



Roj: **SAN 3172/2013 - ECLI:ES:AN:2013:3172**

Id Cendoj: **28079240012013100145**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/07/2013**

Nº de Recurso: **181/2013**

Nº de Resolución: **143/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## **SENTENCIA**

Madrid, a once de julio 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 nº 181/13 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT) (letrada Doña Cristina Pastor) contra CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (CASER,S.A.), CASER GESTIÓN TÉCNICA, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO (AIE), CASER PENSIONES ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A., GESINCA CONSULTORA DE PENSIONES Y SEGUROS SA, GESINCA ACTUARIOS SA, CASER DIRECT CORREDURÍA DE SEGUROS DEL GRUPO ASEGURADOR CASER, S.A., CASER MARKETING DIRECTO SLU, CAIXA PENEDES ASSEGUANCES GENERALS, CAJASOL VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS SAU, CAJACANARIAS VIDA Y PENSIONES, CAJASOL SEGUROS GENERALES , CAIXANOVA VIDA Y PENSIONES , BANCO GALLEGO VIDA Y PENSIONES SA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A., NOSTRA VIDA Y PENSIONES, CAIXA PENEDES VIDA SA, CAIXA PEENEDES PENSIONES EGFP, MEDITERRÁNEO SEGUROS DIVERSOS (MSD) (letrado de todas ellas D. Antonio Gómez de Enterría), SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. (letrado D. Armando García López), SECCIÓN SINDICAL DE UGT (letrado D. Félix Pinilla Porlan) y MINISTERIO FISCAL sobre impugnación de despido colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTIN.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** Según consta en autos, el día 19-04-2013 se presentó demanda por FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT) contra CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (CASER,S.A.), CASER GESTIÓN TÉCNICA, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO (AIE), CASER PENSIONES ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A., GESINCA CONSULTORA DE PENSIONES Y SEGUROS SA, GESINCA ACTUARIOS SA, CASER DIRECT CORREDURÍA DE SEGUROS DEL GRUPO ASEGURADOR CASER, S.A., CASER MARKETING DIRECTO SLU, CAIXA PENEDES ASSEGUANCES GENERALS, CAJASOL VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS SAU, CAJACANARIAS VIDA Y PENSIONES, CAJASOL SEGUROS GENERALES , CAIXANOVA VIDA Y PENSIONES , BANCO GALLEGO VIDA Y PENSIONES SA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A., NOSTRA VIDA Y PENSIONES, CAIXA PENEDES VIDA SA, CAIXA PEENEDES PENSIONES EGFP, MEDITERRÁNEO SEGUROS DIVERSOS (MSD), SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. en CASER SA, SECCIÓN SINDICAL DE UGT en CASER SA y MINISTERIO FISCAL en impugnación de despido colectivo.



**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 09-07-2013 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.-** 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.

**Cuarto . -** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

FESIBAC-CGT ratificó su demanda de impugnación de despido colectivo, en la que pretende declaremos la nulidad o la injustificación del despido.

Apoyó su pretensión en la no concurrencia de causa legal, puesto que nunca se alcanzó acuerdo en el período de consultas, en tanto que UGT y CGT condicionaron su apoyo, no alcanzándose finalmente acuerdo en el intento de mediación ante el SIMA celebrado el 20-03-2013. - Denunció, pese a la falta de acuerdo, que las extinciones individuales, promovidas por la empresa, se apoyan en el inexistente acuerdo de 20-03-2013, cuando ni siquiera se había agotado el plazo máximo de negociación del período de consultas.

Denunció, por otra parte, que no se entregó la documentación, exigida por el art. 51.2 ET , puesto que la empresa no precisó nunca los criterios de selección, aunque CGT se las exigió reiteradamente.

Mantuvo también que el despido se realizó en fraude de ley, dolo, coacción y abuso de derecho, por cuanto la lista final de afectados no coincide en absoluto con la entregada inicialmente, habiéndose forzado consentimientos por parte de la empresa para que los trabajadores aceptaran las medidas promovidas por la misma.

Reprochó finalmente, que se habían lesionado derechos fundamentales, por cuanto no se respetó el derecho de preferencia de delegados sindicales, ni se respetó a los trabajadores en situación de IT y particularmente a las trabajadoras en estado de gestación, así como a los trabajadores mayores de 54 años.

CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (CASER,S.A.), CASER GESTIÓN TÉCNICA, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO (AIE), CASER PENSIONES ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A., GESINCA CONSULTORA DE PENSIONES Y SEGUROS SA, GESINCA ACTUARIOS SA, CASER DIRECT CORREDURÍA DE SEGUROS DEL GRUPO ASEGURADOR CASER, S.A., CASER MARKETING DIRECTO SLU, CAIXA PENEDES ASSEGUANCES GENERALS, CAJASOL VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS SAU, CAJACANARIAS VIDA Y PENSIONES, CAJASOL SEGUROS GENERALES, CAIXANOVA VIDA Y PENSIONES , BANCO GALLEGO VIDA Y PENSIONES SA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A., NOSTRA VIDA Y PENSIONES, CAIXA PENEDES VIDA SA, CAIXA PEENEDES PENSIONES EGFP, MEDITERRÁNEO SEGUROS DIVERSOS (MSD) se opusieron a la demanda, por cuanto el período de consultas se desarrolló de modo ejemplar y concluyó con acuerdo suscrito por la mayoría sindical.

Destacó, a estos efectos, que la empresa convocó a las Federaciones de CCOO; UGT y CGT, así como a sus respectivas secciones sindicales, para protocolizar el período de consultas, lo que se logró finalmente, conviniéndose por la empresa, que no tomaría ningún tipo de medida durante el citado período y los sindicatos a mantener la paz social, lo que no se cumplió por parte de CGT, quien convocó huelga a partir de la cuarta reunión del período de consultas.

Mantuvo, por otro lado, que se negoció con las tres secciones sindicales citadas, quienes recibieron la delegación de otros sindicatos, así como de los centros sin representación, destacando, en última instancia, que CCOO y UGT acreditan el 64, 15% de los representantes de los trabajadores.

Defendió, que en el período de consultas la empresa negoció con tres ideas fuerza: reducir al máximo el número de extinciones, minorar sus efectos sobre los trabajadores afectados y promocionar, ante todo, la voluntariedad de los afectados. - Por dichas razones instrumentó un plan social de acompañamiento, cuyas medidas estaban destinadas a alcanzar los objetivos citados, sin que se haya impuesto ninguna medida a ninguno de los trabajadores afectados, a tal punto que se inaplicó la medida a trabajadores, incluidos en el listado de excedentes técnicos originarios, porque se acogieron voluntariamente a la extinción indemnizada un gran número de trabajadores, cercando al excedente contemplado por la empresa. - Defendió, del mismo modo, que se redujo el número de afectados de 288 a 251, se incrementaron las indemnizaciones y se mejoraron sustancialmente las medidas de flexibilidad interna, a las que se acogieron voluntariamente los trabajadores.

Mantuvo, en todo momento, que se alcanzó acuerdo en la reunión de 15-03-2013, donde UGT y CGT condicionaron su voto a la decisión de otras instancias, admitiéndose finalmente por UGT, aunque no por la



CGT, pese a lo cual se alcanzó acuerdo con el 64, 15% de los representantes de los trabajadores. - Señaló, además, que así lo tramitó la DGE y aunque el Inspector de Trabajo cuestiona la existencia de acuerdo formal, admite que CCOO y UGT ratificaron ante él el acuerdo reiterado, del que quedó constancia en el intento de mediación ante el SIMA de 20-03-2013.

Negó frontalmente, que se hubieran vulnerado derechos fundamentales, puesto que no se impuso la medida ni a los representantes de los trabajadores, ni a los trabajadores en situación de IT, a las trabajadoras gestantes o a los mayores de 54 años, puesto que no se impusieron las medidas a ningún trabajador, tal y como se reiteró más arriba.

CCOO se opuso a la demanda y defendió la concurrencia de acuerdo, alcanzado el 15-03-2013 y ratificado ante el SIMA el 20-03-2013.

UGT se opuso a la demanda, por cuanto el 19-03-2013 la Sección sindical asumió por unanimidad el acuerdo, notificándose a la empresa demandada.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la demanda, porque no se vulneró ningún derecho fundamental durante el período de consultas, ni tampoco en la ejecución de la medida.

**Quinto** . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos pacíficos y controvertidos fueron los siguientes:

-La empresa se comprometió a no tomar otras medidas colectivas en el periodo de consultas y las centrales sindicales se comprometen a mantener la paz social.

-CGT convoca una huelga en la 4ª ó 5ª reunión; se acude a mediación ante el SIMA y se acuerda aplazar la mediación e intensificar la negociación.

-Durante el periodo de consultas ha habido variación de posiciones, modificación del plan de acompañamiento social.

-El plan social de acompañamiento partía de tres objetivos.

1º Mantenimiento de empleo.

2º Minoración de efectos negativos de desempleo.

3º Acogimiento voluntario.

-Para el acogimiento a la jubilación, se establecía una edad de corte y unos requisitos no en virtud de la edad, sino por pertenecer al excedente técnico; los trabajadores sin la edad de corte cuando la cumplieran podían acogerse a la jubilación anticipada y se les sustituiría por un trabajador excedente técnico.

-Los trabajadores mayores de 54 años no estaban afectados salvo los que quisieran se comprometían a que cuando cumplieran 60 años se jubilarían y permitían que otros trabajadores se incorporaran.

-La empresa ha tenido resultado de 160 millones de pérdidas en las cuentas consolidadas.

-Se establece la reducción de jornada ya que se basa en un servicio de atención telefónica que le obliga a esa atención 365 días al año 24 horas al día y obliga en determinados momentos a reforzar el servicio, quedando obligada la empresa a ofrecer horas extras y a la externalización de esos servicios. La empresa propuso que se redujera la jornada lo que permitía que excedentes técnicos completaran la jornada.

-Respecto de la movilidad geográfica de mejora se acogieron dos trabajadores uno de ellos de CGT y lo hizo voluntariamente.

-Se potencia la voluntariedad.

-Se establece el derecho de reversión a la viuda del 50% de la cuantía que le faltara percibir al trabajador jubilado.

-Se convoca una huelga, se intensifica la negociación y el 15-3-13 se alcanza un acuerdo con CC.OO, UGT, CGT; CC.OO sin ninguna condición, UGT lo condiciona a someterlo a sus órganos de dirección y CGT lo condiciona a someterlo a sus órganos directivos y a la asamblea de trabajadores.

-Se aportaron dos informes técnicos, en el 2º se especificaba con mayor grado de especificación a quienes afectaba dentro de un ámbito de voluntariedad.

-Los trabajadores en IT no tenían repercusión hasta que estuvieran en ALTA y si han perdido el empleo, es porque lo han decidido voluntariamente.

-Los delegados afectados lo fueron voluntariamente.



- Los afectados mayores de 54 años lo son voluntariamente.
- La reducción de la jornada se ha producido a trabajadores que venían disfrutando de ella por conciliación de vida laboral y familiar y siempre de forma voluntaria.
- No ha afectado a gestantes salvo voluntariamente.
- UGT acredita 1/3 de representación de los trabajadores.
- Inicialmente UGT el 19-3-13 sometió a sus órganos directivos y ratificaron el acuerdo del 15-3-13.

Hechos pacíficos:

- El procedimiento de despido colectivo se inicia a propuesta del consejo de administración de la empresa ante los problemas del canal de distribución relacionado con las cajas de ahorros.
- Se envía a las centrales sindicales y se convoca a una reunión preliminar en que se pacta el protocolo de desarrollo del periodo de consultas, se explica y se entrega memoria.
- Se pactó protocolo para el periodo de consultas y constitución de la Comisión Negociadora; la empresa se comprometió a respetar el proceso de elección en los centros sin representación y los centros con representación delegaron en las tres centrales sindicales. Inicialmente un delegado de ELA delegó en CGT y posteriormente otorgó la representación a las tres centrales sindicales conjuntamente.
- CC.OO y UGT tienen el 64,15% de representación de los trabajadores.
- Inicialmente se fijan dos conceptos.
  - 1º Excedente técnico originario.
  - 2º Concepto afectado.
- Hubo dos sistemas de baja indemnizada
  - 1º Directa en que se fijaban 32 días de indemnización por año con tope de 24 mensualidades más 3000 .
  - 2º Se dio una opción alternativa si se rechazaba la oferta de empleo o de recolocación en dos años. Si no se procedía en esos dos años, se penalizaba a la empresa al pago de 35 días de indemnización con tope de 24 meses más 6 meses de prestaciones por desempleo.
- La recolocación externa se garantizaba por la empresa durante tres años y se comprometía, si se extinguía la relación antes, a pagar a su cargo las diferencias indemnizatorias.
- Se reduce la edad de jubilación un año.
- Se incrementa el 1% anual del 80% del salario neto de ese personal.
- Se estableció una dotación especial de premios de jubilación; se introdujo en la póliza la posibilidad de rescate.
- Mantienen los afectados los derechos a los seguros como si estuvieran en activo.
- Al jubilado se le asegura el 80% del salario, se le permite el rescate del importe de la póliza, y en el caso de no aceptar, podía optar por una indemnización de 20 días con tope de 24 mensualidades.
- El 20-3-2013 comparecen ante el SIMA y se cierra sin acuerdo.
- La DGE lo tramita bajo la modalidad de con acuerdo.
- Después se ratificó el acuerdo por CC.OO y UGT ante la Inspección de Trabajo.
- La propuesta indemnizatoria máxima la asumen tantos trabajadores que no se necesitaba extinguir más relaciones laborales.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** . - El 30-01-2013 el GRUPO CASER convocó a las FEDERACIONES DE CCOO, UGT y CGT, así como a sus respectivas secciones sindicales en la empresa con la finalidad de pactar un protocolo dirigido a pilotar el período de consultas de un despido colectivo, manteniéndose diversas reuniones, que concluyen con acuerdo el 13-02-2013, donde se suscribe un protocolo, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que las partes se comprometieron a negociar de buena fe el despido colectivo, así como la paz social.

**SEGUNDO** . - El 19-03-2013 el GRUPO CASER convocó a los representantes de los trabajadores para iniciar el período de consultas el 21-02-2013. - Aportó, además, la documentación siguiente:



- 1) Escrituras de constitución de las diferentes sociedades.
- 2) Poderes de representación.
- 3) Memoria explicativa de las causas.
- 4) Informe Técnico.
- 5) Balance, Informe y Cuentas anuales consolidadas del Grupo (consolidación grupo mercantil), correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011.
- 6) Balance, Informe y Cuentas anuales de cada una de las sociedades afectadas por el expediente, correspondientes a los ejercicios 2010, y 2011.
- 7) Balance y Cuentas provisionales del ejercicio 2012, tanto del Grupo Caser consolidado (consolidación mercantil), como de cada una de las sociedades afectadas por el expediente, firmadas por su representante.
- 8) Impuesto de sociedades del Grupo Caser (consolidación fiscal), correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011.
- 9) Impuesto de sociedades de cada una de las sociedades afectadas por el expediente, correspondiente a los ejercicios 2010 y 2011.
- 10) Actas de elección de los representantes de los trabajadores de la empresa.
- 11) Delegación de representación en las Secciones Sindicales de Caser por parte de representantes en otras sociedades o efectuada por los empleados de empresas sin representación legal de los trabajadores.
- 12) Listados de plantilla:  
Relación de la plantilla total (a 01.01.2013) del negocio asegurador.  
Relación de la plantilla afectada (a 01.01.2013).  
Listado de centros de trabajo afectados.
- 13) Plan de acompañamiento social.
- 14) Convocatoria para el inicio del período de consultas.
- 15) Recibí de la entrega de la documentación preceptiva.
- 16) Solicitud del informe preceptivo a los representantes legales de los trabajadores.

**TERCERO.** - El 21-02-2013 se constituyó la comisión negociadora del período de consultas, donde CCOO y UGT acreditan un 64, 15% de los representantes de los trabajadores y CGT el resto. - En el acta constituyente se pactó expresamente que se alcanzaría acuerdo, cuando así lo decidiera la mayoría de los representantes de los trabajadores. - En la misma reunión, el GRUPO CASER explicó la memoria y el informe técnico aportado.

El 22-02-2013 GRUPO CASER notificó a la DGESS el inicio del período de consultas, adjuntando la documentación, que obra en autos y se tiene por reproducida. - El 28-02-2013 la DGESS requirió a la empresa que subsanara su solicitud, entregando el Plan de Recolocación externa y las cuentas anuales de SA NOSTRA VIDA Y PENSIONES y que aclarase si CAJASOL SEGUROS GENERALES tiene trabajadores afectados, lo que cumplimentó G. CASER el 13-03-2013.

El 26-02-2013 se reúne nuevamente la comisión negociadora, explicándose por la empresa las medidas de movilidad funcional, movilidad geográfica y proceso de parcialización de contratos, asociada a la medida de reducción de jornada. - La RLT exigió los criterios de selección; un informe técnico más detallado; información sobre empresas externas e identificación por área y departamento de los puestos de trabajo afectados por el despido colectivo.

El 28-02-2013 el grupo explica pormenorizadamente el plan de acompañamiento. - CGT reclama que se entregue la documentación requerida, explicándose por los representantes empresariales, que no es pertinente explicar pormenorizadamente los criterios de selección, por cuanto se pretendía que el proceso pivotara sobre la voluntariedad, aunque precisaron que se tendría principalmente en cuenta la capacitación y los perfiles de los puestos de trabajo, así como los criterios que se fueran estableciendo en la propia negociación del período de consultas. - El GRUPO CASER explicó a continuación las medidas de recolocación interna y externa; el acceso a la jubilación; las bajas directas incentivadas; las bajas indemnizadas alternativas; las novaciones de contratos laborales en mercantiles y la cláusula de excepcionalidad.



El 4-03-2013 CGT insiste en que se aporte la documentación solicitada y pide que se profundice la negociación y hace varias propuestas, al igual que CCOO y UGT, quienes realizaron sus propias proposiciones, que son respondidas pormenorizadamente por la demandada.

El 6-03-2013 CGT promueve un proceso de mediación ante el SIMA, causado en convocatoria de huelga indefinida desde el 14- 03-2013 y de 10 a 12 horas desde el 12 al 19-03-2013.

En la reunión de 6-03-2013 CGT explica las razones de la convocatoria de huelga. - La empresa aporta ese día un nuevo informe técnico, que pormenoriza los puestos de trabajo, que considera excedentes por área y departamento de trabajo, precisando la reducción de actividad en cada uno de los departamentos en relación con el número de empleados (14 en Dirección General; 2 en Dirección del Negocio Bancaseguros; 45 en Dirección de Clientes y Grandes Cuentas; 18 en secretaría general; 54 en Dirección Financiera y de Tecnología; 24 en Dirección de Vida y Pensiones y 120 en Dirección Técnicas de Seguros Generales. - UGT y CCOO precisan sus posiciones, que obran en autos y se tienen por reproducidas. - GRUPO CASER entrega ese día las cuentas de SA NOSTRA VIDA.

El 8-03-2013 las partes convienen ante el SIMA aplazar el proceso de mediación, intensificar el proceso negociador y se convocan ante el SIMA para el 20-03-2013.

El 13-03-2013 se reúne nuevamente la comisión negociadora, discutiéndose sistemáticamente las medidas del plan social de acompañamiento. - El 14-03-2013 se debaten punto por punto cada una de esas medidas, así como las alternativas sindicales.

El 15-03-2013 la empresa presenta su propuesta definitiva, que es aceptada por CCOO. - UGT y CGT condicionan su acuerdo a la decisión de sus órganos de dirección por UGT y CGT a la opinión de sus servicios jurídicos, así como a la decisión de la asamblea de trabajadores. - La propuesta final de la empresa redujo el número despedidos a 255 e incorporó como anexo al acta de 15 de mayo el Plan Social sobre el que se negoció durante el período de consultas que, además de establecer el despido colectivo mediante bajas incentivadas directas (de acogimiento voluntario, en principio, sometido a la aprobación de la empresa) o alternativas (en el caso de los trabajadores excedentes que rechacen una medida de empleo alternativo) contempla medidas de:

Movilidad y polivalencia funcional;

Movilidad geográfica;

Acceso a un sistema de prejubilación -bien acceso directo al sistema o bien compromiso de acceso, en función de la edad del trabajador afectado

Reducción temporal de la jornada anual para determinados puestos de trabajo;

Recolocación diferida en un plazo máximo de dos años;

Plan de conversión de la relación laboral en mercantil;

un sistema de bajas por incapacidad para quienes pudieran encontrarse en situación de obtener una declaración de invalidez permanente total o absoluta.

Las condiciones del plan de acompañamiento obran en autos y se tienen por reproducidas.

El 19-03-2013 la sección sindical de UGT aprueba por unanimidad la última propuesta empresarial. - El mismo día GRUPO CASER notifica al SIMA, que se ha alcanzado acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores.

El 20-03-2013 concluye sin acuerdo la mediación promovida por UGT ante el SIMA. - No obstante, los mediadores proponen la siguiente propuesta:

*"Ante la constatación del Acuerdo alcanzado por las representaciones mayoritarias, y ante las discrepancias y dudas manifestadas por el sindicato solicitante CGT, se propone que tras la aclaración de las mismas decidan sobre su adhesión o no al citado Acuerdo".*

Como CGT no aceptó la propuesta, concluyó el acto sin avenencia.

**CUARTO** . - El 21-03-2013 GRUPO CASER notificó a la DGESE la conclusión del período de consultas con acuerdo. - La DGESE tramitó el despido colectivo como concluido con acuerdo.

**QUINTO** . - El 21-03-2013 se constituyó la comisión de seguimiento del plan social de acompañamiento, de la que forman parte la empresa y los sindicatos firmantes. - Dicha comisión se ha reunido los días 22-03; 5, 23-04, 20-05 y 7-06-2013, levantándose actas que obran en autos y se tienen por reproducidas.



**SEXTO** . - Hasta 2011, Grupo Caser ha mantenido un crecimiento del volumen de actividad por encima de la media del sector, consiguiendo incrementar su cuota de mercado, pero el cierre del ejercicio 2012 muestra un brusco empeoramiento de las cifras de negocio, con un 28% de reducción del volumen de ingresos por primas, y un reflejo también negativo en el resultado del ejercicio.

Por ramos de negocio, destaca la caída en Vida, con una reducción del volumen de negocio de un 42% respecto al nivel de 2011, como consecuencia de la pérdida de negocio en Vida y Pensiones por la reestructuración en el sector financiero. En No Vida, se mantiene la tendencia negativa en el ramo de autos y el volumen en Nuevos Negocios se reduce a la mitad, con una pérdida global del volumen de primas en seguros generales del 8%.

Esta situación de disminución drástica de las ventas e ingresos de la compañía se produce con carácter general durante la totalidad del ejercicio 2012, y encuentra su concreción en todos y cada uno de los trimestres del año en su comparación con cada uno de los trimestres del ejercicio 2011. - Así, en el primer trimestre de 2012 se cerró con una pérdida en el volumen de ingresos por primas del 28% en miles de euros (690, 7 frente a 953, 4); reducción consolidada en un 3% en el segundo trimestre (598, 9 frente a 615, 0), para caer de forma drástica en el tercer trimestre hasta el 42% ( 367, 8 frente a 631, 9) y finalizar con un cuarto trimestre con una caída respecto a 2011 del mismo nivel, un 42% ( 333, 7 frente a 577, 3). - Las pérdidas consolidadas en 2012 frente a 211 ascienden a 160 MM euros.

Con carácter añadido a la circunstancia esencial de caída de ventas anteriormente descrita, y con el objetivo de anticipar la evolución del sector asegurador durante los próximos años, así como teniendo en cuenta la incertidumbre que rodea al sector financiero español, la empresa elaboró dos proyecciones: una proyección esperada y una estresada.

Según la proyección esperada, Caser mantendría su tendencia negativa de 2012 con una bajada del 22% del volumen de negocio en 2013. Bajo este supuesto, el volumen de negocio en 2015 sería de 1.387 Millones de Euros, un 31% menor que el de 2012.

En el caso de la proyección estresada, la caída sería aún más acusada, reduciendo el negocio actual a más de la mitad de cara a 2015.

**SÉPTIMO** . - La empresa demandada envió cartas de extinción a los trabajadores, relacionados en la lista final de afectados, en las que les planteaba, en primer término, si optaban voluntariamente por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, a razón de 32 días por año con un tope de 24 mensualidades, con más un complemento especial de 3000 euros, advirtiéndoles que, caso de no ejercer dicha opción, se les aplicarían alguna de las medidas convenidas en el plan de acompañamiento social.

180 trabajadores optaron por la extinción indemnizada; 45 trabajadores optaron por la jubilación anticipada; 7 por la recolocación diferida y 2 no varon su relación laboral en mercantil. - El éxito de los acogimientos voluntarios citados supuso que la empresa dejara sin efecto la medida para un gran número de trabajadores, relacionados en la lista definitiva de afectados.

No consta acreditado, que se haya impuesto ninguna medida a los trabajadores, que han optado siempre de modo voluntario a las medidas propuestas, constanding acreditado, que a trabajadores afectados, que se encontraban en situación de IT, o disfrutando permisos de maternidad, se les ha retirado la aplicación de las medidas pactadas.

**OCTAVO** . - Obra en autos el plan de recolocación externa, que se tiene por reproducido, así como las contrataciones efectuadas por GRUPO CASER con dicha finalidad. - Obran, así mismo, en autos, las pólizas de seguro, suscritas por la empresa, para hacer frente a los compromisos contraídos en el plan social de acompañamiento.

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 no fue controvertido propiamente, puesto que los demandantes admitieron que se promovió la reunión a iniciativa de la empresa con la finalidad de protocolizar el período de consultas, que se concluyó



finalmente con acuerdo. - No obstante, la convocatoria y protocolo convenidos obran como documentos 1 y 2 de la empresa (descripciones 42 y 43 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

- El segundo de la convocatoria citada, así como del recibí de los documentos entregados, que obran como documentos 3 y 14 de la demandada (descripciones 44 y 55 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

- El tercero es pacífico, en lo que se refiere a la composición definitiva de la comisión negociadora, tal y como se refleja en el acta del juicio, donde la demandante admitió que CCOO y UGT acreditaban el 64, 15% de la representatividad. - Las actas del período de consulta, la convocatoria de huelga y la suspensión de la mediación acordada ante el SIMA el 8-03-2013, el acta de desacuerdo en el SIMA de 20-03-2013 y el documento asumido finalmente por CCOO y UGT, obran como documentos 2 a 6.9 de CGT (descripciones 4 a 15 de autos), que fueron reconocidas de contrario. - Se tiene por probado que UGT aprobó por unanimidad la propuesta final de la empresa en la fecha indicada, porque así lo admitió la secretaria general de la sección sindical en el acta del juicio, siendo absolutamente creíble su declaración, puesto que en el documento 30 de CASER (descripción 71 de autos), que fue reconocido de contrario, se contiene la comunicación de la empresa al SIMA, fechada el mismo día, en la que comunica que se ha alcanzado acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores, que fue asumido por el propio SIMA, cuyos mediadores así lo hicieron constar en el entremillado en cursiva reproducido en el hecho probado tercero. - Por si hubiera aun alguna duda, el día siguiente G.CASER, CCOO y UGT conformar la comisión de seguimiento, en la que intenta integrarse CGT, lo que demuestra que el período de consultas concluyó con acuerdo y que CGT era plenamente consciente de dicha conclusión.

- El cuarto de la notificación de la empresa a la DGEE, que obra como documento 32 de la empresa (descripción 72 de autos), que fue reconocida de contrario. - Es pacífico, que la Autoridad Laboral tramitó el procedimiento como concluido con acuerdo.

- El quinto del acta constituyente de la comisión de seguimiento, así como de las actas que documentan las reuniones posteriores, que obran como documentos 3 a 7 de CASER (descripciones 532 a 536 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

- El sexto de las cuentas consolidadas y auditadas de la empresa, que obran como documento III.5 de CASER (descripción 326 de autos), así como de los informes técnicos, que obran en las descripciones 47, 49 y 299 de autos, que fueron ratificados por su autor en el acto del juicio, así como de la prueba pericial practicada por don Celso, quien razón del modo aquí expuesto la situación económica de la empresa, la reducción geométrica de su actividad y el sistema de cálculo del personal excedente área por área y departamento por departamento.

- El séptimo de los documentos 8 (descripción 537 de autos) y de los documentos III.8 a III.10 y 44 a 229 de la demandada (descripciones 216 a 292 y 310 a 517 de autos), que fueron reconocidas de contrario y acreditan que los trabajadores, que se acogieron a la baja incentivada, a la prejubilación directa o diferida, así como a la mercantilización de sus contratos, lo hicieron voluntariamente, sin que se impusiera la medida por la empresa demandada. - La inaplicación de las medidas obran como documento III.14 de CASER (descripción 269 a 289 de autos), que fue reconocida de contrario.

- El octavo de los documentos III.13 y III.2 de CASER (descripciones 266 a 268 y 310 a 315 de autos), que contienen el plan de recolocación y las pólizas de seguro indicadas, que fueron reconocidas de contrario.

**TERCERO**. - CGT defiende, en primer lugar, que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita, refiriéndose a las cartas de extinción individuales, porque no hubo acuerdo formal, como revela el acta de 15-11-2013 y sobre todo la finalización sin acuerdo del intento de mediación ante el SIMA, celebrado el 20 de marzo pasado.

Dicha queja no puede tomarse en consideración, porque se ha acreditado cumplidamente, a nuestro juicio, que el 15-03-2013 se alcanzó un acuerdo, condicionado ciertamente por UGT y CGT a las consultas, que estimaron oportunas, pero no es menos cierto que UGT despejó sus dudas el 19-03-2013, cuando su sección sindical aceptó por unanimidad asumir la última propuesta empresarial, que ya había sido aceptada por CCOO, lo cual suponía que el período de consultas concluyó con acuerdo, a tenor con lo dispuesto en el art. 28.1 RD 1483/2012, por cuanto se aceptó por el 64, 15% de los representantes de los trabajadores, a lo que debió plegarse CGT, puesto que en la reunión de 21-02-2013 aceptó, al igual que los demás componentes de la comisión, que se alcanzaría acuerdo, cuando se asumiera por la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Se ha probado, por otra parte, que G. CASER notificó al SIMA el 19-03-2013, que se había alcanzado acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores, recogiendo expresamente así en el acta de 20-03-2013 por parte de los mediadores, sin que CGT asumiera lo que era absolutamente evidente. - Por lo demás, es absolutamente irrelevante, que la mediación concluyera sin acuerdo, porque dicha circunstancia no comporta





en absoluto que el período de consultas concluyera sin acuerdo, por cuanto lo que concluyó sin acuerdo el 20-03-2013 fue la mediación como tal, derivada de la convocatoria de huelga promovida por CGT.

CGT añadió en el acto del juicio, aunque no lo hizo en su demanda, que debió continuarse el período de consultas, por cuanto el 20-03-2013 no había finalizado el plazo máximo de negociación, sin que podamos convenir, de ningún modo, con tan extravagante alegación, porque el art. 7.6 RD 1483/2012 deja perfectamente claro que el período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen acuerdo, que es exactamente lo aquí sucedido.

**CUARTO** . - La demandante reprocha, por otra parte, que no se ha realizado período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET o no se ha respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 ET , lo que produce una cierta perplejidad a la Sala, porque el uso de las disyuntivas nos hace dudar sobre si CGT denuncia las tres irregularidades acumulativamente, o se queja solamente de algunas de ellas. - Fuere como fueren, ninguno de los tres reproches citados tiene fundamento a nuestro juicio.

En efecto, se ha probado sólidamente que no solo hubo período de consultas, sino que se protocolizó previamente, de manera que los representantes de los trabajadores dispusieron de información y constituyeron la comisión negociadora con antelación al período de consultas, lo cual les permitió negociar desde el primer día. - Se ha acreditado, por otra parte, que se celebraron nada menos que ocho reuniones, donde se intercambiaron propuestas y contrapropuestas, discutiéndose pormenorizadamente cada una de ellas, acreditándose finalmente que se alcanzó acuerdo el 15-03-2013, confirmándose, como anticipamos más arriba, el 20-03-2013 en la reunión celebrada en el SIMA, sin que fuera exigible agotar el plazo máximo del período de consultas, porque se alcanzó acuerdo con anterioridad.

Denuncia la demandante, que no se entregó la documentación exigida por el art. 51.2 ET , lo que es manifiestamente incierto, como se desprende del hecho probado segundo, habiéndose aportado, además, la documentación exigida por la DGESE en la reunión de 6-03-2013, en la que se aportó además un nuevo informe técnico, que relacionó los puestos de trabajos, considerados excedentes por la empresa demandada, con sus áreas y departamentos respectivos, bastando con la simple lectura de dicho informe, así como de la memoria e informe técnico precedente, para constatar que la empresa repasa pormenorizadamente las ineficiencias de cada departamento, las relaciona con el personal adscrito a cada uno de esos departamentos e identifica los puestos de trabajo excedentes.

No es cierto tampoco, que no se especificaran las causas del despido, puesto que la simple lectura de la memoria explicativa permite concluir que las causas estaban plenamente identificadas, tratándose de causas económicas, organizativas y productivas.

No compartimos tampoco el reproche, relacionado con la ausencia de identificación del número de afectados y su clasificación profesional, puesto que el 19-03-2013 se entregó a los representantes de los trabajadores la relación de la plantilla afectada, habiéndose precisado, como dijimos más arriba, área por área y departamento por departamento el número de afectados y las razones de su afectación. - Es cierto que el listado originario ha sido modificado finalmente, porque desde el primer momento quedó claro que la empresa quiso primar esencialmente la inclusión voluntaria de trabajadores en las medidas y se ha probado también que la mayoría de los representantes de los trabajadores aceptaron dicho método de selección, de manera que la sustitución de afectados no ha impedido que la negociación alcanzara sus frutos, precisamente porque se apostó decididamente por la voluntariedad, con tal éxito que ha sido posible excluir a trabajadores afectados de las medidas pactadas, como ya defendimos en SAN 10-06-2013, proced. 112/2013 , donde clarificamos que los listados de trabajadores de la empresa y su clasificación profesional centro por centro, así como los de los trabajadores afectados y especialmente los criterios selectivos, tienen por finalidad que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de los criterios tenidos en cuenta por la empresa para adecuar las causas y su intensidad con la medida tomada, puesto que esa es la finalidad esencial del período de consultas, pudiendo identificarse de otros modos a los trabajadores afectados, siempre que se acredite, como ha sucedido aquí, que los representantes de los trabajadores conocían perfectamente quienes eran los trabajadores afectados y por qué. - No podemos perder de vista, por otra parte, que la fórmula de acogimiento voluntario al despido colectivo, cuando se acepta por los representantes de trabajadores como modelo de inclusión en la medida, condiciona razonablemente el modo de determinar los trabajadores afectados, por cuanto la fórmula de acogimiento voluntario impide predecir con exactitud qué trabajadores quedarán incluidos finalmente.

Consideramos, por otro lado, que la ejecución del despido está perfectamente definida en el acuerdo, a tal punto que se constituyó una comisión de seguimiento, que ha sido particularmente activa, como acredita el gran número de reuniones mantenidas y se está ejecutando con el orden y racionalidad exigible en un despido colectivo de una dimensión importante, como el aquí enjuiciado.



CGT defiende finalmente que no hay criterio alguno sobre las razones de afectación, lo que se ha desmentido claramente por la prueba practicada, puesto que se precisaron área por área y departamento por departamento, previo examen riguroso de sus ineficiencias relacionadas con el número de personal, qué puestos de trabajo eran excedentarios. - Por lo demás, la demandante, quien cargaba con la prueba, de conformidad con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, ni ha probado, ni ha intentado probar, que se haya despedido a trabajadores no incluidos en el acuerdo final, lo que deberá, de ser cierto y acreditarse, considerarse en los correspondientes procedimientos individuales, ya que en el procedimiento de impugnación del despido colectivo no se enjuicia propiamente la ejecución del despido, que debe reclamarse caso por caso en el procedimiento previsto en el art. 124.3 ET.

**QUINTO** . - CGT reprocha que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, que no imputa al despido colectivo como tal, como exige el art. 124.2.c LRJS, sino al modo en el que se está ejecutando por la empresa, así como en actos posteriores como la supuesta realización de horas extraordinarias o la concesión de permisos remunerados para ir a sus domicilios hasta la fecha de extinción del contrato, salvo al personal adscrito al CRC, exigiendo, por otra parte, un nuevo informe técnico, que no tiene apoyo legal o reglamentario alguno.

Dichas quejas, que no se han acreditado siquiera, no pueden considerarse en el procedimiento de impugnación de despido colectivo, puesto que se trata de hechos que, de probarse, ocurrieron después de que la empresa decidiera, previo acuerdo con la mayoría de los representantes de los trabajadores, ejecutar el despido colectivo. - En efecto, una vez pactados los criterios selectivos, la decisión le corresponderá a la empresa ( STSJ Sevilla 31-10-2012, proced. 3055/2012 y STSJ Navarra 19-10-2012, rec. 326/2012, sin perjuicio del derecho de los trabajadores, que consideren no estar encuadrados dentro de los criterios selectivos de interponer la correspondiente demanda individual, que no puede conocerse en el procedimiento de impugnación del despido colectivo ( SAN 25-02-2013, proced. 324/2013 y 11-03-2013, proced. 381/2012 ).

**SEXTO** . - CGT denuncia finalmente que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas, que no concreta, apoyándose nuevamente en la falta absoluta de criterios de selección de los afectados. - Reitera nuevamente que la medida ha afectado a miembros del comité de empresa y/o delegados de personal o representantes de los trabajadores, discapacitados y personal mayor de 54 años, así como inexistencia de acuerdo en el período de consultas, imprecisión de las fechas de ejecución del despido y sin acometer un plan de viabilidad y mucho menos un plan de futuro.

Como anticipamos más arriba, CGT no ha acreditado ninguno de esos incumplimientos por las razones que sería impertinente reiterar, si bien debemos subrayar, con apoyo en el informe del MINISTERIO FISCAL, que ninguno de esos reproches vulnera derechos fundamentales. - Por lo demás, se trata de supuestos incumplimientos que, de haberse producido, serían posteriores al despido y será mediante el procedimiento, regulado en el art. 124.13 LRJS, donde deberán hacerse valer por los afectados, lo que parece complicado, puesto que se ha demostrado contundentemente, a nuestro juicio, que los trabajadores, que se han acogido a unas u otras de las medidas pactadas, lo hicieron de modo voluntario.

Negamos, por tanto, que el despido colectivo impugnado, haya vulnerado derechos fundamentales de los trabajadores o del propio sindicato demandante.

**SEXTO** . - Probado, que el despido impugnado se ajustó al procedimiento, regulado en el art. 51.2 ET, puesto que desarrolló un período de consultas con los representantes de los trabajadores, concluido con acuerdo con el 64, 15% de los mismos. - Probado también que G. CASER entregó la documentación requerida por el art. 51.2 ET, en relación con los arts. 4 y 5 RD 1483/2012, así como toda la documentación pertinente para alcanzar el acuerdo, que se logró finalmente y que la negociación, mantenida durante el período de consultas se efectuó de buena fe, cruzándose propuestas y contrapropuestas, que se respondieron razonable y cabalmente por la empresa, como exige la jurisprudencia y la doctrina judicial, por todas STS 30-06-2011; STSJ Asturias 2-07-2010 y SAN 21-11-2012, proced. 167/2012, debemos concluir que el período de consultas del despido impugnado se ajustó a derecho.

Probado, sin que CGT se molestara siquiera en cuestionar los resultados económicos del grupo de empresas, que las cuentas consolidadas del grupo resultaron negativas en 160 millones de euros en 2012, probándose además que redujo geométricamente sus ingresos en los cuatro trimestres de 2012 respecto a los mismos trimestres de 2011, debemos concluir que el grupo se encontraba en situación francamente negativa, que justifica la decisión extintiva, como defendimos en SAN 20-03-2013, proced. 219/2012.

Se ha demostrado, por otra parte, que la empresa ha reducido sustancialmente su actividad (hecho probado sexto), al punto de reducir su volumen de negocio en un 28%, debemos concluir que concurría una manifiesta sobrecapacidad productiva, cuyo mantenimiento habría supuesto acentuar su situación económica negativa,



poniendo en duda, incluso, su viabilidad como empresa, por lo que concluimos también que concurrían causas organizativas y productivas, como mantuvimos en SAN 4-04- 2013, proced. 66/2013 .

Constatado finalmente, que se alcanzó un acuerdo mayoritario, al que se incorporó masiva y voluntariamente un alto número de trabajadores, lo cual permitió a la empresa inaplicar cualquiera de las medidas pactadas a un gran número de trabajadores afectados por el despido, debemos concluir necesariamente que el despido colectivo estaba plenamente ajustado a derecho, de conformidad con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS , por lo que desestimamos totalmente la demanda.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

## FALLAMOS

Desestimamos la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por CGT, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo y absolvemos a CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. (CASER,S.A.), CASER GESTIÓN TÉCNICA, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO (AIE), CASER PENSIONES ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A., GESINCA CONSULTORA DE PENSIONES Y SEGUROS SA, GESINCA ACTUARIOS SA, CASER DIRECT CORREDURÍA DE SEGUROS DEL GRUPO ASEGURADOR CASER, S.A., CASER MARKETING DIRECTO SLU, CAIXA PENEDES ASSEGURANCES GENERALS, CAJASOL VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS SAU, CAJACANARIAS VIDA Y PENSIONES, CAJASOL SEGUROS GENERALES , CAIXANOVA VIDA Y PENSIONES , BANCO GALLEGO VIDA Y PENSIONES SA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A., NOSTRA VIDA Y PENSIONES, CAIXA PENEDES VIDA SA, CAIXA PEENEDES PENSIONES EGFP, MEDITERRÁNEO SEGUROS DIVERSOS (MSD), SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. en CASER SA, SECCIÓN SINDICAL DE UGT en CASER SA de los pedimentos de 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 abogado, graduado social colegiado o representante 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 000181 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.