



Roj: **SAN 1548/2013 - ECLI:ES:AN:2013:1548**

Id Cendoj: **28079240012013100071**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/04/2013**

Nº de Recurso: **368/2012**

Nº de Resolución: **71/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1548/2013,**
STS 3447/2014

SENTENCIA

En Madrid, a dieciséis de abril de dos mil trece. La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000368/2012 seguido por demanda de SINDICATO DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS, EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN Y DE INGENIERÍAS Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS DE MADRID DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (letrado D. Fernando Gómez) contra BANCO SABADELL (letrado D. Antonio René Jorda de Quay); BANCO CAM; UGT EN CAM (letrado D. Félix Pinilla Porlan); CCOO EN CAM (letrado D. Armando García López); ALTA EN CAM; CSICA EN CAM; SINDICATO VIETNAMITA EN CAM; CCOO EN BANCO SABADELL; UGT EN BANCO SABADELL; CC&P EN BANCO SABADELL (letrada D^a M^a Nieves Abad Méndez de Sotomayor); CSC EN BANCO SABADELL; SECCION SINDICAL DE LA CGT EN BANCO CAM- SABADELL sobre impugnación despedido colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^a. **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 17-12-12 se presentó demanda por el Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT), en impugnación de despido colectivo, contra BANCO SABADELL; BANCO CAM; contra los sindicatos de la CAM: SICAM; UGT; CCOO; ALTA; CSICA y SINDICATO VIETNAMITA y contra los sindicatos del Banco Sabadell: CC.OO; UGT; CC&P y CSC.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 14-2-13 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- El 14-2-13, la parte demandante solicitó la suspensión de los actos de conciliación y, en su caso, juicio, a fin de ampliar la demanda contra los firmantes del acuerdo. Así se acordó, dándose cuatro días a la parte actora a tales efectos. El 18-2-13 la demandante presentó escrito ampliando la demanda contra la Sección Sindical de CGT en el Banco CAM- SABADELL. La Sala acordó señalar el 11-4-13 para los actos de intento de conciliación y, en su caso juicio. **Cuarto .-** El 8-4-13 tuvo entrada en esta Sala escrito de representante



de la CGT en el que manifestaba que procedimiento había sido "incoado por el Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y despachos, Empresas Consultoras de Planificación y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid, aunque nos encontramos ante la Ilma. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en un conflicto colectivo de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, lo que se viene a indicar a los efectos oportunos, respecto de la legitimación activa, como en relación con el concreto ámbito de actuación de dicha parte y lo regulado en los artículos 154.a LRJS como en el artículo 17 del mismo texto normativo". **Quinto.**- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto. **Sexto** . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: El Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid de la Confederación General del Trabajo (en adelante CGT), se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita "que se declare y reconozca la nulidad de la medida de despido colectivo por haber sido acordada eludiendo las previsiones legales, y en su consecuencia acuerde, condenar a Banco CAM SAU y BANCO SABADELL a estar y pasar por esta declaración". Mantuvo, en apoyo de su pretensión, que la negociación había sido abusiva y que el cálculo de las indemnizaciones no se había hecho de modo ajustado a derecho. BANCO SABADELL se opuso a la demanda, explicando, en primer término, que este Banco sucede al BANCO CAM, y que el despido impugnado afecta exclusivamente a los empleados procedentes de esta última entidad. Defendió que el procedimiento seguido por la empresa para llevar a cabo la extinción colectiva había sido escrupuloso, alcanzando acuerdo con siete sindicatos, que ostentan el 100% de la representación unitaria. Según el Banco, también la sección de CGT en Sabadell y en CAM habían suscrito el acuerdo, siguiendo a tales efectos sus procedimientos internos, no obstante lo cual, posteriormente CGT estatal remitió una carta interesando la retirada de la firma. Seguidamente, el Banco opuso la excepción procesal de falta de acción, porque, si bien en la demanda se alegaba que la firma de las secciones de CGT había sido en contra de lo decidido en asamblea, lo cierto es que, tras la suscripción del preacuerdo el 9-10-12, justamente a petición de dichas secciones se dio de plazo hasta el 18-10-12 para su ratificación o no según los procedimientos sindicales internos. El 16-10-12 el sector bancario de CGT, en sesión plenaria, ratificó el preacuerdo por mayoría, y el 18-10-12 la sección de Valencia, en pleno extraordinario, lo aprobó por unanimidad. También opuso el Banco la excepción de caducidad de la acción, puesto que, habiéndose aprobado definitivamente el acuerdo extintivo el 18-10-12, sin embargo no se interpuso la demanda hasta el 17-12-12. En cuanto al fondo, el Banco subrayó que la demandante no cuestionaba la concurrencia de las causas justificativas, sin perjuicio de lo cual aportó datos sobre pérdidas en 2011 y 2012, que sustentarían la causa económica, además de las causas organizativas y productivas que también tenían presencia. Contra la alegación contenida en la demanda acerca de la indebida exclusión del salario en especie en la fijación del salario regulador de las indemnizaciones, el Banco defendió que en todo caso se abona una cantidad superior al mínimo legal de 20 días por año de servicio con tope de 12 mensualidades. También mantuvo que la fórmula de cálculo tiene en cuenta años de 365 días, y no de 360 como reclama ahora CGT, porque se sigue en esto doctrina del TS y, nuevamente, se calcule de una forma o de otra, siempre se está abonando por encima del mínimo legal. Frente a la denuncia de CGT de que se habían negociado traslados forzosos en el marco del despido, el Banco defendió que se trata de una medida de acompañamiento admitida por el RD 1483/12, y justificó su inclusión en que, dado que se había ofrecido la adscripción voluntaria al despido (y, menos 111 trabajadores, el resto se acogió a ella), el traslado forzoso permitía a la empresa reordenar la plantilla según donde se produjeran las extinciones. Tampoco aceptó la alegación contenida en la demanda según la cual quedaba en manos de la empresa la elección de los trabajadores afectados, porque en el acuerdo se habían fijado los criterios de selección en defecto de la suficiente adscripción voluntaria. De la misma manera, negó que la Comisión de seguimiento del pacto tuviera facultades de seguir negociando. Tras esta exposición, el Banco solicitó que se desestimara la demanda, condenando a CGT por temeridad, al tratarse, a su entender, de una demanda política, sustentada en la mala fe. CCOO en CAM y en Banco Sabadell se opuso a la demanda, subrayando que no existió fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo. UGT se opuso a la demanda, manifestando su adhesión a las excepciones formuladas por la empresa, si bien indicó que no solicitaba la condena por temeridad. Explicó seguidamente que la firma de las secciones de CGT no se condicionó en ningún momento a un pacto posterior, estando plenamente legitimada para suscribir el acuerdo. En cualquier caso, según expuso, CGT ostenta el 25% de la representación en CAM y el 10% en Sabadell, de modo que, aunque no hubiera firmado, el acuerdo seguiría siendo válido. A continuación, UGT reiteró los argumentos del Banco sobre la indemnización que supera el mínimo legal, sobre la jurisprudencia en relación con indemnizaciones calculadas sobre 365 días y sobre la validez de los traslados forzosos en el marco de despidos colectivos. CC&P se opuso a la demanda, adhiriéndose a las excepciones procesales formuladas. Los representantes de las secciones sindicales de CGT en CAM y Sabadell también se opusieron a la demanda. CGT se opuso a las excepciones. Sobre la falta de acción destacó que la firma del acuerdo por las secciones de CGT no era óbice para impugnarlo si el



contenido es ilegal, y que en diciembre de 2012 y enero de 2013 el responsable de acción sindical confederal había remitido escritos a estas secciones para que retiraran la firma. En cuanto a la caducidad, el sindicato manifestó estar al cómputo que a estos efectos hiciera la Sala. La parte demandante se opuso a su condena por temeridad, argumentando que tan solo estaba recabando la tutela judicial efectiva. **Séptimo** . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes: -El preacuerdo es de 9-10-12 y a iniciativa de CGT se pide una prórroga hasta el 18-10-12 para resolver problemas internos. -En el sector bancario, en una reunión plenaria de CGT el 16-10-12, se aprobó el preacuerdo con 34 votos a favor, 33 votos en contra y 10 abstenciones. - Se produjo la salida masiva de impositores. -En cuanto al salario en especie, la cuantía indemnizatoria es superior a la mínima legal aunque se incluya el salario en especie. -El acuerdo ha primado sobre todo las medidas voluntarias. -Los criterios de selección se pactaron, orientándose a medidas voluntarias, salvo respecto de 111 trabajadores que no tenían ocupación efectiva. -La Comisión de seguimiento, creada a iniciativa sindical, no tiene labores de negociación sino ejecutivas del acuerdo. - CGT tiene el 25% de representatividad en el Banco CAM y el 10% en el Banco Sabadell. Fueron hechos pacíficamente admitidos, los siguientes: -El acuerdo final en el período de consultas fue firmado con 7 sindicatos, incluida la sección sindical de CGT, con toda la representación unitaria. -El 18-10-10 la sección sindical de Valencia de Banco CAM acordó unánimemente firmar.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Según los Estatutos de la CGT, esta es una Confederación de sindicatos que se estructura en el ámbito territorial del Estado español.€ Los sindicatos, federados entre sí, forman las distintas Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales y las Confederaciones Territoriales (art. 9). Los sindicatos que pertenecen a una misma o similar actividad profesional se federan entre sí, a fin de constituir las denominadas Federaciones Sectoriales o de Ramo (art. 10). Los Sindicatos pueden constituir secciones sindicales de empresa, sector y/o centro de trabajo (art. 12). **SEGUNDO** . - En el XVI Congreso Confederal de CGT celebrado del 4 al 7 de junio de 2009, se acordó que *"la CGT no firmará eres"* , si bien *"Solo cuando la negativa a firmar un ere supusiera grave perjuicio a los trabajadores/as por inviabilidad fehacientemente demostrada de la empresa podría excepcionarse esta norma, siempre que así lo aprueben los trabajadores/as, la sección sindical y el sindicato correspondiente. Esta excepcionalidad solo cabe aplicarlas en empresas no públicas"* .

TERCERO .- Banco CAM posee 836 oficinas, ubicadas en 17 Comunidades Autónomas, estando afectados por las medidas propuestas de extinción de contratos de trabajo los trabajadores de todos los centros de trabajo de todas las Comunidades Autónomas.

CUARTO .- El 7-9-12 la empresa dirigió escrito a las secciones sindicales de SICAM, UGT, CGT, CCOO, ALTA, CSICA y Sindicato Vietnamita, con copia a los Comités de empresa y delegados de personal del Banco CAM, comunicando su intención de iniciar un proceso de despido colectivo de 1751 trabajadores, por causas económicas, organizativas y productivas.

La empresa entregó Memoria e Informe Técnico de las causas justificativas, junto con la relación de empleados del Grupo Banco Sabadell y Grupo Banco CAM; relación de empleados mayores de 55 años; Plan de recolocación; criterios de afectación del personal en el despido colectivo; relación de RLT; relación de oficinas sin representación; acuerdos adoptados en dichas oficinas para otorgar su representación; acta de 28-8-12 en la que las Secciones Sindicales de Banco CAM indican que asumen la representación de los trabajadores de oficinas que no tiene RLT; €cuentas anuales individuales y consolidadas auditadas del Grupo Banco Sabadell de los ejercicios 2011 y 2010; €cuentas anuales individuales y consolidadas auditadas del Grupo Banco CAM del ejercicio 2011; cuentas anuales individuales auditadas de la Caja de Ahorros del Mediterráneo del ejercicio 2010; estados financieros intermedios consolidados auditados del Grupo Banco Sabadell a 30-6-12; estados financieros intermedios consolidados de Banco CAM a 30-6-12; cuentas semestrales resumidas consolidadas del Grupo Banco Sabadell 2012; cuentas anuales de los ejercicios 2011 y 2010 de filiales de Banco CAM.

QUINTO .- El mismo 7-9-12 tuvo lugar la primera reunión del período de consultas, constituyéndose la comisión negociadora con la siguiente composición: -SICAM: dos miembros más un asesor. -€UGT: dos miembros más un asesor. -CGT: dos miembros más un asesor. -CCOO: dos miembros más un asesor. -ALTA: un miembro. -€CSICA: un miembro. -S.VIETNAMITA: un miembro. La representación sindical señalada ostenta la mayoría de los miembros de las representaciones unitarias de los trabajadores, Comités de Empresa y Delegados de Personal de la empresa. Los trabajadores de los centros de trabajo en los que no existe representación legal de los trabajadores delegaron expresamente su representación en las Secciones Sindicales implantadas en la empresa. Las Secciones Sindicales de Banco Sabadell, en el que se integra Banco CAM, participaron con voz



pero sin voto en las negociaciones. **SEXTO** .- Tuvieron lugar sucesivas reuniones los días 13, 14, 18, 19, 26 y 27 de septiembre y 4, 5, 8 y 9 de octubre de 2012. A todas ellas asistió también el asesor de CGT.

En las mismas hubo propuestas y contrapropuestas.

SÉPTIMO. - El 9-10-12 se alcanzó acuerdo que puso fin al período de consultas. Fue suscrito por las representaciones sindicales de SICAM, UGT, CGT, CCOO, ALTA, CSICA y SINDICATO VIETNAMITA, las cuales ostentan en su conjunto el 100% de la representación de los trabajadores en la empresa. CGT ostenta el 22,77% de la representatividad en Banco CAM, y el 8,33% en Banco Sabadell. **OCTAVO** . - En virtud del acuerdo alcanzado, que obra en autos y se tiene por reproducido, se extinguen los contratos de trabajo de 1.250 trabajadores, en lugar de los 1.751 previstos inicialmente por la empresa. En el número total de 1.250 contratos de trabajo se incluyen a los 111 trabajadores en situación de "jornada especial", cuya afectación es obligatoria. *Sobre la adscripción voluntaria y obligatoria y los criterios de afectación*: Se establece que desde la fecha de la firma hasta el 19-11-12 se abre un período en el que cualquier trabajador puede presentarse como voluntario para ser afectado por el despido colectivo, reservándose la Dirección la facultad de denegar la afectación si el trabajador ocupa un puesto estratégico o pueda desequilibrar el presupuesto existente para hacer frente a los despidos. En caso de que el número de voluntarios fuera inferior a 1250, la empresa incluirá a los trabajadores afectados obligatoriamente hasta alcanzar dicho número, de acuerdo con los siguientes criterios: a) personas cuyo puesto de trabajo se amortice; b) menor polivalencia o menor idoneidad (en función de valoraciones y evaluaciones realizadas por la entidad). La lista definitiva de trabajadores afectados será firmada por las partes. *Sobre las indemnizaciones*: El salario regulador de las indemnizaciones pactadas es el que resulte en cada caso del certificado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al año 2011, excluyendo kilometraje, dietas, ayuda por estudios, aportaciones a planes de pensiones, gratificaciones/incentivos y rentas en especie. El salario bruto diario se obtiene dividiendo el salario bruto anual entre 365 días, siendo tal la base de cálculo de la indemnización. Para los trabajadores que se adscriban voluntariamente: a) A los mayores de 53 años se les reconoce una indemnización equivalente al 80% del salario neto a percibir desde la fecha de su efectiva extinción hasta que cumplan 63 años, más el importe del coste del convenio especial desde que cumplan los 61 años hasta los 63. La indemnización mínima a percibir será una cantidad equivalente a 20 días por año trabajado con un límite de 12 mensualidades, y además tendrán derecho a percibir una cantidad a tanto alzado equivalente al valor actual en el momento del pago del importe de las aportaciones adicionales periódicas al plan de pensiones, por servicios prestados, que el Banco debería realizar hasta que cumplan 65 años. b) Los menores de 55 años podrán optar entre: -una indemnización de 35 días por año trabajado más una cantidad variable -una indemnización de 20 días por año de trabajo (o 10.000 €) pero conservando durante 2 años la opción de recontractación por el Banco, y si transcurridos los 2 años esta no se produce, recibirán una indemnización adicional por la diferencia entre lo percibido y la indemnización que les correspondiera por despido improcedente más una cantidad lineal de 10.000 €uros. Para los trabajadores obligatoriamente afectados: Se les reconoce una indemnización de 20 días por año trabajado o 10.000 €, conservando asimismo durante 2 años la opción de recontractación, y si esta no se produce recibirán una indemnización adicional por la diferencia entre lo percibido y la indemnización que les correspondiera por despido improcedente más un complemento lineal de 10.000 €. Los trabajadores en situación de "jornada especial" percibirán una indemnización equivalente al salario bruto que les correspondería percibir desde su extinción contractual hasta cumplir 63 años, más el importe del coste del convenio especial desde que cumplan los 61 años hasta los 63. La indemnización mínima a percibir será una cantidad equivalente a 20 días por año de trabajo con un límite de 12 mensualidades, y además tendrán derecho a percibir una cantidad a tanto alzado equivalente al valor actual en el momento del pago del importe de las aportaciones adicionales periódicas al plan de pensiones, por servicios prestados, que el Banco debería realizar hasta que cumplan 65 años. *Sobre los traslados obligatorios*: Se fijan las condiciones a aplicar en los traslados obligatorios por la necesidad de equilibrar los desajustes que se produzcan por las bajas voluntarias en puestos de trabajo que no se amorticen. *Sobre la comisión de seguimiento* : Tiene carácter paritario, participando un miembro de cada una de las organizaciones sindicales firmantes con representación unitaria. Se crea con vigencia hasta el 31-12-14 (fecha en la que finaliza el período de implementación de los despidos acordados), con funciones, entre otras, de interpretar el acuerdo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, y resolver situaciones excepcionales que puedan producirse a raíz de la aplicación del acuerdo. **NOVENO** .- Se abrió un plazo hasta el 18-10-12 para que los sindicatos firmantes, "una vez realizadas las oportunas consultas", pudieran retirar su firma del acuerdo. Se acordó que este último perdería su eficacia en el caso de que se retirase la firma en un porcentaje igual o superior al 50% de la representación legal. Ninguna de las firmantes retiró su firma. **DÉCIMO** .- El 16-10-12 se celebró Plenaria de FESIBAC-CGT, a la que asistieron los sindicatos de Madrid, Barcelona, Baleares, Alicante, Valencia y Málaga, así como las secciones de BBVA, Santander, Banesto, Deutsche Bank, CAM, Sabadell, Citibank y Caser. Se acordó aprobar la ratificación del Acuerdo de CAM- Banco Sabadell, por 33 votos a favor (emitidos por Barcelona, Alicante, Valencia y Málaga) y 32 en contra (Madrid y FP Fesibac), más la abstención de Baleares. La asamblea de afiliados del Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de



Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación, y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid, celebrada el 15-10-12, había rechazado mayoritariamente la ratificación del acuerdo. **UNDÉCIMO** . - El 18- 10-12 tuvo lugar Pleno extraordinario de la Sección Sindical CAM - Grupo Banco Sabadell, a la que los sindicatos de Madrid, Barcelona, Baleares, Alicante, Valencia, Castellón, Girona, Murcia y Tarragona, así como un representante de FESIBAC. En este Pleno se acordó por unanimidad la aprobación del Acuerdo extintivo.

DUODÉCIMO . - El 19-10-12 CGT publicó en su página web "CGT CAM" la siguiente información: "*Realizadas las asambleas de afiliados y afiliadas en todas nuestras secciones provinciales, CGT-CAM ha decidido ratificar la firma del acuerdo final. También ha sido aprobada por nuestra Federación por lo que comunicamos su firmeza. (...)*".

DECIMOTERCERO . - El 29-11-12 se celebró Plenaria del Comité Confederal de la CGT, que acordó: "1º - Rechazar la firma de la CGT del Expediente de Regulación de Empleo firmado por la Sección Sindical Estatal CAM y que supone el despido de 1.250 trabajadoras y trabajadores de esta entidad financiera. 2º - Mediante este rechazo, la CGT entiende que con dicha firma se vulneran los Acuerdos Confederales relativos a posibilidad de firmar ERE's por parte de esta Confederación o de cualquiera de sus Entes. 3º - La CGT es una organización que no puede ni debe firmar el despido colectivo de la CAM, ya que se posiciona en contra de la destrucción de empleo y no se concibe como gestora del ataque ideológico y estratégico que está realizando el capital para solucionar la crisis financiera. 4º - La CGT en la CAM, como en el resto de empresas, debe destacar en la lucha en la defensa del empleo, debe proponer alternativas relacionadas con el reparto de la riqueza y el trabajo y de la autogestión de una empresa que ha recibido miles de millones del erario público. La CGT no puede aceptar que el dinero público se utilice para despedir a trabajadoras y trabajadores. 5º - Por todo ello el Comité Confederal de la CGT insta a las Secciones Sindicales Estatales de la CAM y del Banco Sabadell a la retirada Inmediata de la firma de nuestra Organización de dicho Expediente y a que nos comuniquéis a este Secretariado Permanente dicha retirada a la mayor brevedad posible. Esta Resolución, que emana de los acuerdos de todos los Territorios y Sectores que componen la CGT, la hacemos llegar a la Sección Sindical Estatal de la CAM, a la Sección Sindical Estatal del Sabadell y la FESIBAC para su conocimiento y aplicación". El Acta en la que constan estos acuerdos tiene fecha de 3-12-12. **DECIMOCUARTO** . - El 3-1-13 el Secretario de Acción Sindical del Comité Confederal remitió por burofax a la presidencia del Banco Sabadell, comunicación en la que le informaba que la Plenaria del Comité Confederal de CGT había "*resuelto que nuestra organización CGT no puede firmar dicho ERE por vulnerar nuestros Acuerdos alcanzados en el XVI Congreso celebrado en Málaga*". En consecuencia, le comunicaba que procedía "*a la retirada inmediata y no reconocimiento, a todos los efectos, de la firma de nuestra Organización, la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) en el Expediente de Regulación de Empleo de octubre de 2012 realizada a través de la Secciones Sindicales de la CGT en la GAM y en el Banco Sabadell y que afecta a 1250 empleados de la antigua CAM*". **DECIMOQUINTO** . - El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social manifiesta no apreciar la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, ni que el mismo tenga por objeto la obtención de prestaciones indebidas de desempleo por parte de los trabajadores. Frente a la citada Inspección, los firmantes reconocieron la existencia de las causas alegadas por la empresa -tal como consta en el citado Acuerdo-, en especial las de carácter económico, y consideraron justificadas las medidas propuestas por la empresa de extinción de contratos de trabajo. También ratificaron expresamente el Acuerdo suscrito.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO . - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 124. 1 a 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO . - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes: -El primero consta en los referidos Estatutos de CGT, que obran como documento 3 de la prueba de la demandante, descripción 199 de autos, reconocido de contrario. -El segundo se observa en el documento 2 de la demandante, descripción 198 de autos, que fue reconocido de contrario. Concretamente, los textos extractados pueden verse en las páginas 34 y 35 del documento. -El tercero es un hecho constatado en el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se contiene en el Expediente administrativo y que las partes no rebatieron en ninguno de sus extremos. -El cuarto también se deduce del referido Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como del documento 2 de la prueba aportada por Banco Sabadell (descripción 36 de autos), reconocido de contrario. -El quinto, en cuanto a la composición de la comisión negociadora, se observa en el documento



3 de Banco Sabadell (descripción 37 de autos), reconocido de adverso. Las restantes afirmaciones proceden del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. -El sexto se aprecia en las actas que obran como documentos 5 a 14 del Banco Sabadell (descripción 39 de autos), reconocidas de contrario. -El séptimo plasma la representación de los firmantes del acuerdo conforme a lo que se afirma en el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que además constituyó un hecho identificado como pacífico en el juicio.- La representatividad de CGT figura en el acta que obra como documento núm. 14 de la prueba de Banco Sabadell (descripción 39 de autos), reconocido de contrario. -El octavo plasma el contenido del Acuerdo, que se encuentra recogido en la pertinente acta (documento 14 del Banco Sabadell, descripción 39 de autos), reconocida de adverso. -El noveno establece que la eficacia del acuerdo se condiciona a que en un plazo determinado no se retire la firma, tal como se observa en la referida acta que obra como documento 14 del Banco Sabadell (descripción 39 de autos), reconocido de contrario.- No resultó controvertido que ninguna de las firmantes retiró su firma, puesto que si estamos en este pleito es, justamente, porque la demandante cuestiona la validez de la firma de las secciones de CGT. -El décimo se deduce del documento 2 de Banco Sabadell (descripción 136 de autos), que fue reconocido de contrario. La asamblea de Madrid consta en la correspondiente acta, que es el documento 5 de la demandante (descripción 168), reconocido de contrario. -El undécimo se observa en el acta que figura como documento 1 del Banco Sabadell (descripción 135 de autos), que fue reconocido de adverso. -El duodécimo se extrae del documento 3 de Banco Sabadell (descripción 137 de autos), que fue reconocido de contrario. -El decimotercero se extrae del acta que figura como documento 2 de la demandante (descripción 165 de autos), reconocido de contrario. -El decimocuarto se aprecia en el documento 1 de la demandante (descripción 164 de autos), reconocido de adverso. -El decimoquinto consta en el citado Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

TERCERO . - La empresa opuso la caducidad de la acción, con la adhesión de UGT y CCyP, a lo que la parte demandada se opuso, sin más argumento que estar al cómputo que la Sala realizara. Sobre la caducidad se ha dicho, con contundencia, que *"es una institución procesal que afecta al orden público, cuyo fundamento radica tanto en la necesidad de poner fin a la incertidumbre de los derechos, por mor de la estabilidad y de la seguridad jurídica, como en una presunción de abandono o renuncia de los mismos por su titular, al no ejercitarlos dentro del término temporal previsto en la Ley, con la consecuencia de provocar la pérdida definitiva de tales derechos y acciones, por el mero transcurso del tiempo, desplegando sus efectos y extinguiendo la acción o el derecho sujeto a su ejercicio de manera inmediata e inexcusable al agotarse el preceptivo plazo legal"* (STSJ Galicia, 14-2-13, rec. 5631/2012). *"La caducidad en el procedimiento de despido es una institución procesal de orden público, cuya finalidad es garantizar la seguridad jurídica de las partes, exigiéndose, por tanto, impugnar el despido en un plazo relativamente corto, para asegurar una respuesta judicial urgente, entendiéndose que la acción decae cuando no se impugna en el plazo reiterado, por todas STS 14-06-2012, recud. 1637/2011 "* (SAN 20-3-13 , proc. 219-12). El art. 124.6 LRJS establece que *"La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo"*. Pues bien, en este caso se ha probado que la fecha en la que el acuerdo alcanzado en el período de consultas adquirió eficacia fue el 18-10-12 (hecho probado noveno), y la demanda no se presentó hasta el 17-12-12; es decir, transcurridos con creces los 20 días hábiles de plazo que a estos efectos otorga la Ley rituaría. Esto nos conduce, inexorablemente y en bien del orden público, a estimar la concurrencia de la excepción de caducidad de la acción y, por ello, desestimar la demanda. **CUARTO** . - La empresa solicitó que se multara a la demandante por temeridad; solicitud a la que solo UGT se opuso, al igual, lógicamente, que la parte actora. Esta última argumentó a estos efectos que tan solo estaba recabando la tutela judicial efectiva, por lo que no podía ser sancionada. El art. 75.4 LRJS establece que *"Todos deberán ajustarse en sus actuaciones en el proceso a las reglas de la buena fe. De vulnerarse éstas, así como en caso de formulación de pretensiones temerarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, el juez o tribunal podrá imponer mediante auto, en pieza separada, de forma motivada y respetando el principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros, una multa que podrá oscilar de ciento ochenta a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio. (...) De apreciarse temeridad o mala fe en la sentencia o en la resolución de los recursos de suplicación o casación, se estará a lo dispuesto en sus reglas respectivas."* El art. 97.3 LRJS expresa *"La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad (...) una sanción pecuniaria dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75 (...). La imposición de las anteriores medidas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas (...)"*. El Tribunal Supremo ha precisado que *"El citado art. 97.3 LPL concede a los tribunales de instancia en el sentido de imponer la multa a la que el precepto alude a aquel litigante que hubiera obrado de mala fe o con notoria temeridad. Ciertamente el precepto procesal concede una cierta discrecionalidad para la imposición de la sanción, pero no cabe duda de que el sustrato básico imprescindible es que se ejerciten pretensiones totalmente infundadas, con conocimiento de su injusticia (STS de 4 Octubre 2001 -rec. 4477/2000 - y 27 de Junio de 2005 -rec. 168/04 -)"* (STS 15-2-12, rec. 67/12). También ha aclarado



el Tribunal Supremo que *"Ello no obstante, si la tesis de los actores consistiera en sostener que la imposición de la multa cercena su derecho de acceso a la jurisdicción en defensa de sus legítimos intereses, cabría ponerles de manifiesto que este derecho fundamental, reconocido en el art. 24.1 de la Ley Fundamental, no es ilimitado ni incondicional, sino que debe sujetarse en su ejercicio a lo dispuesto en las normas procesales, pues a través de éstas manda la propia Constitución (art. 117.3) atenerse a los Juzgados y Tribunales en el ejercicio de su potestad jurisdiccional, de tal suerte que lo dispuesto en el art. 97.3 de la LPL resulta perfectamente compatible con el art. 24.1 de la Constitución . Podríamos decir, a modo de resumen de lo que acabamos de exponer, que el derecho de acceso a la jurisdicción, recabando la tutela judicial efectiva, tiene carácter y consideración de fundamental, de tal suerte que el art. 124.1 de la Constitución garantiza su uso, pero a la vez, el art. 97.3 de la LPL sanciona su abuso"* (STS 14-4-11, rec. 164/10). Esta Sala es especialmente cautelosa a la hora de valorar las posibles sanciones por temeridad, en el bien entendido de que estamos, por lo general, ante conflictos complejos, en los que puede resultar muy difícil delimitar con claridad la frontera entre la reclamación de tutela judicial efectiva y el comportamiento temerario. Por ello, con carácter general y salvo supuestos que, a nuestro entender, son verdaderamente flagrantes, rechazamos la apreciación de temeridad. Así, por ejemplo, dijimos en SAN 13-7-12 (proc. 92/12), que *"No procede condenar por temeridad al demandante tal como solicitaba el Abogado del Estado, a pesar de que haya planteado el mismo pleito ante el orden jurisdiccional contencioso, manteniendo ambos de modo paralelo. Por supuesto que la Sala no aplaude en absoluto esta conducta del actor, pero también es consciente de la complejidad jurídica de las normas en presencia, abonada por una sucesión normativa que combina diversas disposiciones transitorias. Desde esta perspectiva, no podemos afirmar que el actor haya ejercitado "pretensiones totalmente infundadas, con conocimiento de su injusticia", que es el presupuesto que el Tribunal Supremo (por todas, STS 15-2-12 , RJ 2012/3894) exige para apreciar la conducta temeraria y de manifiesta mala fe que daría lugar a la correspondiente sanción."* También explicamos, en SAN 9-5-12 (proc. 62/12), que *"Respecto de la solicitud del Banco de que se imponga al demandante una sanción por temeridad debido al número de demandas a que lo somete, provocándole con ello gastos, ya hemos tenido ocasión de traer a colación, en nuestra reciente sentencia nº 44/2012 de 23-4-12 , la restrictiva doctrina del Tribunal Supremo sobre este extremo, de la que se infiere que la apreciación de la temeridad pivota sobre la conducta del demandante y no sobre los perjuicios que la misma pudiera estar ocasionando al demandado. Así, se exige que aquél ejercite "pretensiones absolutamente infundadas, con conocimiento de su injusticia, todo ello evidenciado manifiestamente por el comportamiento del litigante" (STS 4-10-01 , RJ 2002/1418); comportamiento extremo que no se observa en este caso."* Pues bien, con estos y otros muchos antecedentes restrictivos de la Sala, sin embargo en este caso consideramos que del relato fáctico, sumado a lo razonado en el fundamento de derecho precedente, se deduce con la suficiente claridad que la parte demandante ha cruzado esa frontera que separa su derecho a la tutela judicial efectiva del comportamiento temerario que merece ser sancionado por abusivo, porque se trata de una demanda absolutamente infundada con manifiesto conocimiento del litigante, según explicamos a continuación: 1º) La extemporaneidad de la demanda no ofrece ningún género de dudas, y parecía resultar evidente incluso para la representación letrada de la parte actora, ya que se limitó a oponerse a la excepción sin argumentar en absoluto acerca de los motivos del retraso en la interposición de la demanda, ni negar de ningún modo que hubiera transcurrido el plazo legal de caducidad. Tan solo se opuso a la excepción y se sometió expresamente al cómputo que realizara la Sala, que no tuvo que hacer grandes esfuerzos para concluir que una demanda interpuesta dos meses después del acuerdo final del período de consultas, había superado el plazo de caducidad. 2º) La legitimación activa de la parte actora debe ponerse en entredicho, tal como se nos sugirió por la propia Confederación General de Trabajadores en el escrito remitido a esta Sala que se recoge en los antecedentes fácticos. En el mismo se hacía notar que quien demanda no es la Confederación, sino exclusivamente el Sindicato de Banca de Madrid, de modo que carece de implantación suficiente en el ámbito del despido. Recordemos que el art. 124.1 LRJS exige a los representantes sindicales la implantación en el ámbito del despido, que en este caso comprende 17 Comunidades Autónomas. 3º) Por si lo anterior fuera poco, la pretensión de nulidad del despido se hace girar en torno a alegaciones que caen por su propio peso y carecen de la más mínima consistencia fáctica y/o jurídica. La principal -porque es sobre la que gira fundamentalmente la prueba en este pleito- es la siguiente: Se pretende la nulidad de un despido que se articuló tras un período de consultas en el que se negoció de buena fe, y que dio lugar a un acuerdo suscrito por los sindicatos representantes del 100% de la representación unitaria, incluido CGT con la asistencia del asesor sindical. El acuerdo condicionó su efectividad a que la firma no fuera retirada en un determinado plazo, para que durante el mismo cada sindicato realizara las consultas que estimara pertinentes, probándose que durante tal lapso se refrendó por el pleno de la Federación de Banca de CGT y por la Sección Sindical CAM-Grupo Sabadell de CGT. La demandante esgrime ante esta Sala que el despido colectivo debe ser declarado nulo porque la firma por CGT no se refrendó por asamblea de afiliados, cuando, ni siquiera acogiendo su tesis, daría lugar a la nulidad de la medida, puesto que, aun sin la firma de CGT, el acuerdo habría continuado siendo válido, dada la representatividad de este sindicato y las condiciones recogidas en el acuerdo. Pero es más, lo único que acredita la parte actora para fundamentar su pretensión es que la asamblea de afiliados de Madrid rechazó la firma del acuerdo, sin que de ahí quepa deducir, en absoluto, que la suscripción del mismo



se haya llevado a cabo en contra de lo deseado mayoritariamente por los trabajadores -no ya de Madrid, sino de la totalidad de Sindicatos de CGT presentes en la empresa-, puesto que en la Plenaria de la Federación se refrendó por mayoría, a pesar del voto en contra de Madrid y, posteriormente, la Sección Sindical lo acordó por unanimidad, y todo ello, según se publicó el 19-10-12 por la sección en CAM, previa realización de las asambleas de afiliados y afiliadas en todas las secciones provinciales. Recién el 29-11-12 -es decir, cuando ya había transcurrido con creces el plazo interno de consultas y el acuerdo había ganado efectividad- el Comité Confederal de la CGT entendió que la firma otorgada vulneraba los Acuerdos Confederales e instó su retirada (lo que, por cierto, comunicó a la empresa cuando esta demanda ya estaba interpuesta), argumentando que la CGT no podía firmar el despido porque *"se posiciona en contra de la destrucción de empleo"* y *"no puede aceptar que el dinero público se utilice para despedir a trabajadoras y trabajadores"*. No podemos por menos que advertir a CGT, por el bien de su labor sindical que todos respetamos y valoramos, que esta afirmación podría implicar que, de adoptarse semejante posición apriorística como pauta general inamovible para todos los períodos de consultas en el sector bancario, los representantes de CGT llegarían al mismo con su buena fe negociadora fuertemente cercenada, lo que no solo supondría un incumplimiento legal consciente y voluntario sino que, a efectos prácticos, mermaría de modo significativo la contundencia de sus alegaciones en una posterior impugnación de los despidos colectivos por ausencia de buena fe negociadora de la contraparte. En cualquier caso, no es cierto tampoco que los Acuerdos Confederales impidan la suscripción de despidos colectivos. Aunque se parte de la regla general de no firmarlos, sin embargo se abre la puerta a excepciones en el sector privado - reiteramos en este punto nuestra advertencia respecto de la posición apriorística e inamovible del sindicato en períodos de consultas en el sector público-, en supuestos específicos y si así lo aprueban los trabajadores, la sección sindical y el sindicato correspondiente. Ya hemos dicho que lo único que ha acreditado la parte actora es que la asamblea de afiliados de Madrid lo rechazó, lo que no resulta en absoluto suficiente para apreciar incumplimiento de esta disposición interna de la Confederación. En fin, consideramos que se está pretendiendo hacer valer un problema interno del Sindicato, relacionado con su perfil ideológico, como causa para la nulidad del despido. Esta conflictividad interna se ve corroborada, por si quedara alguna duda, en virtud del escrito referenciado más arriba, en el que la propia Confederación General del Trabajo pone en duda la legitimación activa de la parte actora. Problemas sindicales internos que, como hemos dicho, al margen absolutamente de lo que pudiera resolverse sobre ellos, es imposible que afecten a la validez del acuerdo de despido colectivo, lo que nos permite concluir que estamos en presencia de un uso abusivo de este cauce procesal. 4º) Las restantes alegaciones contenidas en la demanda se defienden en la misma mediante escuetos párrafos de escasa fundamentación jurídica, y en el acto del juicio merecieron más atención por parte de las demandados que de la demandante. - Se alega el cálculo defectuoso de la indemnización, por excluir la retribución en especie del salario regulador y dividir el salario bruto anual entre 365 días y no entre 360. Sin embargo, nada impide a las partes acordar una exclusión de partidas, siempre que se respete el mínimo legal de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades. Y de la lectura del acuerdo se deduce sin dificultad que en ningún caso los trabajadores ven limitada su indemnización exclusivamente a 20 días de salario en metálico, sino que siempre se contemplan cuantías más altas y/o percepciones adicionales, por lo que, si en algún supuesto en concreto, a pesar de esto último, no se estuviera respetando el suelo legal, ello exigiría una determinación particularizada propia de la impugnación individual del despido. Respecto de los 365 días, así se fijó por el Tribunal Supremo en sentencia unificadora de 30-6-08 (RCUD 2639/2007), y, nuevamente, lo determinante será que se respete el suelo legal indemnizatorio en cada caso. - Se denuncia que el acuerdo permite a la empresa decidir unilateralmente traslados forzosos, vulnerando así lo dispuesto en el art. 40 ET. Pero lo que el acuerdo contiene es una apuesta por la adscripción voluntaria a la medida extintiva, lo que hace necesario que se contemplen posibles traslados obligatorios en orden a *"equilibrar los desajustes que se produzcan por las bajas voluntarias en puestos de trabajo que no se amorticen"*, siendo esto del todo razonable. Por otra parte, es falso que estos traslados se dejen a la decisión unilateral de la empresa, puesto que, por un lado, el Acuerdo fija las condiciones a aplicar en caso de la adopción de esta medida, y por otro, la propia finalidad de la medida como vía de equilibrio de desajustes impone una justificación causal individualizada que la empresa no puede desatender. Además, recuérdese que, justamente, la negociación que exige el legislador en el período de consultas es la que tiende a buscar soluciones para paliar y reducir los efectos del despido, proponiendo medidas alternativas que pasan, señaladamente, por la flexibilidad interna, de la que es exponente la movilidad geográfica. Este tipo de acciones, enmarcadas además en un despido de adscripción voluntaria, no solo no son reprochables en sí mismas sino que pueden ser un objetivo razonable a perseguir por quienes tienen la responsabilidad de participar en el período de consultas. - Se alega que, en caso de no alcanzarse la cifra acordada de despidos mediante la adscripción voluntaria, es la empresa la que unilateralmente decide qué trabajadores se verán afectados. Nuevamente, falso. Basta con leer el Acuerdo para observar que se han fijado unos criterios de afectación, y además la lista final ha de firmarse por los miembros de la comisión negociadora (también, pues, por la sección de CGT). - Se arguye que la comisión de seguimiento podrá seguir desarrollando el Acuerdo en vez de limitarse a vigilar su aplicación. Evidentemente, hay aspectos del Acuerdo que pueden requerir una labor de interpretación posterior, e incluso



de desarrollo siempre que lo sea en los términos pactados previamente por la comisión negociadora, sin que de ahí quepa colegir infracción alguna, sobre todo cuando forman parte de la misma todas y cada una de las organizaciones sindicales firmantes con representación unitaria. En definitiva, tras el repaso de las diversas alegaciones esgrimidas para sustentar la demanda, rechazables sin dificultad a partir del relato fáctico o simplemente porque no se ha hecho el más mínimo esfuerzo de sustentarlas jurídicamente de modo razonable, y todo ello en el marco de una acción a todas luces caducada, en la que subyace un problema ideológico del sindicato que debería resolver internamente, nos conduce a apreciar la temeridad de la parte actora. En atención al principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho que aquí se han relatado y analizado la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes, le imponemos una multa de 600 euros. VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que en la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por SINDICATO DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS, EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN Y DE INGENIERÍAS Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS DE MADRID DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) contra BANCO SABADELL; BANCO CAM; UGT EN CAM; CCOO EN CAM; ALTA EN CAM; CSICA EN CAM; SINDICATO VIETNAMITA EN CAM; CCOO EN BANCO SABADELL; UGT EN BANCO SABADELL; CC&P EN BANCO SABADELL; CSC EN BANCO SABADELL; SECCION SINDICAL DE LA CGT EN BANCO CAM-SABADELL, estimamos la excepción de caducidad de la acción, por lo que se desestima la demanda.

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, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000268 13. Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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.