en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de Liberbank, SA y el Banco de Castilla La Mancha, SA, contra la sentencia nº 358/2014 de fecha 24 de octubre de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia en procedimiento 1125/2013, en virtud de demanda presentada a instancia de D. Sixto y en consecuencia revocamos íntegramente la sentencia recurrida, absolviendo a las demandadas de las pretensiones interesadas por la parte actora.

Devuélvanse las cantidades consignadas así como el depósito constituido a la parte recurrente."

**TERCERO.-** Por D. Sixto se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de octubre de 2015, (rollo 3664/2015).

**CUARTO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 20 de julio de 2017 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

**QUINTO.-** Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de enero de 2018, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. La controversia litigiosa se ciñe a la determinación del importe de la indemnización por cese del trabajador demandante, al que la empresa comunicó un traslado que no aceptó, siendo indemnizado en la cuantía correspondiente a la previsión del art. 40.1 del Estatuto de los trabajadores (14.661,65 €).

La sentencia de instancia estimó la demanda del trabajador y le reconoció el derecho a una indemnización igual a la que se había pactado en el Acuerdo de 3 de enero de 2011, como baja incentivada (39.973,75 €), más la suma de 1.742,80 €, en concepto de intereses por mora. Mas, en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana revoca aquella sentencia y desestima la demanda.

En esencia, sostiene la sentencia ahora recurrida por el demandante inicial, que la movilidad geográfica acordada por la empresa no estaba amparada en aquel acuerdo colectivo del año 2011, sino por el de junio de 2013.

2. El recurso de casación para unificación de doctrina invoca, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 20 octubre 2015 (rollo 3664/2015), en el que se resuelve la pretensión de otro trabajador de la misma entidad demandada, al que también se le comunica el traslado con posterioridad al acuerdo de junio de 2013 y, no obstante, solicita acogerse a la baja incentivada establecida en el acuerdo de 2011.

Pese a esa identidad con el caso que aquí se nos somete a enjuiciamiento, la Sala catalana adoptó una solución opuesta a la que se plasma en la sentencia recurrida, por lo que no cabe duda que las sentencias comparadas resultan contradictorias, como exige el art. 219.1 LRJS.





**SEGUNDO.-** 1. La solución del litigio pasa por recordar las circunstancias siguientes: a) el Acuerdo de 3 enero 2011 puso fin al periodo de consultas en el expediente de regulación de empleo iniciado en 29 diciembre de 2010, abarcando distintas medidas que habrían de implicar una reestructuración de personal a llevar a cabo de forma gradual hasta el 31 de diciembre de 2013; b) entre dichas medidas se encontraban tanto la movilidad geográfica, como la baja indemnizada; c) en el acuerdo se instituyó una comisión de seguimiento del mismo; d) en octubre de 2012 la empresa promovió un periodo de consultas para la modificación sustancial de condiciones, suspensión de contratos, reducción de jornada e inaplicación del convenio, que terminó sin acuerdo, siendo adoptadas unilateralmente por la empresa en 13 mayo 2013; e) con posterioridad se alcanzó acuerdo en 26 de junio de 2013 en el que, en relación a la movilidad geográfica, se pactó que se mantendría la vigencia de lo dispuesto al respecto en el acuerdo de 3 de enero de 2011, "salvo en lo que respecta a las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo, que se reducirán en un 25%"; f) finalmente, en 27 diciembre 2013 se suscribió nuevo acuerdo sobre modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a la que añadieron medidas de movilidad geográfica.

2. Esta Sala IV del Tribunal Supremo ha tenido ya ocasión de conocer diversos litigios relacionados con la aplicación de aquellas decisiones y pactos.

Así, conviene destacar que se da la circunstancia de que la decisión empresarial de mayo de 2013 fue anulada por sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 23 septiembre 2016, confirmada por la STS/4ª de 21 junio 2017 (rec. 12/2017).

Igualmente, el acuerdo suscrito en 26 junio 2013 se anuló por sentencia del mismo órgano de instancia de 14 noviembre 2013, confirmada por la STS/4ª de 22 julio 2015 (rec. 130/2014), al apreciarse lesión del derecho fundamental a la libertad sindical.

En la STS/4ª de 18 noviembre 2015 (rec. 19/2015) desestimábamos la demanda de conflicto colectivo que tenía por objeto la impugnación del acuerdo de 27 de diciembre de 2013.

Finalmente, la STS/4ª de 11 octubre 2016 (rec. 68/2016) confirmó la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 noviembre 2015, que había declarado la nulidad radical de la conducta de las empresas demandadas -circunscrita a un comunicado de junio de 2015-, de llevar a cabo el Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas, a través de pactos individuales.

3. En relación al mantenimiento de la vigencia del Acuerdo de 3 enero 2011, en lo atinente a la movilidad geográfica, se hace preciso traer a colación lo que sostuvimos en la STS/4ª de 18 mayo 2016 (rec. 108/2015), en donde analizábamos la relación entre dicho acuerdo y el de diciembre de 2013 -si bien éste es posterior a la comunicación de traslado del trabajador demandante en este caso, y allí se trataba de resolver la controversia suscitada respecto de otro aspecto distinto al que aquí nos ocupa (si la movilidad geográfica allí pactada podía afectar tanto a los trabajadores de las oficinas cerradas como al de las receptoras)-, y señalábamos que el acuerdo de 2013 se remite al de 2011, el cual se encuentra integrado en aquél.

**TERCERO.-** 1. De lo que venimos exponiendo se desprende que, aun cuando el acuerdo de 2011 hubiera podido haberse superado y sustituido, en su caso, por el contenido de posteriores decisiones o pactos, lo cierto es que éstos -tanto la decisión empresarial de mayo de 2013, como el acuerdo de junio de 2013- fueron declarados nulos y, por consiguiente, difícilmente pueden amparar medidas adoptadas con fundamento en cualquiera de aquéllos.

La decisión de la empresa de proceder al traslado del actor dice ampararse precisamente en el citado acuerdo de junio de 2013 (hecho probado octavo), mas la declaración de nulidad del mismo implica su desaparición del mundo jurídico. Por consiguiente, sólo el acuerdo de 2011 permanece vigente, en la medida en que, además, éste establecía un periodo de aplicación que se prolongaba hasta diciembre de 2013, por lo que el traslado del demandante estaba dentro del aquel periodo de vigencia, sujeto, en definitiva, a lo pactado en dicho Acuerdo.

2. No se discute que, con arreglo al indicado Acuerdo de 2011, la indemnización por las bajas provocadas por razones de movilidad geográfica resultaba superior, ni niega la empresa que la cantidad reclamada se correspondiera con aquella previsión.

Por consiguiente, la opción por el cese del trabajador ante la decisión de traslado le permitía acogerse a las estipulaciones pactadas en los Puntos I.B.2 e I.B.3 del acuerdo de 2011, que la empresa debía de respetar, tal y como entendió el Magistrado de instancia.

3. Debemos, pues, estimar el recurso del trabajador, puesto que la doctrina ajustada a Derecho es la que se sigue en la sentencia de contraste, como también propone el Ministerio Fiscal en su informe.



Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el recurso de dicha clase interpuesto por la parte demandada y confirmamos la sentencia del Juzgado de instancia.

**CUARTO.-** 1. Con arreglo a lo establecido en el art. 235.1 LRJS no procede la condena en costas por las causadas en el presente recurso.

2. En cuanto al recurso de suplicación, se condena a la empresa al pago de las mismas, así como a la pérdida del depósito dado para recurrir y a soportar que se de a la consignación el destino legal.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por D. Sixto frente a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2 de diciembre de 2015 (rollo 670/2015 ) y, en consecuencia, casamos y anulamos la misma y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el recurso de dicha clase interpuesto por la parte demandada y confirmamos la sentencia del Juzgado de instancia, condenando a la recurrente en suplicación al pago de las costas causadas por dicho recurso, a la pérdida del depósito y a soportar que se de a la consignación el destino legal. Sin costas en esta alzada.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.