



Roj: **STS 3447/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3447**

Id Cendoj: **28079140012014100411**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/06/2014**

Nº de Recurso: **247/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Junio de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por el "SINDICATO DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS, EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN Y DE INGENIERÍAS Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS DE MADRID DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO (CGT)" representado y defendido por el Letrado Don Fernando Gómez Pérez- Carballo, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16-abril-2013 (autos nº 368/2012), recaída en proceso seguido a instancia de referido Sindicato contra "BANCO SABADELL, S.A.", "BANCO CAM", "UGT EN CAM", "CC.OO. EN CAM", "ALTA EN CAM", "CSICA EN CAM", "SINDICATO VIETNAMITA EN CAM", "CC.OO. EN BANCO SABADELL", "UGT EN BANCO SABADELL", "CC&P EN BANCO SABADELL", "CSC EN BANCO SABADELL", "SECCIÓN SINDICAL DE LA CGT EN BANCO CAM-SABADELL" sobre DESPIDO COLECTIVO.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido "BANCO SABADELL, S.A." , representado y defendido por el Letrado Don Antonio Jordá de Quay y la "FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CC.OO.) representada y defendida por el Letrado Don Armando García López.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Letrado Don Fernando Gómez Pérez-Carballo, en nombre y representación del "Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT)" formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre demanda de despido colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: " *se declare y reconozca la nulidad de la medida de despido colectivo por haber sido acordada eludiendo las previsiones legales, y en su consecuencia acuerde, condenar a Banco CAM SAU y Banco Sabadell a estar y pasar por esta declaración* ".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de impugnación de despido colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 16 de abril de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en la que consta el siguiente fallo: " *Que en la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras*



de Planificación y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra Banco Sabadell; Banco Cam; UGT en Cam; CCOO en Cam; ALTA en Cam; CSICA en Cam; Sindicato Vietnamita en Cam; CCOO en Banco Sabadell; UGT en Banco Sabadell; CC&P en Banco Sabadell; CSC en Banco Sabadell; Sección Sindical de la CGT en Banco Cam-Sabadell estimamos la excepción de caducidad de la acción, por lo que se desestima la demanda ".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " *Primero.- Según los Estatutos de la CGT, esta es una Confederación de sindicatos que se estructura en el ámbito territorial del Estado español. Los sindicatos, federados entre sí, forman las distintas Federaciones Locales, Comarcales, Intercomarcales o Provinciales y las Confederaciones Territoriales (art. 9). Los sindicatos que pertenecen a una misma o similar actividad profesional se federan entre sí, a fin de constituir las denominadas Federaciones Sectoriales o de Ramo (art. 10). Los Sindicatos pueden constituir secciones sindicales de empresa, sector y/o centro de trabajo (art. 12). Segundo.- En el XVI Congreso Confederado de CGT celebrado del 4 al 7 de junio de 2009, se acordó que 'la CGT no firmará eres', si bien 'Solo cuando la negativa a firmar un ere supusiera grave perjuicio a los trabajadores/as por inviabilidad fehacientemente demostrada de la empresa podría excepcionarse esta norma, siempre que así lo aprueben los trabajadores/as, la sección sindical y el 6 sindicato correspondiente. Esta excepcionalidad solo cabe aplicarlas en empresas no públicas'. Tercero.- Banco CAM posee 836 oficinas, ubicadas en 17 Comunidades Autónomas, estando afectados por las medidas propuestas de extinción de contratos de trabajo los trabajadores de todos los centros de trabajo de todas las Comunidades Autónomas. Cuarto.- El 7-9-12 la empresa dirigió escrito a las secciones sindicales de SICAM, UGT, CGT, CCOO, ALTA, CSICA y Sindicato Vietnamita, con copia a los Comités de empresa y delegados de personal del Banco CAM, comunicando su intención de iniciar un proceso de despido colectivo de 1751 trabajadores, por causas económicas, organizativas y productivas. La empresa entregó Memoria e Informe Técnico de las causas justificativas, junto con la relación de empleados del Grupo Banco Sabadell y Grupo Banco CAM; relación de empleados mayores de 55 años; Plan de recolocación; criterios de afectación del personal en el despido colectivo; relación de RLT; relación de oficinas sin representación; acuerdos adoptados en dichas oficinas para otorgar su representación; acta de 28-8-12 en la que las Secciones Sindicales de Banco CAM indican que asumen la representación de los trabajadores de oficinas que no tiene RLT; cuentas anuales individuales y consolidadas auditadas del Grupo Banco Sabadell de los ejercicios 2011 y 2010; cuentas anuales individuales y consolidadas auditadas del Grupo Banco CAM del ejercicio 2011; cuentas anuales individuales auditadas de la Caja de Ahorros del Mediterráneo del ejercicio 2010; estados financieros intermedios consolidados auditados del Grupo Banco Sabadell a 30-6-12; estados financieros intermedios consolidados de Banco CAM a 30-6-12; cuentas semestrales resumidas consolidadas del Grupo Banco Sabadell 2012; cuentas anuales de los ejercicios 2011 y 2010 de filiales de Banco CAM. Quinto.- El mismo 7-9-12 tuvo lugar la primera reunión del período de consultas, constituyéndose la comisión negociadora con la siguiente composición: - SICAM: dos miembros más un asesor. - UGT: dos miembros más un asesor. -CGT: dos miembros más un asesor. -CCOO: dos miembros más un asesor. -ALTA: un miembro. - CSICA: un miembro. -S.VIETNAMITA: un miembro. La representación sindical señalada ostenta la mayoría de los miembros de las representaciones unitarias de los trabajadores, Comités de Empresa y Delegados de Personal de la empresa. Los trabajadores de los centros de trabajo en los que no existe representación legal de los trabajadores delegaron expresamente su representación en las Secciones Sindicales implantadas en la empresa. Las Secciones Sindicales de Banco Sabadell, en el que se integra Banco CAM, participaron con voz pero sin voto en las negociaciones. Sexto.- Tuvieron lugar sucesivas reuniones los días 13, 14, 18, 19, 26 y 27 de septiembre y 4, 5, 8 y 9 de octubre de 2012. A todas ellas asistió también el asesor de CGT. En las mismas hubo propuestas y contrapropuestas. Séptimo. - El 9- 10-12 se alcanzó acuerdo que puso fin al período de consultas. Fue suscrito por las representaciones sindicales de SICAM, UGT, CGT, CCOO, ALTA, CSICA y SINDICATO VIETNAMITA, las cuales ostentan en su conjunto el 100% de la representación de los trabajadores en la empresa. CGT ostenta el 22,77% de la representatividad en Banco CAM, y el 8,33% en Banco Sabadell. Octavo.- En virtud del acuerdo alcanzado, que obra en autos y se tiene por reproducido, se extinguen los contratos de trabajo de 1.250 trabajadores, en lugar de los 1.751 previstos inicialmente por la empresa. En el número total de 1.250 contratos de trabajo se incluyen a los 111 trabajadores en situación de 'jornada especial', cuya afectación es obligatoria. Sobre la adscripción voluntaria y obligatoria y los criterios de afectación: Se establece que desde la fecha de la firma hasta el 19-11-12 se abre un período en el que cualquier trabajador puede presentarse como voluntario para ser afectado por el despido colectivo, reservándose la Dirección la facultad de denegar la afectación si el trabajador ocupa un puesto estratégico o pueda desequilibrar el presupuesto existente para hacer frente a los despidos. En caso de que el número de voluntarios fuera inferior a 1250, la empresa incluirá a los trabajadores afectados obligatoriamente hasta alcanzar dicho número, de acuerdo con los siguientes criterios: a) personas cuyo puesto de trabajo se amortice; b) menor polivalencia o menor idoneidad (en función de valoraciones y evaluaciones realizadas por la entidad). La lista definitiva de trabajadores afectados será firmada por las partes. Sobre las indemnizaciones: El salario regulador de las indemnizaciones pactadas es el que resulte en cada caso del certificado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al año 2011, excluyendo kilometraje, dietas, ayuda por estudios,*



aportaciones a planes de pensiones, gratificaciones/incentivos y rentas en especie. El salario bruto diario se obtiene dividiendo el salario bruto anual entre 365 días, siendo tal la base de cálculo de la indemnización. Para los trabajadores que se adscriban voluntariamente: a) A los mayores de 53 años se les reconoce una indemnización equivalente al 80% del salario neto a percibir desde la fecha de su efectiva extinción hasta que cumplan 63 años, más el importe del coste del convenio especial desde que cumplan los 61 años hasta los 63. La indemnización mínima a percibir será una cantidad equivalente a 20 días por año trabajado con un límite de 12 mensualidades, y además tendrán derecho a percibir una cantidad a tanto alzado equivalente al valor actual en el momento del pago del importe de las aportaciones adicionales periódicas al plan de pensiones, por servicios prestados, que el Banco debería realizar hasta que cumplan 65 años. b) Los menores de 55 años podrán optar entre: - una indemnización de 35 días por año trabajado más una cantidad variable. -una indemnización de 20 días por año de trabajo (o 10.000 €) pero conservando durante 2 años la opción de recontractación por el Banco, y si transcurridos los 2 años esta no se produce, recibirán una indemnización adicional por la diferencia entre lo percibido y la indemnización que les correspondiera por despido improcedente más una cantidad lineal de 10.000 €uros. Para los trabajadores obligatoriamente afectados: Se les reconoce una indemnización de 20 días por año trabajado o 10.000 €, conservando asimismo durante 2 años la opción de recontractación, y si esta no se produce recibirán una indemnización adicional por la diferencia entre lo percibido y la indemnización que les correspondiera por despido improcedente más un complemento lineal de 10.000 €. Los trabajadores en situación de 'jornada especial' percibirán una indemnización equivalente al salario bruto que les correspondería percibir desde su extinción contractual hasta cumplir 63 años, más el importe del coste del convenio especial desde que cumplan los 61 años hasta los 63. La indemnización mínima a percibir será una cantidad equivalente a 20 días por año de trabajo con un límite de 12 mensualidades, y además tendrán derecho a percibir una cantidad a tanto alzado equivalente al valor actual en el momento del pago del importe de las aportaciones adicionales periódicas al plan de pensiones, por servicios prestados, que el Banco debería realizar hasta que cumplan 65 años. Sobre los traslados obligatorios: Se fijan las condiciones a aplicar en los traslados obligatorios por la necesidad de equilibrar los desajustes que se produzcan por las bajas voluntarias en puestos de trabajo que no se amorticen. Sobre la comisión de seguimiento: Tiene carácter paritario, participando un miembro de cada una de las organizaciones sindicales firmantes con representación unitaria. Se crea con vigencia hasta el 31-12-14 (fecha en la que finaliza el período de implementación de los despidos acordados), con funciones, entre otras, de interpretar el acuerdo, desarrollarlo en los aspectos que correspondan, y resolver situaciones excepcionales que puedan producirse a raíz de la aplicación del acuerdo. Noveno.- Se abrió un plazo hasta el 18-10-12 para que los sindicatos firmantes, 'una vez realizadas las oportunas consultas', pudieran retirar su firma del acuerdo. Se acordó que este último perdería su eficacia en el caso de que se retirase la firma en un porcentaje igual o superior al 50% de la representación legal. Ninguna de las firmantes retiró su firma. Décimo.- El 16-10-12 se celebró Plenaria de FESIBAC-CGT, a la que asistieron los sindicatos de Madrid, Barcelona, Baleares, Alicante, Valencia y Málaga, así como las secciones de BBVA, Santander, Banesto, Deutsche Bank, CAM, Sabadell, Citibank y Caser. Se acordó aprobar la ratificación del Acuerdo de CAM-Banco Sabadell, por 33 votos a favor (emitidos por Barcelona, Alicante, Valencia y Málaga) y 32 en contra (Madrid y FP Fesibac), más la abstención de Baleares. La asamblea de afiliados del Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación, y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid, celebrada el 15-10-12, había rechazado mayoritariamente la ratificación del acuerdo. Undécimo. - El 18-10-12 tuvo lugar Pleno extraordinario de la Sección Sindical CAM - Grupo Banco Sabadell, a la que los sindicatos de Madrid, Barcelona, Baleares, Alicante, Valencia, Castellón, Girona, Murcia y Tarragona, así como un representante de FESIBAC. En este Pleno se acordó por unanimidad la aprobación del Acuerdo extintivo. Duodécimo.- El 19-10-12 CGT publicó en su página web 'CGT CAM' la siguiente información: 'Realizadas las asambleas de afiliados y afiliadas en todas nuestras secciones provinciales, CGT-CAM ha decidido ratificar la firma del acuerdo final. También ha sido aprobada por nuestra Federación por lo que comunicamos su firmeza. (...)'. Decimotercero.- El 29-11-12 se celebró Plenaria del Comité Confederal de la CGT, que acordó: '1º - Rechazar la firma de la CGT del Expediente de Regulación de Empleo firmado por la Sección Sindical Estatal CAM y que supone el despido de 1.250 trabajadoras y trabajadores de esta entidad financiera. 2º - Mediante este rechazo, la CGT entiende que con dicha firma se vulneran los Acuerdos Confederales relativos a posibilidad de firmar ERES por parte de esta Confederación o de cualquiera de sus Entes. 3º - La CGT es una organización que no puede ni debe firmar el despido colectivo de la CAM, ya que se posiciona en contra de la destrucción de empleo y no se concibe como gestora del ataque ideológico y estratégico que está realizando el capital para solucionar la crisis financiera. 4º - La CGT en la CAM, como en el resto de empresas, debe destacar en la lucha en la defensa del empleo, debe proponer alternativas relacionadas con el reparto de la riqueza y el trabajo y de la autogestión de una empresa que ha recibido miles de millones del erario público. La CGT no puede aceptar que el dinero público se utilice para despedir a trabajadoras y trabajadores. 5º - Por todo ello el Comité Confederal de la CGT insta a las Secciones Sindicales Estatales de la CAM y del Banco Sabadell a la retirada Inmediata de la firma de nuestra Organización de dicho Expediente y a que nos comuniquéis a este Secretariado Permanente dicha retirada a la mayor brevedad posible. Esta Resolución, que emana de los acuerdos de todos los Territorios y Sectores



que componen la CGT, la hacemos llegar a la Sección Sindical Estatal de la CAM, a la Sección Sindical Estatal del Sabadell y la FESIBAC para su conocimiento y aplicación'. El Acta en la que constan estos acuerdos tiene fecha de 3-12-12. Decimocuarto . - El 3-1-13 el Secretario de Acción Sindical del Comité Confederal remitió por burofax a la presidencia del Banco Sabadell, comunicación en la que le informaba que la Plenaria del Comité Confederal de CGT había 'resuelto que nuestra organización CGT no puede firmar dicho ERE por vulnerar nuestros Acuerdos alcanzados en el XVI Congreso celebrado en Málaga'. En consecuencia, le comunicaba que procedía 'la retirada inmediata y no reconocimiento, a todos los efectos, de la firma de nuestra Organización, la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) en el Expediente de Regulación de Empleo de octubre de 2012 realizada a través de la Secciones Sindicales de la CGT en la GAM y en el Banco Sabadell y que afecta a 1250 empleados de la antigua CAM'. Decimoquinto. - El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social manifiesta no apreciar la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, ni que el mismo tenga por objeto la obtención de prestaciones indebidas de desempleo por parte de los trabajadores. Frente a la citada Inspección, los firmantes reconocieron la existencia de las causas alegadas por la empresa -tal como consta en el citado Acuerdo-, en especial las de carácter económico, y consideraron justificadas las medidas propuestas por la empresa de extinción de contratos de trabajo. También ratificaron expresamente el Acuerdo suscrito. Se han cumplido las previsiones legales " .

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don Fernando Gómez Pérez-Carballo, en nombre y representación del "Sindicato de Banca, Bolsa, Ahorro y Entidades de Crédito, Seguros, Oficinas y Despachos, Empresas Consultoras de Planificación y de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos de Madrid de la Confederación General de Trabajo (CGT)" formalizándose el correspondiente recurso mediante escrito de fecha de entrada 6 de junio de 2013, autorizándolo y basándose en el siguiente motivo: Único.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia, denuncia infracción del art. 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con el art. 24.1 de la Constitución Española .

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 18 de junio actual en Sala General, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- 1.- La sentencia de instancia (SAN 16-abril-2013 -autos 368/2012) desestimó la demanda de impugnación de despido colectivo apreciando la excepción de caducidad e imponiendo al demandante " Sindicato de Banca de Madrid de la Confederación General de Trabajo " (CGT) un multa de 600 €.

2.- Sobre la caducidad de la acción, razona, en lo esencial, la sentencia de instancia que << 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.- ...se ha dicho, con contundencia, que... "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" >>; y que <<... 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 >>.

3.- En cuanto a la fundamentación de la multa, en esencia, se argumenta en dicha sentencia que << En definitiva, tras el repaso de las diversas alegaciones esgrimidas para sustentar la demanda, rechazables sin dificultad a partir del relato fáctico o simplemente porque no se ha hecho el más mínimo esfuerzo de sustentarlas jurídicamente de modo razonable, y todo ello en el marco de una acción a todas luces caducada, en la que subyace un problema ideológico del sindicato que debería resolver internamente, nos conduce a apreciar la temeridad de la parte actora.- En atención al principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho que aquí se han relatado y analizado la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes, le imponemos una multa de 600 euros >>.



SEGUNDO.- 1.- Atendida la fecha de inicio del periodo de consultas del despido colectivo (07-09-2012), – que es la que determina, como regla, la legislación sustantiva y procesal aplicable (en este caso, la Ley 3/2012, de 6 de julio) –, que concluyó con acuerdo (alcanzado en fecha 18-10-2012 y suscrito inicialmente por el Sindicato ahora recurrente) y el que ahora se impugna (mediante demanda presentada en fecha 17-12-2012), resulta, en cuanto más directamente afecta en los aspectos sustantivos y procesales, que en la normativa en tal fecha vigente se disponía:

a) " *Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo* " (art. 51.2.XI ET) y que " *La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido* " (art. 51.6.I ET); y

b) " *La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes* " (art. 124.1 LRJS), que " *Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley* " (art. 124.5 LRJS) y 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* " (art. 124.6.I LRJS).

2.- La acción interpuesta por el demandante " *Sindicato de Banca de Madrid de la Confederación General de Trabajo* " (CGT), – sin perjuicio de su posible falta de legitimación activa para la impugnación de un acuerdo que pone fin a un periodo de consultas en un despido colectivo de ámbito estatal dado el ámbito de actuación del recurrente reducida a la Comunidad de Madrid, y/o de la problemática de si dicha cuestión debería o no haberse analizado con carácter previo a la caducidad, lo que en este recurso de casación no se cuestiona –, estaba indiscutiblemente caducada en el momento en que se pretendió su ejercicio, al haber transcurrido en exceso el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas (18-10-2012) y la fecha de presentación de la demanda (17-12-2012).

TERCERO.- El Sindicato demandante en su recurso de casación no cuestiona la declaración de caducidad de la acción de impugnación del despido colectivo efectuada en la sentencia de instancia, lo que derivadamente comportaba la desestimación de todos y cada uno de los extremos de su demanda, sino que, asumiendo tal caducidad y sin instar la revisión fáctica ex art. 207.d) LRJS (" *Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios* "), por el cauce procesal del art. 207.c) (" *Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte* ") e invocando como infringidos los arts. 24.1 CE , 218 LEC y 97.2 LRJS , pretende que se declare la nulidad de la sentencia impugnada por habersele causado indefensión y lesión a la tutela judicial efectiva por incurrir en " *incongruencia por error* " e " *incongruencia extra petita* ", razonando que, una vez apreciada la caducidad de la acción, el resto del debate procesal era superfluo e intrascendente dado que la acción procesal había caducado en su día y, afirmando que " *de ahí que entendamos que el resto de pronunciamientos dirigidos a la valoración del cómo se produjo la negociación del ERE compartido o a la legitimidad de la CGT y su funcionamiento interno, deben quedar excluidos del fallo* " .

CUARTO.- 1.- Es cierto que la sentencia de instancia, – como se refleja en los antecedentes de hecho de la presente resolución –, contiene un gran número de hechos declarados probados que no se refieren exclusivamente a los datos fácticos de los que podía deducirse la caducidad de la acción impugnatoria del despido colectivo, incluidos algunos sobre los estatutos y decisiones del Sindicato impugnante y a su actuaciones durante el periodo de consultas y con posterioridad. Ello cabe entenderlo motivado no solamente por el cuestionamiento procesal que la propia CGT efectúa, en escrito presentado en fecha 08-04-2013, poniendo en duda la legitimación del Sindicato de Madrid para impugnar un acuerdo de ámbito estatal, sino también por las diversas y singulares actuaciones del propio Sindicato ahora recurrente durante el periodo de consultas, en especial suscribiendo inicialmente el acuerdo que ahora impugna y cuya " *firma* " quiere luego dejar sin efecto por causas ulteriores derivadas de la propia acción sindical; y, además, se constata que tales esenciales datos a dicho Sindicato referidos fueron aportados por la propia parte ahora recurrente.

2.- La existencia de tales datos fácticos, – además de no combatirlos de forma procesalmente idónea la parte recurrente –, aunque excedan de los relativos estrictamente necesarios para determinar los supuestos de hecho contenidos en la norma jurídica reguladora a la caducidad, al tratarse de hechos que también han sido objeto del litigio, resulta jurídicamente correcta y acertada su inclusión suficiente en el relato fáctico.



3.- Constituye tal forma procesal de actuar una técnica aconsejable en aras a lograr la más rápida solución de los litigios evitando ulteriores devoluciones de lo actuado a los juzgados o tribunales cuya sentencias en determinados supuestos no hayan sido confirmadas por los tribunales de grado superior que conozcan de los recursos contra aquéllas interpuesto; como, incluso, fomenta de forma expresa la LRJS estableciendo normas procesales que posibilitan que la Sala que conozca del recurso pueda resolver directamente cuestiones no resueltas en la sentencia impugnada y que dado el contenido de la sentencia resolutoria del recurso deben necesariamente resolverse con el presupuesto de que los hechos declarados probados de la sentencia impugnada sean suficientes a tales fines.

4.- Así, en las normas reguladoras del recurso de casación ordinaria, - con normas análogas para el recurso de suplicación (arts. 197.1 y 2 , 202.2 y 3 LRJS) –, se posibilita que pueda instarse la adición o modificación de hechos en el escrito de impugnación del recurso (art. 211.1.II LRJS : " *El escrito de impugnación ... se desarrollarán por separado los distintos motivos de impugnación, correlativos a los de casación formulados de contrario y las causas de inadmisión que estime concurrentes, así como, en su caso, otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos que, con independencia de los fundamentos aplicados por ésta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante, observando análogos requisitos que los exigidos para la formalización del recurso* ") con traslado a las otras partes (art. 211.3 LRJS) y se preceptúa que si la sentencia estimare, en todo o en parte, el recurso de casación " *resolverá conforme a Derecho, teniendo en cuenta lo siguiente: ...* **b)** *De estimarse las infracciones procesales previstas en la letra c) del artículo 207... Si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal* " y que " **c)** *De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 207, la Sala resolverá lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes* " (art. 215 LRJS).

QUINTO - 1.- Es también cierto que, por otra parte, en la sentencia de instancia se contienen reflexiones sobre la posible postura estatutaria del Sindicato demandante y sus consecuencias en el ámbito del periodo de consultas si resulta que, estatutariamente y en base a acuerdos interconfederales, " *no puede ni debe firmar despidos colectivos* " " *ya que se posiciona en contra de la destrucción de empleo y no se concibe como gestora del ataque ideológico y estratégico que está realizando el capital para solucionar la crisis financiera* ", cuando en el litigio no se plantea, al ser demandante el sindicato, su actuación de buena fe en el periodo de consultas.

2.- Tal reflexión, enmarcable como uno más de los detallados razonamientos contenidos en la sentencia de instancia para motivar la procedencia o improcedencia de la multa pedida de contrario por lo injustificado de sus pretensiones y por la conducta procesal del demandante (arg. ex arts. 75.4 y 97.3 LRJS), lo que excluye la incongruencia denunciada y no tiene la entidad suficiente en el ámbito procesal, aunque la parte no comparta la citada reflexión, para entender que le genera indefensión trascendente al recurrente (art. 24 CE) a los fines de fundamentar la nulidad pretendida de la sentencia de instancia, tanto más cuanto ni directa ni indirectamente puede entenderse que le cause perjuicio o le afecte desfavorablemente ni siquiera a los efectos de prevenir " *la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores* " (por analogía arg. ex art. 17.5 LRJS).

SEXTO.- 1.- La LRJS proclama, como deberes procesales de las partes, el de " *ajustarse en sus actuaciones en el proceso a las reglas de la buena fe* ", describiendo alguno de los actos que vulneran tales reglas (entre otros, la " *formulación de pretensiones temerarias* " o los actos efectuados " *con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho* " o los que " *persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones* "), estableciendo a favor del perjudicado por tal actuación procesal ilegal en derecho a ser resarcido mediante la indemnización procedente exigible ante el propio orden jurisdiccional social y ante el órgano judicial que conociera o hubiera conocido del asunto principal (" *Si se produjera un daño evaluable económicamente, el perjudicado podrá reclamar la oportuna indemnización ante el juzgado o tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal* ") y facultando al órgano judicial la imposición, razonada y ponderada, de multas, como regla, de entre 180 a 6.000 € (" *de forma motivada y respetando el principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros* "), lo que deberá efectuar



de diversa forma en atención a la fase del proceso en la que se produzca tal actuación contraria a la buena fe, por lo que " *De apreciarse temeridad o mala fe en la sentencia o en la resolución de los recursos de suplicación o casación, se estará a lo dispuesto en sus reglas respectivas* " (art. 75 LRJS en especial números 1, 3 y 4). Estas reglas se contienen para el recurso de suplicación y para el de casación ordinaria, respectivamente y con igual texto, en los arts. 204.2 y 217.2 LRJS (" *...La Sala podrá imponer dichas sanciones y medidas a los recurrentes de apreciarse temeridad o mala fe en la actuación de las partes o su representación procesal durante el recurso* "), y con respecto a todas las modalidades de estos recursos en el art. 235.3 LRJS , contenido entre las " *disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación* ", en el que se preceptúa que " *La Sala que resuelva el recurso de suplicación o casación o declare su inadmisibilidad podrá imponer a la parte recurrente que haya obrado con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, así como cuando entienda que el recurso se interpuso con propósito dilatorio. Igualmente en tales casos, impondrá a dicho litigante, excepto cuando sea trabajador, funcionario, personal estatutario o beneficiario de la Seguridad Social, los honorarios de los abogados y, en su caso, de los graduados sociales colegiados actuantes en el recurso dentro de los límites fijados en el párrafo primero de este artículo. Cuando la Sala pretenda de oficio imponer las anteriores medidas, oírá previamente a las partes personadas en la forma que establezca* " .

2.- El Sindicato recurrente no impugna la imposición de la multa de 600 € que se estableció en la sentencia de instancia a su cargo, por lo que debe ser confirmada dada su adecuación, suficiencia y proporcionalidad, y visto el art. 97.3 LRJS (" *La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad, así como al que no acudió al acto de conciliación injustificadamente, una sanción pecuniaria dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75 ...* ") en relación con el art. 217.2 LRJS (" *En el caso de que la Sala de instancia haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, la sentencia de la Sala se pronunciará sobre dichos extremos ...* ").

3.- Al informar sobre el presente recurso de casación ordinaria el Ministerio Fiscal formula expresa petición de que se imponga una nueva multa de 1.000 € al Sindicato recurrente por su actuación en este recurso, invocando el art. 217.2 LRJS y destacando la falta de fundamento del recurso interpuesto " *puediendo inferirse que tiene perfecto conocimiento de su improcedencia, como sindicato conocedor de la legislación y jurisprudencia social y la falta de complejidad de las normas aplicables* ". Aunque en parte pueda ser cierto lo que se afirma por el Ministerio Fiscal respecto a la actuación del recurrente, la falta de petición de tal medida ex art. 75 LRJS por los impugnantes del recurso y el que la conducta del Sindicato en este recurso deriva directamente de la ya efectuada en la instancia y sancionada por vulneración de las reglas de la buena fe, comporta el que la Sala entienda que no procede en este caso incrementar globalmente con una nueva multa la sanción por la continuación de una conducta ilegítima (arts. 75 , 217.2 y 235.3 LRJS).

SÉPTIMO.- Procede, por lo expuesto, y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal desestimar el recurso de casación ordinario; sin costas (art. 235.2 LRJS) y sin dar lugar a la multa pretendida por el Ministerio Fiscal.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación ordinario interpuesto por el "SINDICATO DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS, EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN Y DE INGENIERÍAS Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS DE MADRID DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO (CGT)", contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16-abril-2013 (autos nº 368/2012), recaída en proceso seguido a instancia de referido Sindicato contra "BANCO SABADELL, S.A.", "BANCO CAM", "UGT EN CAM", "CC.OO. EN CAM", "ALTA EN CAM", "CSICA EN CAM", "SINDICATO VIETNAMITA EN CAM", "CC.OO. EN BANCO SABADELL", "UGT EN BANCO SABADELL", "CC&P EN BANCO SABADELL", "CSC EN BANCO SABADELL", "SECCIÓN SINDICAL DE LA CGT EN BANCO CAM-SABADELL". Sin costas y sin dar lugar a la multa pretendida por el Ministerio Fiscal.