



Roj: **SAN 4934/2013 - ECLI:ES:AN:2013:4934**

Id Cendoj: **28079240012013100210**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/11/2013**

Nº de Recurso: **295/2013**

Nº de Resolución: **210/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4934/2013,**
STS 3039/2015

SENTENCIA

Madrid, a veinticinco de noviembre 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 295/13 seguido por demanda de UNIÓN OBRERA BALEAR - Sindicato Independientes de ámbito estatal (letrado D. Fernando Germina Mercader), DON Paulino PRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE LA CAIXA DE BALEARS/SA NOSTRA y DON Santos SECRETARIO DEL COMITÉ INTERCENTROS DE LA CAIXA BALEARS/SA NOSTRA (letrado D. Fernando Germina Mercader) contra BANCO MARE NOSTRUM SA (letrada D^a Cristina Samaranch Lacamba), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)(no comparece), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) (no comparece), SINDICATO DE EMPLEADOS LA GENERAL-CAJA GRANADA (SELG) (no comparece), CONFEDERACIÓN SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (no comparece), SINDICATO INDEPENDIENTES CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC-CSICA) (no comparece), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE CAJA GRANADA (ACCAG) (no comparece), CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) (letrada D^a Ángeles Morcillo) 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 05-07-2013 se presentó demanda por UNIÓN OBRERA BALEAR - Sindicato Independientes de ámbito estatal, DON Paulino PRESIDENTE DEL COMITÉ INTERCENTROS DE LA CAIXA DE BALEARS/SA NOSTRA y DON Santos SECRETARIO DEL COMITÉ INTERCENTROS DE LA CAIXA BALEARS/SA NOSTRA contra BANCO MARE NOSTRUM SA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), SINDICATO DE EMPLEADOS LA GENERAL-CAJA GRANADA (SELG), CONFEDERACIÓN SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS, SINDICATO INDEPENDIENTES CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC-CSICA), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE CAJA GRANADA (ACCAG), CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) en impugnación de despido colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 21-1-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es 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:

La UNIÓN OBRERA BALEAR ratificó su demanda y su escrito de aclaración, en el que subraya que el procedimiento seguido es de impugnación de despido colectivo, ajustado, por tanto, a lo dispuesto en el art. 124 LRJS .

Solicita en el mismo la nulidad de lo acordado por la empresa y los sindicatos firmantes del acuerdo de 28-05-2013, aclarado supuestamente el 6-06-2013, en los apartados siguientes:

1.- Por el capítulo y motivación correspondiente a los descritos HECHOS SEXTO Y DÉCIMO:

l.a) Sea declarado NULO el texto de la medida Primera. Tratamiento de las condiciones laborales, insertado en las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III) en que se pronuncia que

"De forma expresa quedan derogados los siguientes compromisos: "Seguros de vida que excedan de lo pactado en convenio colectivo, de forma inmediata. Se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de mecanismos tendentes a posibilitar el mantenimiento de las condiciones de la póliza a favor del trabajador que lo desee"

1 .b) Sea declarado NULA la aposición v asimilados que figura en el texto de la medida Primera. Tratamiento de las condiciones laborales, insertado en las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III) en que se pronuncia que De forma expresa, quedan derogados los siguientes compromisos:

"Seguros de salud y asimilados cuyos efectos se producirán con fecha 30 de Junio de 2013 "

1.c) Sea declarado NULO el texto de la medida Primera. Tratamiento de las condiciones laborales insertado en las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III) en que se pronuncia que

"Salvo que el acuerdo de armonización de condiciones que alcancen las parles o. en su caso, el laudo que dicte el árbitro, establezca lo contrario, dicho acuerdo o laudo derogará todos los Acuerdos anteriores, sea cual sea su ámbito y denominación, así como todas las condiciones más beneficiosas que se hubieran concedido con anterioridad en cualquier ámbito del Banco "

"... la decisión sobre la concreta aplicación de esta medida, ya sea mediante decisiones que afecten a personas concretas o a colectivos homogéneos, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento de los criterios utilizados"

1.d) Sea declarado NULO el texto de la medida Tercera. Reducción Salarial. 3.2: Suspensión v/o supresión del devengo de los siguientes conceptos o reducción de sus importes. Guión sexto, de las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III) en que se pronuncia que

"... la decisión .sobre la concreta aplicación de esta medida, ya sea mediante decisiones que afecten a personas concretas o a colectivos homogéneos, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento de los criterios utilizados"

1 .e) Sea declarado NULO el texto de la medida **Primera, Suspensiones de contratos...** de las MEDIDAS SOCIALES DE FLEXIBILIDAD INTERNA, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA (IV) en que se pronuncia que

En aquellos casos (territorios no peninsulares, Madrid y servicios centrales de Catalunya y Aragón) que no fuera posible organizativamente la aplicación de los límites geográficos aquí pactados, se aplicará a lo previsto para los supuestos de movilidad geográfica, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento

l.f) Sea declarado NULO el texto de la medida **Cuarta. Excedencias** de las MEDIDAS SOCIALES DE FLEXIBILIDAD INTERNA, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA (IV) en que se pronuncia que

En aquellos casos (territorios no peninsulares, Madrid y servicios centrales de Catalunya y Aragón) que no fuera posible organizativamente la aplicación de los límites geográficos aquí pactados, se aplicará a lo previsto para los supuestos de movilidad geográfica, dando cuenta a la Comisión de Seguimiento

1.g) Sea declarada NULA, en el texto del capítulo EN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO /(VII) Primera la interpolación que reza

"...y ejercer las distintas funciones que le sean encomendadas"

2.- Por el capítulo y motivación correspondiente al descrito HECHO UNDÉCIMO:



Sea declarado NULO todo el clausulado de la denominada (parte) Tercera. Movilidad Geográfica de la SECCIÓN IV. MEDIDAS SOCIALES DE FLEXIBILIDAD INTERNA, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

3.- Por el capítulo y motivación correspondiente al descrito HECHO DUODÉCIMO:

(Con independencia, carácter general y contenido subsidiario -en los casos coincidentes- de la petición de NULIDAD proferida en el capítulo 1 de la presente Súplica)

3.a) Sean declaradas NULAS las dos disposiciones contenidas en los guiones primero y segundo de la medida Primera, Tratamiento de las condiciones laborales que contienen la llamada "derogación" de los siguientes compromisos pactados en el Acuerdo de Empresa de SA NOSTRA de fecha 31 de diciembre de 2010, en términos que rezan:

"De forma expresa, quedan derogados los siguientes compromisos:

- Seguros de vida que excedan de lo pactado en convenio colectivo, de forma inmediata. Se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de mecanismos tendentes a posibilitar el mantenimiento de las condiciones de la póliza a favor del trabajador que lo desee"

- Seguros de salud y asimilados, cuyos efectos se producirán con fecha 30 de junio de 2012.

3.b) Sean declaradas NULAS, en la parte que ahora se dirá, las disposiciones contenidas en la medida Primera de Tratamiento de las condiciones laborales de las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III), correspondiendo a los párrafos separados segundo y tercero de aquella medida, y en concreto los compromisos contraídos a partir del verbo genérico "...las partes adquieren el compromiso" hasta el final de este párrafo, con más la NULIDAD de la adición del párrafo tercero, en los que se reflejan el siguiente texto comprensivo

Las partes se comprometen de forma cierta a negociar de buena fe al objeto de alcanzar acuerdo antes del 31 de diciembre de 2013 para la convergencia de las condiciones laborales extraconvenio vigentes en la entidad y provenientes de cada una de las cajas de origen. En particular, y de forma no excluyente, las partes negociarán en materia de homologación salarial, Jornada y salario, conciliación de la vida familiar y laboral, plan de igualdad, promoción y carrera profesional, sistema de promoción asociado a la clasificación de oficinas, derechos sindicales y beneficios sociales. Las partes adquieren el compromiso de que la mencionada armonización no ha de suponer incremento ni ahorro en los costes laborales de BMN, habida cuenta del escenario en el que se realiza el presente acuerdo, consensuando que la convergencia se basará en la adecuación progresiva en cuantía y tiempo de las condiciones retributivas, utilizando los mecanismos oportunos al efecto. En caso de no alcanzarse un acuerdo en la fecha indicada las partes se comprometen expresamente a acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos y, en concreto, a un arbitraje de carácter obligatorio.

Salvo que el acuerdo de armonización de condiciones que alcancen las partes o, en su caso, el laudo que dicte el árbitro, establezca lo contrario, dicho acuerdo o laudo derogará todos los Acuerdos anteriores sea cual sea su ámbito y denominación, así como todas las condiciones más beneficiosas que se hubieran concedido con anterioridad en cualquier ámbito del Banco "

3.c) Sean declaradas NULAS las disposiciones contenidas en la medida Segunda. Homologación y ajuste del compromiso global en materia de previsión social complementaria de las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III), correspondiendo a los párrafos en los que se reflejan el siguiente texto comprensivo

"Sin perjuicio de los compromisos en materia de suspensión coyuntural de las aportaciones a los planes de pensiones, las partes se comprometen a que, en el marco de la negociación para la unificación del sistema de previsión social complementaria en la Entidad y la unificación de los planes de pensiones, el coste global de dicho sistema se reduzca en un 25% con respecto al coste del sistema de 2012 re ferido a la plantilla a 30 de Junio de 2013.

3.d) Sean declaradas NULAS las disposiciones contenidas en la cláusula 3.1. Suspensión de las aportaciones a los planes de pensiones de aportación definida de la medida Tercera. Reducción salarial de las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III), correspondiendo a los párrafos en los que se reflejan el siguiente texto comprensivo

"Desde el 1 de Junio de 2013 al 31 de Diciembre de 2017 las partes acuerdan suspender las aportaciones por Jubilación, manteniendo las aportaciones por contingencias de riesgo asociadas a los planes de pensiones de aportación definida. En el supuesto que durante este periodo se transformara algún plan de prestación definida en otro de aportación, se suspenderían las aportaciones de ese colectivo hasta la misma fecha de 31 de diciembre



de 2017. Las partes firmantes se comprometen a promover las modificaciones oportunas en los Reglamentos de los Planes de Pensiones para recoger esta medida.

3.e) Sea declarado NULO el texto relativo al guión cinco (Quebranto de moneda) del epígrafe

3.2 (Suspensión y/o supresión del devengo de los siguientes conceptos o reducción de sus importes) de la medida Tercera. Reducción Salarial de las MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO (III), en cuanto reza que

"Dado que la empresa asume en todos los ámbitos de aplicación el faltante de caja, queda suprimido el abono de "quebranto de moneda", cualquiera que sea su denominación".

Solicitó consecuentemente que, aclarando y depurando en todos sus extremos la Súplica inicial de la demanda, reducida a las estrictas pretensiones del escrito aclaratorio y en su virtud CONDENE a la Empresa "BANCO MARE NOSTRUM" y a todas las formaciones sindicales enunciadas en el expositivo de la demanda en sus cifras indicativas 1 a 6, haciendo extensivo al pronunciamiento a la formación sindical CGT enunciada en el expositivo/indicativo 7, a ESTAR Y PASAR por dichos pronunciamientos de nulidad, a todos los efectos que sean deducibles en Derecho.

Desistió, no obstante, de las pretensiones 4 y 7 del primer bloque de su demanda y el apartado 3.4 del último bloque o segmento de su demanda.

Denunció, que el período de consultas superó el plazo máximo, puesto que concluyó con acuerdo el 28-05-2013, suscrito por todas las secciones sindicales, salvo UOB y CGT, pero los negociadores continuaron negociando, concluyendo finalmente la negociación el 6-06-2013, aunque ni UOB ni CGT fueron convocados a la última fase del período de negociación, vulnerándose, por consiguiente, su derecho a la negociación colectiva.

Destacó, a estos efectos, que la supuesta aclaración del acuerdo de 28-05-2013, producida el 6-06-2013, supuso una variación sustancial de lo convenido inicialmente, denunciando, de manera particular la introducción de medidas de movilidad geográfica, que nunca formaron parte del período de consultas.

Denunció, del mismo modo, que las alteraciones, producidas el 6-06-2013, perjudicaban de modo especial al personal originario de SA NOSTRA, quien suscribió un acuerdo de empresa el 31-12-2010, que ha sido vaciado totalmente de contenido, aprovechando su ausencia de la última fase de la negociación. - Defendió, a estos efectos, que la negociación de las medidas sociales de acompañamiento de un despido colectivo no es un vehículo adecuado para la alteración o supresión de un pacto de empresa vigente, como ha sucedido aquí, entre otras razones, porque no está prevista en el art. 8 del Reglamento.

BANCO MARE NOSTRUM, SA (BMN desde aquí) se opuso a la demanda y excepcionó, en primer término, caducidad de la acción, por cuanto el período de consultas concluyó con acuerdo el 28-05-2013 y la demanda se interpuso el 5-07-2013. - Es más, aunque se admitiera, a efectos dialécticos, que el acuerdo es de 6-06-2013 también habría caducado la demanda, por cuanto el vigésimo día venció el 3-07-2013.

Excepcionó, así mismo, inadecuación de procedimiento, por cuanto la pretensión del demandante no está contemplada en el art. 124.11 LRJS .

Negó, en todo caso, que la aclaración, producida el 6-06-2013, constituyera prolongación de la negociación, tratándose únicamente de una redacción más ajustada a lo negociado, como admite de modo reiterado el informe de la Inspección de Trabajo, habiéndose publicado en la Intranet de la empresa el mismo día en que se suscribió. - No se prolongó consecuentemente el plazo máximo de negociación y el acuerdo se ajustó a derecho, por cuanto se cumplió escrupulosamente el período de consultas, se entregó la documentación legal y reglamentaria y se alcanzó acuerdo con más del 85% de la comisión, que estuvo compuesta desde el primer momento por las secciones sindicales de la empresa en proporción a su representatividad.

Destacó, por otra parte, que UOB tiene una representación minoritaria en la empresa, negó que en BMN haya comité intercentros, aunque lo había en SA NOSTRA, que desapareció, al producirse la subrogación, si bien la empresa ha mantenido a los representantes de las empresas fusionadas hasta que se produzcan nuevas elecciones sindicales.

Sostuvo también que las medidas pactadas afectaban a 5000 trabajadores de la empresa y no exclusivamente al personal proveniente de SA NOSTRA, a quien se mantiene su sistema de previsión complementaria de prestación definida, a diferencia de los demás trabajadores, quienes han visto suspendidas sus aportaciones a los planes de pensiones.

Mantuvo finalmente, que el art. 8 RD 1483/2012 permite, entre otras medidas, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, aunque deriven de acuerdos o pactos de empresa, como ha sucedido aquí.



La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO se adhirió íntegramente a la demanda.

UOB se opuso a la excepción de caducidad de la acción, por cuanto tuvo conocimiento del acuerdo de 6-06-2013 el 11-06-2013, que es el "dies a quo" de la caducidad.

Se opuso también a la excepción de inadecuación de procedimiento, porque el art. 124.11 LRJS permite, según UOB, que la sentencia, sin pronunciarse sobre la nulidad, justificación o injustificación del despido, anule parcialmente lo acordado en el período de consultas, tal y como se pide en el suplico de la demanda.

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 controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- El 6-6-2013 se redacta precisa aspectos no suficientemente especificados.
- El acuerdo de 28-05-2013 se cuelga en intranet.
- No hay comité intercentros ahora.
- BMN mantuvo en RLT cuando fueron subrogados, pero no los órganos como el comité intercentros.
- No se excedió el período de negociación, solo el acuerdo fue aclarado el 6-6-2013.
- El acuerdo alcanzado no solo altera las condiciones de los trabajadores que provienen de Sa Nostra sino que afecta a 5000 trabajadores que son los empleados de la empresa.
- UOB no firmó el acuerdo de 14-09-2010 cuyo objetivo era pactar reestructuración global.
- Posteriormente, hubo un pacto de empresa entre la empresa y el comité intercentros.
- El resto no mantiene el sistema de prestación definida, a UOB no le consta.
- La aclaración del seguro de vida establecido el 06-06-2013 es más beneficioso que la del acuerdo de 28-05-2013.
- Se pactó si no había acuerdo se acudiría a un laudo arbitral.
- Habitualmente en caso de suspensión del contrato y excedencias esos puestos quedan amortizados por lo que es obligada la movilidad geográfica.
- Los acuerdos de empresa de Caja Granada fueron subsumidos en ERE.

Hechos pacíficos:

- El acuerdo inicial de 28-05-2013 al que acudió UOB pero no lo firmó.
- El acuerdo suscrito el 28-5-2013 se alcanzó por más del 85% de la representación de los trabajadores.
- Se ha negociado por secciones sindicales.
- A partir de la firma de pacto de empresa UOB asume el proceso.
- A partir de la firma del pacto de empresa se sigue el proceso de homogeneización.
- Sa Nostra mantiene el sistema de prestación definida.
- Cuando se utiliza el término "asimilados" eran relacionados el seguro de salud.
- En el convenio del sector se establece que el traslado supone 25 Km.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - El BANCO MARE NOSTRUM SA es una sociedad mercantil que desarrolla su actividad en el ámbito financiero. Fue constituida, el 22 de diciembre de 2010, mediante la fusión de la Caja de Ahorros de Murcia, (que asume un 41% de participación en el capital social), Caixa d'Estalvis del Penedès, (con un 28% de participación), Caja de Ahorros General de Granada (18%) y la balear Sa Nostra (13%).

Según se expone en la Memoria explicativa del ERE, la creación del BMN obedeció a un proceso de integración mercantil, impulsado por las autoridades públicas del Estado, por el que las cajas de ahorro pasaron a desarrollar su actividad como entidades de crédito de forma indirecta, a través del BANCO, a quien transfirieron los activos y pasivos afectos al desarrollo de la actividad financiera. Este proceso no supuso, sin embargo, la



desaparición de las entidades integradas, que subsisten conservando su propia personalidad jurídica, órganos de gobierno y parte de sus actividades, (como la tradicional "obra benéfico- social").

Al igual que otras entidades del sector, el BMN ha sido sometido posteriormente a un proceso de capitalización y reestructuración que ha precisado el apoyo de fondos públicos, nacionales y europeos. En contrapartida, los bancos se comprometen a elaborar, presentar y discutir planes de negocio que, en el caso del BMN, ha exigido una reducción del tamaño de la entidad, el cierre de sucursales y la concentración en los mercados tradicionales, (banca minorista al servicio de PVMES y particulares en las áreas geográficas de influencia), en detrimento de otras actividades o servicios que no constituyen su actividad principal.

A causa del proceso someramente descrito en los apartados anteriores, el BMN y las entidades que en él se integraron, han venido adoptando en los últimos años diversas medidas restrictivas de empleo. Según el texto del Acuerdo alcanzado tras el periodo de consultas, tales medidas se han traducido:

En la tramitación de ERES fundados en causas económicas que, antes de la fusión, acometieron cada una de las cajas de ahorros separadamente, aprobados por las Autoridades Laborales competentes a lo largo del ejercicio 2010. Tras la creación del BMN y el traspaso del personal adscrito a la nueva entidad, esta se subrogó en la posición asumida por las cajas en los referidos ERES.

El pasado año, debido a la agravación de la situación económica del Banco durante 2012, este solicitó una prórroga de los efectos del ERE en vigor, aceptada por Resolución de la DGE de 27 de junio de 2012; en virtud de la cual se encuentran aún vigentes: un programa de suspensión de contratos de trabajo, cuya vigencia finaliza el 30 de junio de 2014 y una reducción temporal de salario, cuya vigencia finaliza el 31 de agosto de 2014.

SEGUNDO . - El 14-09-2010 se suscribió un acuerdo entre la empresa demandada y los sindicatos de las empresas, cuya fusión se produjo en la fecha indicada más arriba, que no se suscribió inicialmente por UOB.

TERCERO . - UOB era el sindicato mayoritario en SA NOSTRA. - Dicha mercantil tenía un comité intercentros, constituido el 9-12-2010, cuyo Reglamento obra en autos y se tiene por reproducido.

EL 31-12-2010 SA NOSTRA suscribió con el comité intercentros el denominado pacto SA NOSTRA, que obra en autos y se tiene por reproducido. - Una vez suscrito el citado acuerdo, UOB admitió pacíficamente la subrogación de SA NOSTRA en BMN y firmó los acuerdos de fusión mencionados más arriba.

La empresa demandada se ha dirigido reiteradamente al comité intercentros de SA NOSTRA al menos hasta el mes de mayo de 2012.

CUARTO . - El 18-04-2013 la empresa demandada mantuvo una reunión con todas las secciones de empresa, donde se pactó la constitución de la comisión negociadora para un nuevo despido colectivo y se entregó la correspondiente documentación. - Obra en autos el acta de la reunión mencionada, que se tiene por reproducida.

QUINTO . - El 29 de abril 2013, la mercantil BMN comunicó a los representantes de los trabajadores, así como a la DGE, el inicio del periodo de consultas de un despido colectivo, fundado en causas económicas, que afectaría a 863 trabajadores de la empresa. Los afectados están adscritos a centros de trabajo, ubicados en cinco Comunidades Autónomas: Baleares, Cataluña, Madrid, Murcia, Valencia y Castilla- La Mancha.

En la comunicación inicial la empresa detalla, junto a los datos anteriores, los demás requeridos por el artículo 3.1 del Reglamento de Despidos Colectivos y aportó la documentación siguiente:

La Memoria explicativa de las causas que fundamentan las medidas restrictivas de empleo.

Las Cuentas Anuales de la empresa, acompañadas de los Informes de Gestión y de Auditoría, correspondientes a los ejercicios económicos 2011 y 2012.

El borrador de Cuenta de Resultados y Balance correspondientes al primer trimestre del ejercicio 2013, que no estaban firmado por el Consejo de Administración de la entidad.

Propuesta de Plan de Recolocación Externa que se ofrece a los trabajadores afectados. Comunicación de la empresa a los representantes de los trabajadores notificando el inicio del periodo de consultas, trasladando la información y documentación que detalla.

Más tarde, a propia iniciativa, la compañía aportó el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del ERE y, atendiendo la advertencia de la Dirección General de Empleo, el 23 de mayo de 2013, presentó la documentación acreditativa de la legitimación de quienes actúan como representantes de los trabajadores en el proceso negociador, (copia de las Actas de las elecciones por las que fueron elegidos los representantes unitarios de los centros pertenecientes a las Cajas de Ahorro con participación en la entidad BMN: Caja Murcia, Sa Nostra, Caja Granada y Caixa Penedès).



El 29-04-2013 se constituyó la comisión negociadora, compuesta por 4 representantes de UGT; 4 de CCOO; 1 de SELG; 1 de SCPE; 1 de UOB; 1 de SIC; 1 de CGT y 1 de ACCAG, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida.

La comisión se reunió los días 20-04; 7, 14, 22, 27 y 28-05-2013, fecha en la que se alcanzó acuerdo, suscrito por todas las secciones sindicales, salvo UOB y CGT. - Las actas del período de consultas obran en autos y se tienen por reproducidas, donde debe resaltarse que las secciones sindicales mantuvieron una posición común en tres de las seis sesiones celebradas, produciéndose las primeras discrepancias a partir de la cuarta reunión. - Durante el período de consultas, el debate se centró en las medidas sociales de acompañamiento, que comportaban modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo de los colectivos de trabajadores de BMN, a las que se puso en todo momento UOB, quien se negó a negociar radicalmente ninguna medida distinta a los despidos, suspensiones y reducciones de jornada.

El 6-06-2013 la empresa demandada y los sindicatos firmantes del acuerdo, suscribieron un documento, denominado "Acta de aclaración, subsanación y corrección de errores del acuerdo alcanzado por la comisión negociadora del período de consultas del despido colectivo, modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras modificaciones a aplicar en el Banco BMN de 28-05-2013".

Los contenidos esenciales de lo acordado, junto con las aclaraciones y adiciones del 6-06-2013, puede resumirse del modo siguiente:

Tanto el "Acuerdo" inicial como el "Acta aclaratoria" ulterior, contemplan medidas restrictivas de empleo y medidas sociales de acompañamiento estructuradas en cuatro partes esenciales, precedidas por dos declaraciones previas y seguidas de cuatro Anexos.

Las declaraciones previas se refieren:

A la permanencia, hasta su agotamiento, de las medidas suspensivas vigentes en virtud del ERE anterior, (Resolución de la DGE de 27 de junio de 2012), y a la prórroga e incorporación al presente ERE de la reducción salarial que contiene el anterior.

Al establecimiento de los marcos de referencia de la negociación: la plantilla considerada será la existente a 30 de abril de 2013, de las que el Plan de Capitalización de la entidad ha estimado existe un excedente de 1000 empleados. Puesto que se espera que la plantilla inicial se vea reducida en el equivalente a 100 personas/año por bajas vegetativas y finalización de contratos temporales, y el objetivo de reducción de empleo que habrá de obtenerse mediante el ERE es una reducción de costes equivalente a 900 puestos de trabajo.

Las medidas adoptadas para consecución de este objetivo se estructuran en tres apartados:

- El apartado rubricado: "III. MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO: DEFINICIÓN DEL MARCO REGULADOR DE RELACIONES LABORALES DE BMN, INAPLICACIÓN DE CONDICIONES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORROS, Y DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO".

En este apartado se incluye la modificación sustancial de condiciones laborales, esencialmente en materia retributiva y previsión social complementaria, presentadas como medidas sociales de acompañamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Reglamento de despidos colectivos. Sus previsiones se complementan con el "Anexo I: Tabla de reducción salarial.

El titulado: "UV. MEDIDAS SOCIALES DE FLEXIBILIDAD INTERNA, SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA".

Incorpora cuatro medidas:

1. Al amparo del artículo 47 ET, se acuerda la suspensión rotatoria de relaciones laborales, mediante la que se cubrirán el equivalente a 125 jornadas anuales de trabajo, organizada en 6 turnos de una duración máxima de 9 meses, dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2017.
2. Conforme al artículo 47 ET, se establece un programa de reducción del 20% de jornada y salario para 625 empleados, (125 trabajadores/año), en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2017. La reducción se aplicará por jornadas completas.
3. Medidas de movilidad geográfica orientadas a minimizar el impacto sobre el empleo del cierre de oficinas y el ajuste de plantillas. Podrá afectar a los empleados de oficinas cerradas o integradas, o a departamentos en los que se haya producido reestructuración o reubicación y se aplicará en las condiciones y con las compensaciones que detalla.



4. Un programa de excedencias, con el límite máximo de 50 empleados, que se aplicará en los términos y condiciones expresamente previstas.

El rubricado: "V. MINORACIONES DE PLANTILLA NO INCLUIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO."

Este apartado contempla tres supuestos diferentes de cese en la empresa de empleados, que previsiblemente acontecerán en el tiempo de ejecución del ERE, por las siguientes causas:

1. La venta de unidades productivas autónomas actualmente desempeñadas por empleados propios, que serán transmitidos a sus adquirentes, al amparo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores . El número de trabajadores afectados se estima en 150.

2. La venta de oficinas de la red, que serán enajenadas y transmitidas en las mismas condiciones descritas en el apartado anterior, subrogándose el adquirente en las relaciones laborales conforme al artículo 44 del ET . El número estimado de afectados es de 80 trabajadores.

3. La extinción de relaciones laborales por el mutuo acuerdo de las partes, al amparo del artículo 49.1-a del Estatuto de los Trabajadores . El banco aceptará hasta 200 solicitudes de extinción. Se añade que "los términos y condiciones de estas bajas voluntarias se negociarán con los firmantes del acuerdo". En la versión del "Acuerdo" y el "Acta aclaratoria" transmitidas a la Inspección de Trabajo y a la Autoridad Laboral no se incluyen las condiciones de la extinción, ni se expresa característica alguna de los destinatarios.

- La titulada: "VI. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO"

A este capítulo se atribuirán las necesidades de reducción de plantilla que resten, después de aplicar las medidas previstas en los apartados anteriores. De modo que, después de implementar las medidas contempladas en los apartados III y IV, las necesidades de reducción de plantilla se estiman equivalentes a 600 "trabajadores", (es decir, puestos de trabajo a tiempo completo). Número que se reducirá tras la aplicación de las bajas que sean consecuencia de la aplicación de las excedencias contempladas en el apartado IV y de las medidas contempladas en el apartado V, -tal y como expresamente se dispone-

De modo que únicamente se aplicarán las medidas del apartado VI, denominadas "de despido colectivo", a los ceses de los trabajadores en la empresa que se produzcan por dos motivos:

1. El programa de bajas incentivadas, basado en la voluntariedad de las adscripciones, que serán admitidas por el banco en número que no exceda de 170, reservándose la entidad la facultad de denegación en determinados supuestos. Según informaron los comparecientes ante la inspección, el programa de bajas incentivadas no tiene fecha límite para la extinción de la relación laboral, aunque en el Anexo IV del Acuerdo prevé una fecha límite para la adhesión: el 10 de junio de 2013, prorrogable hasta el 19 de julio de 2013.

2. El programa de bajas por designación de la empresa, que se aplicará durante los años 2013 y 2014, de modo residual, en número que garantice que se alcanzarán las 170 extinciones anteriormente indicadas y, en todo caso, que la plantilla a 31 de diciembre de 2014 sea de 4.189 trabajadores o su equivalente en persona/año.

Adicionalmente se incluyen dos apartados que introducen: " **VII. DISPOSICIONES VARIAS**" y **VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Finalmente, se incluyen cuatro Anexos que, sucesivamente, hacen referencia a la "Tabla de reducción salarial", los "Criterios de afectación" de la "Reestructuración en la red y servicios centrales de BMN", "Condiciones sociales" y "Periodo de adhesión a los distintos programas". Por lo que respecta a los criterios conforme a los que será seleccionado el personal afectado por las "bajas forzosas", el Anexo II especifica tanto los criterios de inclusión, como los de exclusión:

Siendo criterios de afectación: los empleados de oficinas que se cierran y/o de las oficinas receptoras del negocio, los adscritos a líneas de actividad que se abandonan, los destinados en áreas o departamentos de servicios centrales donde se produce ajustes de plantilla por necesidad de redimensionamiento al nuevo tamaño de la entidad y, dentro de los supuestos anteriores, se tendrá en cuenta la especialización o polivalencia.

Criterios de exclusión: quienes padezcan discapacidad igual o superior al 33% acreditada antes del 28 de mayo de 2013, quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33% acreditada antes de esa fecha, quienes acrediten fehacientemente ser víctimas de violencia de género y, cuando los dos miembros de una pareja sean empleados de la Entidad, uno de los dos, siempre que esté constituida la pareja antes del 28 de mayo de 2013.



SEXTO . - El informe de la Inspección de Trabajo obra en autos y se tiene por reproducido. - En dicho informe se subraya que el documento, suscrito el 6-06-2013, no contiene modificaciones con respecto a las pactadas el 28-05-2013, que desnaturalicen o modifiquen lo pactado inicialmente.

SÉPTIMO . - El 29-05-2013 la empresa demandada notificó a la DGE la finalización con acuerdo del período de consultas. - Adjunto el acuerdo suscrito el 28-05-2013.

OCTAVO . - El 10-06-2013 notificó a la autoridad laboral el documento suscrito el 6-06-2013, que adjuntó con la notificación.

NOVENO . - El 11-06-2013 la empresa notificó a todas las secciones sindicales su decisión de proceder al despido colectivo.

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:

a. - Los hechos primero y segundo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .

b. - El tercero del acta constitutiva del comité intercentros, su reglamento y las comunicaciones de la empresa hasta la fecha indicada, así como el acuerdo de 31-12-2010, que obran como documentos 1 a 10 de UOB (descripciones 42 a 51 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

c. - El cuarto del acta citada, así como de la documentación que la acompañó, que obra como documento 1 de BMN (descripción 57 de autos), que se tiene por reproducida.

d. - El quinto de las actas del período de consultas, así como del acuerdo y escrito aclaratorio del mismo, que obran como documentos 2 a 9 de BMN (descripciones 58 a 65 de autos).

e. - El sexto del informe de la Inspección de Trabajo, que obra como documento 22 del expediente administrativo, que fue reconocido por todos los litigantes.

f. - El séptimo y octavo de las comunicaciones citadas, que obran como documentos 10 y 11 de BMN (descripciones 66 y 67 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

g. - El noveno no fue controvertido, tratándose, por consiguiente, de un hecho pacífico.

TERCERO . - El art. 12.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre, en la versión vigente al inicio del período de consultas, decía textualmente lo siguiente:

"A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el art. 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas" .

El art. 15.1 de la norma antes dicha preveía que la impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. - El art. 124.6 LRJS, en la versión vigente al inicio del período de consultas, decía lo siguiente: *"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"*.

La empresa demandada alegó caducidad de la acción, porque tanto si se toma como dies a quo el 28-05-2013, como si se parte del 6-06-2013, el 5-07-2013, fecha de presentación de la demanda, habría transcurrido el plazo de caducidad, por cuanto el vigésimo día hábil desde el 6-06-2013 fue el 3-07-2013. - UOB y CGT se opusieron a dicha excepción, por cuanto situaron el "dies a quo" en la fecha de notificación del despido, que fue el 11-06-2013, puesto que no participaron en el acuerdo de 6-06-2013, lo que se ha admitido expresamente por la empresa demandada.



La Sala ya se ha pronunciado sobre la caducidad en el procedimiento de despido colectivo en SAN 16-04-2013, proced. 368/2012 , donde mantuvimos lo siguiente:

"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".

La Sala considera, al igual que la empresa demandada, que el "dies a quo" de la caducidad para impugnar el despido colectivo se activa el día en el que se alcanza acuerdo en el período de consultas y no en la fecha en la que se notifica el despido colectivo a las secciones sindicales, salvo que el período de consultas haya concluido sin acuerdo, porque si concluyó con acuerdo, como sucedió aquí, la finalidad de la notificación del despido, que debe hacerse en todo caso, a tenor con lo dispuesto en el art. 12.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre , es asegurar que la empresa ejecuta el despido en el plazo máximo de quince días desde la conclusión del período de consultas, puesto que si no lo hace así, caducará el procedimiento de despido colectivo, tal y como dispone el apartado cuarto del artículo antes dicho.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque UOB y CGT no participaran en la redacción del documento de 6-06-2013, aunque admitiéramos a efectos dialécticos que los firmantes del primer acuerdo continuaron negociando hasta dicha fecha, lo que se ha descartado por la Inspección de Trabajo, puesto que el período de consultas habría concluido con acuerdo, en todo caso, el 6- 06-2013, de manera que, aunque los demandantes no hubieran tenido conocimiento del acuerdo hasta el 11-06-2013, como defendieron enfáticamente, lo que nos parece absolutamente improbable, al ser impensable que los suscriptores del acuerdo, que representaban nada menos que el 85% de los representantes de los trabajadores, lo mantuvieran en la clandestinidad en una empresa de 5000 trabajadores, donde la expectación por la conclusión del despido colectivo y sus consecuencias debía ser máxima, como es natural, debieron interponer la demanda en el plazo de veinte días desde la fecha en que se produjo el acuerdo, que vencía en el mejor de los supuestos para UOB, como anticipamos más arriba, el 3-07-2013, por cuanto la notificación del despido no abre un nuevo plazo de caducidad, cuando se ha alcanzado acuerdo en el período de consultas.

Cuestión distinta sería, si se hubiera alegado y probado, lo que no ha sucedido, que los firmantes del acuerdo de 6-06-2013 lo hubieran ocultado con la finalidad de impedir su impugnación en el plazo legal por los no firmantes, en cuyo caso estaríamos ante una actuación fraudulenta, que bloquearía el plazo de caducidad hasta la fecha en la que se hubiera conocido por UOB. - Nada de eso sucedió, ya que la empresa lo notificó a la Autoridad Laboral el 10-06-2013 y a las secciones sindicales, en cumplimiento del art. 12.1 RD 1483/2012, de 29 de octubre , el 11-06-2013, lo que permitió a UOB impugnar en plazo el despido colectivo y al no hacerlo así, puesto que lo impugnó el 5-07-2013, debemos estimar la excepción de caducidad de la acción, lo que nos impide conocer sobre la excepción de inadecuación de procedimiento, así como entrar a conocer sobre el fondo del asunto.

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

En la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida por UOB, estimamos la excepción de caducidad de la acción, alegada por la empresa demandada, por lo que declaramos caducada la acción de impugnación del despido colectivo y absolvemos a la empresa BANCO MARE NOSTRUM, SA y a UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), SINDICATO DE EMPLEADOS LA GENERAL-CAJA GRANADA (SELG), CONFEDERACIÓN SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS, SINDICATO INDEPENDIENTES CAJA DE AHORROS DE MURCIA (SIC-CSICA), ASOCIACIÓN DE CUADROS DE CAJA GRANADA (ACCAG), CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) 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 000295 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.