

BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 18 de noviembre de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 19/2015

**SUMARIO:**

**Impugnación del acuerdo alcanzado en Liberbank y Banco Castilla-La Mancha sobre reestructuración laboral (arts. 40, 41, 47 y 82.3 ET).** Ausencia de capacidad procesal del Comité de Empresa. Cuando el artículo 65.1 del ET prescribe que el comité de empresa debe adoptar las decisiones por mayoría de sus miembros, se refiere a la totalidad de ellos, no a quienes estén presentes en la reunión. Es decir, el acuerdo del órgano colegiado se entiende válidamente adoptado cuando obtiene el respaldo de, al menos, la mitad más uno del total de personas que componen su censo electoral. Por tanto, es ineficaz el acuerdo mayoritario de asistentes, pese a la previsión contraria de su Reglamento. La denegación de prueba pericial, por no haberse anticipado, vulnera la tutela judicial, pero la nulidad de actuaciones solo procede si se acredita la indefensión. No existe litispendencia cuando está pendiente de resolver la impugnación de medidas similares a las examinadas en este procedimiento, pero que derivan de otro anterior. Los sujetos (sindicatos diversos), el objeto (acuerdos distintos) y la causa de pedir (razones de la impugnación) varían. Deficiencias documentales: existiendo acuerdo, solo son relevantes si afectan a sus eventuales vicios, no a las causas de las medidas. Ausencia de buena fe en la negociación. Examen de lo acaecido. Desestimación de motivo que se construye a partir de hechos no probados o afirmaciones del Voto Particular. Criterios de designación de los trabajadores: dada la afectación de casi toda la plantilla, la impugnación de que son genéricos carece de fuerza. Y cuando se trata de medidas grupales sí hay criterios objetivos, como la sentencia de instancia expone. Cuestionamiento de la causa de las medidas pactadas. Operatividad de las presunciones legales aplicables a los casos de acuerdo y constatación de que la sentencia de instancia las considera acreditadas, al margen de la presunción. Es posible que la obligación empresarial de realizar aportaciones a un Plan de Pensiones de empleo sea alterada por modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de convenio. La legislación mercantil reguladora de Planes y Fondos de Pensiones no impide que en el ámbito laboral se pueda actuar sobre el alcance de las aportaciones futuras. Estima motivo. **Voto Particular.** [Vid., SAN, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2014, núm. 99/2014 (NSJ049678), casada y anulada por esta sentencia].

**PRECEPTOS:**

Constitución Española, art. 24.

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 41, 47, 65.1, 66.2 y 82.3.

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 207 d) y e) y 210.2 a).

RD 1483/2012 (Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada), arts. 4 y 18.2 a).

**PONENTE:***Don Antonio Vicente Sempere Navarro.*

Magistrados:

Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Don JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

**SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a dieciocho de Noviembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación interpuestos por el Letrado D. Martín Godino Reyes en nombre y representación de LIBERBANK, S.A. y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A.; la Letrada D<sup>a</sup> Sonia Redondo García en nombre y representación de CORRIENTE SINDICAL

DE IZQUIERDAS; la Letrada D<sup>a</sup> Marta M<sup>a</sup> Rodil Díaz en nombre y representación del COMITÉ DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS; y el Letrado D. Manuel Valentín-Gamazo de Cárdenas en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS Y AFINES (CSICA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de mayo de 2014, Núm. Procedimiento 25/2014, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de COMITÉ DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) contra LIBERBANK S.A.; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA S.A.; COMFIA-CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS; FES-UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS; CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS; CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); APECASYC- ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y el MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurrido los cuatro recurrentes y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO-CIC representado por la letrada D<sup>a</sup> Elena Sánchez Díaz.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, quien expresa el parecer de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **Primero.**

Por la representación del COMITÉ DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) se presentaron demandas de conflicto colectivo, de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que procedió a su acumulación, y en las que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que " estimando las demandas se declare la nulidad a todos los efectos del Acuerdo celebrado entre los demandados sobre expediente de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión de contratos, reducción salarial, reducción de jornada supresión de beneficios sociales, e inaplicación del convenio, suspensión de aportaciones a los planes sociales, acordadas el 27 de diciembre de 2013 correspondiente al ERE N.º 532/13 y por tanto, la nulidad de las medidas contenidas en el mismo, o, subsidiariamente se declaren las mismas improcedentes, discriminatorias y desproporcionadas y por la sentencia que dicte, se condene a la demandada a estar y pasar por tal declaración, a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado, entre ellas, la devolución de las condiciones de trabajo ilegalmente alteras, reponiendo a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo y abonándoles las cantidades dejadas de percibir por la aplicación de dichas medidas, restituyendo asimismo, el resto de los derechos a que hubiesen tenido derecho caso de prestación de servicios en las condiciones que venían realizándose con anterioridad as las modificaciones".

#### **Segundo.**

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

#### **Tercero.**

Con fecha 26 de mayo de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "En las demandas acumuladas interpuestas por COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS, representado por el Presidente de dicho Comité, D. Florentino contra: LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. GRUPO LIBERBANK, CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS, UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, siendo partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC), APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) registrada bajo el núm. 27/14 contra LIBERBANK, SA Y BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA; COMFIA-CC.OO; FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT); ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y

CANTABRIA (APECASYC); CSI-CSIF; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI) Y EL MINISTERIO FISCAL sobre impugnación de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo. Desestimamos las excepciones de caducidad de la acción, falta de capacidad del comité de empresa de oficinas de Asturias y falta de legitimación activa del comité de empresa de oficinas de Asturias. Y, entrando sobre el fondo del asunto, estimamos parcialmente la demanda en el único sentido de declarar injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el punto II del acuerdo recaído en el periodo de consultas adoptado por la decisión empresarial en todo lo relativo a la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones, reconociendo el derecho de los trabajadores a ser repuestos en dichas aportaciones de previsión social, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos".

#### **Cuarto.**

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"1.º- LIBERBANK S.A. y BANCO DE CASTILLA-LA MANCHA S.A. están integradas, junto con varias sociedades más (unas 50) dentro de un grupo, denominado GRUPO LIBERBANK, del cual LIBERBANK S.A. es la empresa dominante. Según las cuentas anuales referidas a 31-12-2012, el Grupo Liberbank consolida de acuerdo con las normas internacionales de contabilidad, la actividad de un total de 55 empresas, que son las siguientes: Administra Cantabria, S.A., Administradora Valtenas. S.L, Asturiana de Administración de Valores Mobiliario, S.L., Bancantabria Inversiones, S.A., E.F.C, Bancantabria Renting, S.L, Bancantabria Sistemas, S.L., Banco de Castilla-La Mancha, S.A., Beyos y Ponga, S.A, Briareo Gestión, S.A., Caja Extremadura Mediación, Operador Bancaseguros Vinculado, S.L.U., Cajastur Capital, SCR de Régimen Simplificado, S.A., Cajastur Inversiones, S.A., Cajastur Mediación, Operador de Banca- Seguros Vinculado, S.L., Sociedad Unipersonal, Camín de la Mesa, S.A., Cantabria Capital Sociedad de Participaciones Preferentes, S.A.U., Cantabria Fondos, S.A., S.G.I.I.C, Cantabria Preferentes, S.A.U., Cantábrica de Inversiones de Cartera, S.L., CCM Brokers 2007 Correduría de Seguros, S.A, CCM Finance, S.A.U., CCM Mediación Operador de Banca Seguros Vinculado, S.A, CCM Renting, S.A, Celsus Altamira Promociones, S.L.U., Corporación Empresarial Caja Extremadura, S.L.U., Doña Tierra Selección de Calidad, S.L.U., Ecoiberia Solar, S.L., Finca Las Huelgas, S.A., Fonocantabria, S.L.U., Inforiber Servicios, S.A., Inmobiliaria Inbepo, S.L., Kopan Cartera, S.L, Liberbank" Gestión, S.G.I.I.C., S.A., Sociedad Unipersonal, Liberbank Pensiones, Sdad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A. Sociedad Unipersonal, Liberbank Servicios Financieros, S.A., Sociedad Unipersonal, Mosacata, S.L., Norteña Patrimonial, S.L., Nuevo Astillero, S.L, Ottagono Compañía Inmobiliaria del Mar Menor, S.A. (en liquidación). Peña Rueda, S.L., Pico Cortés, S.L., Pico Miravalles, S.L., Procesa Recuperación de Activos, S.A., Puerto Maravio, S.L., Puntida, S.L.U., Retamar Soluciones Inmobiliarias, S.A., Segurcantabria, S.A., Sierra del Acebo, S.L., Sistemas Financieros, S.A., Sociedad Promotora de las Telecomunicaciones en Extremadura, S.A., Tiatorodos, S.A., Urbanizaciones Ciudad de Santander, S.A, Urbe Cantabria, S.L., Valle del Tejo, S.L.U., Vetonía Hostelería, S.L, Viacava-Incós de Energía, S.A.

LIBERBANK tiene su origen en el contrato de integración suscrito el 13-4-2011 por las Entidades CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS; CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA y CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA por el que las mismas se integran en un grupo económico de base contractual, con la consideración de Sistema Institucional de Protección (SIP) con un periodo mínimo de vigencia de 10 años. El banco se configura como tal a partir de agosto de 2011, al serle transferida la actividad financiera del grupo LIBERBAK, creado en abril de 2011 que se constituye como Entidad cabecera del SIP. LIBERBANK es titular del 75% de las acciones de BANCO CLM tras aprobar el 3-11-2009 la Comisión Ejecutiva del Banco de España un Acuerdo de integración del negocio bancario de la entonces CAJA CASTILLA LA MANCHA en la filial de la entonces CAJASTUR, BANCO LIBERTA S.A. Del 25% restante es titular FUNDACIÓN CAJA CASTILLA LA MANCHA que asumió la obra social de la Caja.

LIBERBANK, SA y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, SA regulaban sus relaciones laborales por el Convenio de Cajas de Ahorro, de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, publicado en el BOE de 29-03-2012, cuya vigencia concluye el 31-12-2014. No obstante, la regulación de la previsión social complementaria está establecida en ambas mercantiles mediante acuerdos de empresa, fechados los días 15-01-2002; 18-10-2002; y dos más suscritos el 12-05- 2003.

2.º- El 16-10-2012 las empresas demandadas convocaron a las secciones sindicales de CCOO; UGT y CSICA para, en cumplimiento de lo dispuesto en la DA 2ª del convenio colectivo, iniciar un período de consultas, previo a la promoción de medidas de flexibilidad interna, entre las que se contemplaban modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, inaplicación del convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, por causas económicas, que se inicia el 23 de abril de 2013.

3.º- El 23 de abril de 2013 se inicia el período de consultas. En el acta de la reunión mantenida en tal fecha, se recoge en su punto segundo, y por lo que respecta a la representación de los trabajadores en la negociación del expediente, lo siguiente:

" Las secciones sindicales existentes en el Grupo Liberbank arriba indicadas ostentan la interlocución social con la entidad y la totalidad de la representación en los Comités de Empresa y Delegados de Personal en el grupo de empresas a efectos laborales, acuerdan su intervención como interlocutores en el presente procedimiento global de consultas de acuerdo con lo establecido en los artículos 41, 47 y 83.2 del EETT."

En la misma acta se recoge que la comisión negociadora estará compuesta, por un total de 16 miembros cuya designación se lleva a cabo en función de la representatividad de cada una de las secciones sindicales. Siendo su composición la siguiente: 5 representantes de CCOO, 4 de UGT, 2 de CSICA, 2 de CSIF, 1 DE CSI, 1 de APECASYC y 1 de STC-CIC. - También se recoge que los acuerdos en el período de consultas se adoptarán por mayoría sobre la base del porcentaje de representatividad de cada una de las secciones sindicales.

4.º- En cuanto a la especificación de la causa, en la comunicación la empresa invoca causa económica, en concreto la existencia de pérdidas. A fin de acreditar tal motivo, la empresa aporta:

- Memoria explicativa de las causas
- Informe técnico económico elaborado por asesor externo
- Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría del ejercicio 2010 de: BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A., CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA, CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS.
- Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría del ejercicio 2011 de: BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A., y LIBERBANK S.A.
- Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría del ejercicio 2012 de: BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A. y LIBERBANK S.A.
- Impuesto de sociedades de 2010 de: BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A., CAJA DE AHORROS DE SANTANDER, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA y CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS.
- Impuesto de sociedades de 2011 de: BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A. y LIBERBANK S.A.
- Cuentas anuales consolidadas e informe de auditoría de 2012, así como informe de gestión consolidado de LIBERBANK, SA.
- En cuanto a los trabajadores afectados, el número de potencialmente afectados asciende a un total de 5.447, distribuidos en 1629 centros de trabajo, en 14 Comunidades Autónomas. La empresa aporta número y clasificación profesional de los afectados por centro de trabajo, provincia y CCAA. La empresa también aporta información sobre número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, desglosando centro de trabajo, provincia y CCAA.
- En cuanto a la aplicación de la medida, la empresa recoge en la comunicación inicial que pretende proceder a la reducción de jornadas y suspensión de contratos desde el 1 de junio de 2013 al 31 de mayo de 2017.
- En cuanto a los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados la empresa expone en la comunicación inicial, de manera genérica y poco desarrollada que los criterios a aplicar serán:
  - El dimensionamiento de los Servicios Centrales y red.
  - Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la suspensión
  - Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas
  - Polivalencia.

La empresa solicitó finalmente el informe preceptivo a la legal representación de sus trabajadores.

5.º- El 24-04-2013 las empresas codemandadas notificaron el inicio del período de consultas a la DGE, mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

6.º- Se produjeron reuniones los días 23 y 30-04; 7-05 y 8-05-2013, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas. -El 8-05-2013 concluyeron sin acuerdo. -La posición, defendida inicialmente por la empresa durante el período de consultas fue la siguiente:

1-Medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

-Reducción salarial.

-Suspensión de la aportación al plan de pensiones desde junio de 2013 a 31 de mayo de 2017. -Supresión de una serie de beneficios y mejoras sociales, (seguros de vida y médico, cesta de navidad, premios por nacimiento, matrimonio, ayuda familiar, pagas por 25 años, mejora ayuda estudios, etc).

2-Medidas de inaplicación o descuelgue del Convenio Colectivo (art 82.3 EETT): Suspensión en el devengo-de trienios y ascensos por antigüedad desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017, suspensión del abono del Plus de Convenio durante cuatro años, suspensión de la ayuda por estudios durante cuatro años.

3- Medidas a llevar a cabo mediante la aplicación del expediente:

-Suspensión de contratos, de 666 empleados a jornada completa, durante un periodo de tres años.

-Reducción temporal media de la jornada de trabajo en un porcentaje del 11,5%, con carácter general para 4.234 empleados, aplicando tal medida desde el 1 de junio de 2013 al 31 de mayo de 2017. En la reunión de 23-04-2013 CCOO y UGT solicitaron conjuntamente la aportación del Plan de reestructuración aprobado por la Comisión Europea.

- Las demás secciones sindicales plantean, además de reivindicaciones relacionadas con la propia gestión del período de consultas, un mayor período de tiempo para examinar la documentación, aportada de contrario.

En la reunión de 30-04-2013 la empresa aporta el Plan de reestructuración solicitado, así como del Term Sheet, que afectan al ámbito laboral y enfatiza sobre su confidencialidad y el deber de sigilo consiguiente.

CCOO y UGT proponen abrir negociaciones sobre reducciones de jornada no estéticas, así como suspensiones de contrato, que afecten a un colectivo amplio, pero no demasiados prolongadas en el tiempo, suspensión de aportaciones del plan de pensiones recuperable en el tiempo y reducción retributiva, que debe afectar a todos los colectivos, cuya armonización debe llevarse a otra mesa.

- Las demás secciones sindicales, salvo STC-CSI leen sus propias propuestas, que se anexan al acta.

- La empresa valora la disposición sindical y mantiene que no son necesarias medidas estructurales, pero si desarrollar las medidas de flexibilidad interna propuesta. En la reunión de 7-05-2013 CCOO y UGT realizan una propuesta conjunta, que se anexa al acta.

-CSIF presenta su propia propuesta, que anexa al acta y CSI insiste en que falta información, manifestando su oposición a la medida, porque considera que la empresa tiene beneficios.

La empresa hace diversos ofrecimientos para minorar el impacto de las medidas propuestas y CCOO-UGT realizan un ofrecimiento, que puede resumirse del modo siguiente:

-Suspensiones de contrato durante 2,5 años de cuatro meses afectando a un total de 1670 trabajadores. Suspensiones de contrato de 6 meses a partir del 30 de junio de 2015 que afectarían a 430 trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de 2013 tuvieran cumplidos 56 ó 57 años.

-Prejubilaciones para éste colectivo a partir del 1 de enero de 2016.

-Reducciones de jornada durante 2,5 años para un 40% de la plantilla, de un 15%.

-Reducciones de jornada de un 10% y salario para el 20% de plantilla restante y adicionalmente una reducción salarial según escala progresiva que en media supusiera un 5%.

-Suspensión a aportación del plan de pensiones durante tres años, recuperables en los cinco años siguientes.

Ambos sindicatos defienden la bondad de su proposición, que permitiría alcanzar los objetivos propuestos, mientras que CSICA denuncia que la medida es poco equitativa y fomenta la arbitrariedad, mientras que CSIF propone una reducción del 20% para toda la plantilla, supresión de beneficios sociales y suspensión de aportaciones al plan de pensiones, entendiendo que dichas medidas permitirán alcanzar los objetivos.

- La empresa mantiene que la proposición de CCOO es insuficiente, por cuanto solo permitiría ahorrar 56,8 MM euros, que es la mitad de lo exigible.

En la reunión de 8-05-2013 la empresa oferta que la reducción de jornada pase del 30% al 25%; que la suspensión afectará durante 18 meses a los 430 trabajadores que podrán acceder a la jubilación a partir de 2016, comprometiéndose a suscribir el correspondiente convenio especial de Seguridad Social para evitar minoraciones en sus pensiones.

La empresa presenta un informe sobre los resultados que producirían las contrapropuestas sindicales y tras un receso, CCOO-UGT ofertan una nueva propuesta, que pueden resumirse del modo siguiente:

Suspensiones de contratos durante 2, 5 años, cuya incidencia sería de cuatro meses, que afectarían a 1670 personas; suspensiones de contratos de 6 meses a partir de 30-04-2015, que afectarían a 460 trabajadores, que a 31-12-2013 tuvieran cumplidos 56 o 57 años; reducciones de jornada de un 15%, que afecten a un 40% de la plantilla durante 2, 5 años; reducción del 20% del salario para el 20% de la plantilla restante (1000 trabajadores)

y adicionalmente reducción progresiva del 5%, que no afectaría a salarios inferiores a 35.000 euros; suspensión de aportaciones durante cinco años al fondo de pensiones, entendiéndose que estas medidas colmaban las necesidades de la empresa, quien no admitió la propuesta, porque consideró que no cumplía las exigencias del Plan de reestructuración. Las demás secciones se opusieron a las medidas empresariales por las razones reflejadas en el acta que se tiene por reproducida.

Aunque en el acta de la reunión celebrada el día 23 de abril de 2013 por la que se inicia el "período de consultas", ambas partes acuerdan la negociación conjunta tanto del expediente de regulación de empleo como de la modificación sustancial de condiciones de trabajo ( artículo 41 del EETT) así como de la inaplicación de Convenio Colectivo (artículo 82.3 del EETT), la lectura del contenido de las actas de las reuniones celebradas dentro del período oficial de consultas acredita que se abordan de manera muy superficial algunas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (reducción salarial y aportación al plan de pensiones) y nada en relación con la inaplicación del convenio colectivo, versando las negociaciones únicamente en la forma de aplicar las medidas suspensivas y de reducción así como del número de trabajadores afectados.

7.º- El 13 de mayo de 2013 (ya finalizado el período de consultas), la Dirección General de Empleo, remite advertencias a la empresa, que recibe el oficio en fecha 16 de mayo de 2013 y contestan en fecha 24 de mayo de 2013, en el referido escrito se dice que existen deficiencias en a los extremos siguientes:

-Acreditación de la representación de los trabajadores, en relación con las actas de elección de determinados centros de trabajo.

-Comunicación del inicio del período de consultas, en los centros de trabajo de las Comunidades Autónomas de Cataluña, Castilla y León, País Vasco, Andalucía, Galicia, Islas Canarias, Murcia y Aragón, además de la solicitud de emisión de informe del artículo 64.5 del EETT.

-Justificación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas suspensivas y de reducción de jornada.

-Falta de cuentas provisionales del actual ejercicio económico firmadas por el representante de la mercantil.

La empresa manifestó, en el escrito antes dicho, lo siguiente:

Que en relación a la representación de trabajadores de algunas CCAA, como consecuencia de un acuerdo entre sindicatos y la antigua caja de Ahorros de Santander y Cantabria, se redujo el número de Comités de empresa a uno sólo, para todo el ámbito empresarial, invoca la empresa que al expediente acompañaban las actas de Cantabria con un total de 972 electores, englobándose en ellos la totalidad de trabajadores de la mencionada Caja de Ahorros, formando ahora parte de Liberbank, englobando a las comunidades de Cataluña, Castilla y León, País Vasco y Aragón. La empresa aporta las actas de elecciones de Murcia y carecen de representación unitaria Galicia, Canarias y Andalucía.

En relación con la comunicación de inicio de período de consultas, la empresa invoca que la comunicación se formuló a cada una de las Secciones Sindicales, interlocutores válidos en las negociaciones.

-En cuanto a los criterios de designación tenidos en cuenta, la empresa hace un desarrollo de los recogidos en la comunicación inicial, concretándolos en los "puestos que permitan mayores ahorros", "valoración de cada puesto por valoración de mercado", "posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida", "dimensionamiento de servicios centrales según un estudio de una empresa extranjera empleando referencias de entidades comparables", etc). Por otro lado no realiza diferenciación de los criterios tenidos en cuenta según la medida a aplicar, salvo el de la adscripción voluntaria, máxime cuando éstas son de diferente calado, yendo desde la suspensión hasta la reducción de jornada en un 10%.

-En cuanto a las cuentas provisionales, la empresa invoca que la publicación de la información financiera está sometida a los plazos y requisitos que establece la CNMV, y en el caso de ser entidad cotizada no es posible dar publicidad al informe oficial hasta que sea conocido a través de los cauces establecidos por el mercado. Por tanto, el primer informe trimestral a publicar corresponde al primer trimestre de 2013, siendo éste publicado en plazo, habiendo sido aprobado por el Consejo de Administración el 13 de mayo.

La empresa acompaña el citado informe que contiene datos de las cuentas consolidadas del primer trimestre de 2013. Además la empresa aporta balances y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales de LIBERBANK S.A y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA S.A. a 31 de marzo de 2013 firmados.

8.º-El 27-05-2013 la empresa comunica su decisión a la Autoridad Laboral.

9.º- El 16-06-2013 las demandadas notificaron la aplicación de las medidas a la comisión negociadora y comenzaron a notificarla a los trabajadores afectados. Las medidas concretas, impuestas por la empresa demandada, obran en ambas comunicaciones y se tienen por reproducidas.

10.º- CCOO-UGT, por una parte y las demás secciones sindicales de modo particular promovieron procedimientos de mediación ante el SIMA, quien decidió acumularlos en un solo acto, citándose a las partes para el 25-06-2013.

11.º- Las empresas demandadas se reunieron con los representantes de CCOO y UGT, quienes acreditan el 64, 93% de la representatividad en las mismas y alcanzaron un acuerdo en la madrugada del 25-06-2013 sobre las medidas de modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada. El Acuerdo anulado, es el siguiente tenor literal:

"Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión y firma del presente acuerdo, con amparo en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el procedimiento de conflicto colectivo interpuesto por los Sindicatos CCOO y UGT contra la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada comunicada a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral el 22 de mayo de 2013, y complementada con comunicación de fecha 14 de junio de 2013, igualmente remitida a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral y a tal efecto manifiestan:

#### **Primero.**

Que con fecha 16 de octubre de 2012 se inició un periodo de negociación previo y limitado en el tiempo al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro y para abordar medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contrato y reducción de jornada, e inaplicación del convenio colectivo, al amparo de lo dispuesto en los artículos 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose celebrado reuniones dentro de dicho periodo los días 16 de octubre de 2012, 24 de octubre de 2012 y 17 de abril de 2013.

#### **Segundo.**

Que con fecha 23 de abril de 2013 se procedió a la apertura del periodo de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio colectivo y suspensión de contratos y reducciones de jornada, habiéndose celebrado reuniones posteriores los días 30 de abril, y 7 y 8 de mayo de 2013. Dicho periodo de consultas concluyó sin acuerdo, por lo que Liberbank y Banco CCM, Grupo a efectos laborales, comunicaron el 22 de mayo y 14 de junio de 2013 el alcance de la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo y suspensión de contratos y reducción de jornada.

#### **Tercero.**

Contra la citada decisión empresarial se han interpuesto conflictos colectivos de impugnación de la misma por los Sindicatos CCOO y UGT, a través del presente procedimiento, y también por los Sindicatos CSICA, CSIF, CSI y STC, que se siguen en procedimientos ante el SIMA en expedientes distintos.

#### **Cuarto.**

Que considerando las partes firmantes del presente acuerdo acreditadas las causas alegadas por la empresa para la modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, movilidad geográfica y suspensión de contratos y reducción de jornada, al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan las medidas que a continuación se detallan y que sustituyen a las comunicadas por la empresa los días 22 de mayo y 14 de junio de 2013.

I. modificación de condiciones de trabajo.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se acuerdan las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:

a) reducción salarial temporal aplicable a toda la plantilla.

Los trabajadores tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a 31 de mayo de 2013, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva, en la que se aplica menor reducción a los salarios más bajos y mayor a los salarios más altos:

Retribución Fija % Reducción: De 30.000 a 35.000 euros 2,60%; De 35.000 a 40.000 euros 3,13%; De 40.000 a 45.000 euros 3,66%; De 45.000 a 50.000 euros 4,18%; De 50.000 a 55.000 euros 4,70%; De 55.000 a 60.000 euros 5,22%.

De 60.000 a 65.000 euros 5,75%; De 65.000 a 70.000 euros 6,27%; De 70.000 a 75.000 euros 6,79%; De 75.000 a 80.000 euros 7,31%; De 80.000 a 85.000 euros 7,84%; De 85.000 a 90.000 euros 8,36%; De 90.000 a 95.000 euros 8,88%.

De 95.000 a 100.000 euros 9,40%; De 100.000 a 105.000 euros 9,93%; Más de 105.000 euros 10,45%.

b) conversión temporal de una parte de la retribución fija en retribución variable de aplicación para toda la plantilla.

Adicionalmente a la reducción salarial expuesta en el apartado anterior, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, una parte de la retribución fija total a 31 de mayo de 2013 de los trabajadores, pasará a tener carácter de retribución variable. La parte de la mencionada retribución fija total que pasará a tener carácter de retribución variable, quedará establecida conforme a la escala progresiva que a continuación se recoge:

Retribución Fija % Conversión en Retribución Variable: De 30.000 a 35.000 euros 2,14%; De 35.000 a 40.000 euros 2,57%; De 40.000 a 45.000 euros 2,99%; De 45.000 a 50.000 euros 3,42%; De 50.000 a 55.000 euros 3,85%; De 55.000 a 60.000 euros 4,28%; De 60.000 a 65.000 euros 4,70%; De 65.000 a 70.000 euros 5,13%; De 70.000 a 75.000 euros 5,56%; De 75.000 a 80.000 euros 5,99%; De 80.000 a 85.000 euros 6,41%; De 85.000 a 90.000 euros 6,84%; De 90.000 a 95.000 euros 7,27%; De 95.000 a 100.000 euros 7,70%; De 100.000 a 105.000 euros 8,12%; Más de 105.000 euros 8,55%.

El abono de la retribución variable en los porcentajes señalados se producirá una vez formuladas las cuentas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Junta General, pero en todo caso no más tarde del 30 de abril, siempre que a fecha de cierre del ejercicio inmediatamente anterior el Banco haya realizado la devolución de los 124 millones de euros en Bonos suscritos por el FROB y siempre que el abono de dicha retribución variable no implique que el resultado de la Entidad en dicho ejercicio sea negativo o no se alcancen los ratios de capital previstos en el Plan de Recapitalización aprobado por las autoridades monetarias españolas y europeas.

c) disposiciones comunes a los apartados a. y b. anteriores.

Las medidas de reducción salarial y de conversión de retribución fija en retribución variable establecidas en los apartados anteriores no se aplicarán para los salarios inferiores a 30.000 euros. Además, el salario resultante de la reducción y de la conversión no podrá ser inferior a la citada cantidad. Igualmente, y en todo caso, la reducción de la retribución fija que corresponda por aplicación de las tablas anteriores no podrá suponer la percepción de un salario inferior al previsto en el Convenio Colectivo aplicable para su nivel y categoría profesional.

Con el fin de no perjudicar las bases de cotización que por el efecto de la aplicación de las medidas anteriormente expuestas pudieran resultar minoradas, la empresa se compromete en tales supuestos a hacerse cargo del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social para mantener la misma base de cotización durante todo el período de aplicación de tales medidas.

d) suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales y compromiso de armonización y ahorro. Desde el día 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017, se suspenderá la aplicación de los siguientes beneficios y mejoras que disfrutaban los trabajadores en función de la Entidad de procedencia.

Seguro de vida colectivo que vienen disfrutando los empleados de Cajastur y Caja Cantabria y los empleados de BCCM.

Seguro médico de los empleados procedentes de Cajastur.

Obsequio o Cesta de Navidad de los empleados de BCCM.

Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.

Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura.

Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura.

Pagas por 25 años de servicios/premios de dedicación.

Plus Sentencia Terminal a los empleados procedentes de Banco CCM.

Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.

Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM.

Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.

Finalizado el periodo de suspensión de tales beneficios y mejoras sociales, las partes se comprometen a negociar la armonización de los mismos con la obligación de que su coste global sea inferior como mínimo en un 30% respecto de su coste actual.

e) suspensión de aportaciones a planes de pensiones.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá para todos los partícipes la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación.

A partir del 31 de diciembre de 2017, se establecerá un plan para la recuperación, durante un período de siete años, consecutivos o no, a razón de 1/7 cada año, de las cantidades que hayan sido dejadas de aportar por aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, siempre que cada uno de esos años el ROE de Liberbank en el ejercicio, no resulte inferior al coste medio de capital en el periodo, determinado éste coste medio por experto independiente designado por acuerdo de las partes, y que el Grupo cumpla con los ratios de capitalización legalmente requeridos para cada ejercicio. Estos ratios se calcularán en base a la información contenida en las cuentas anuales, una vez que éstas hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas.

Para aquellos partícipes que durante el citado plan de recuperación causen baja por jubilación o por despido colectivo la empresa realizará una aportación extraordinaria por la totalidad de las aportaciones pendientes de recuperar.

Las partes se comprometen a realizar lo necesario para incorporar lo previsto en este apartado a las especificaciones de los planes de pensiones en el plazo máximo de 60 días.

II. medidas de inaplicación o descuelgue del convenio colectivo.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y hasta la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Crédito, no serán de aplicación las siguientes condiciones de trabajo establecidas en el mismo: plus convenio y ayuda de estudios.

Si la vigencia del Convenio Colectivo finalizara con anterioridad al transcurso de cuatro años desde el inicio de la aplicación de tales medidas, las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para mantener la inaplicación durante ese periodo.

III. suspensiones de contratos y reducciones de jornada.

a. suspensión temporal de contratos.

Se suspenderá el contrato de trabajo de los 30 trabajadores que han manifestado su adscripción a esta medida durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses, de conformidad con el calendario de aplicación que se ha comunicado una vez finalizado el plazo de adscripción voluntaria a la medida, a la que se han adherido. Las suspensiones de contrato se ejecutarán en todo caso en el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2016. No obstante, estos trabajadores, en el plazo de siete días desde la firma del presente acuerdo, podrán optar por ser incluidos en la medida regulada en el apartado B) siguiente.

A la finalización del período de suspensión del contrato el trabajador se reincorporará a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.

b. reducción de jornada.

1. Un total de 775 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 50% anual durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2016, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo de tres años de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 50% de la jornada serán los siguientes:

Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas. La definición del valor aportado por las funciones desempeñadas vendrá determinado por la valoración de cada puesto, en aquellos casos de puestos sometidos a una valoración de mercado, y, para aquellos puestos que no estén sometidos a esa valoración de mercado, por el Nivel retributivo de Convenio Colectivo que tenga asignado quien, en cada caso, esté asignado al mismo.

Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida, por cuanto la función que realizan pueda ser asumida o compensada desde otras posiciones, sin que ello afecte al normal desarrollo de la actividad por parte de la Entidad.

Dimensionamiento de la Red Comercial. Consideración de variables de productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros. La productividad exigida varía según los territorios de manera que, (1) en los territorios naturales queden consideradas las distintas cargas operativas que se derivan de los diferentes niveles de migración a canales de autoservicio y de que se haya materializado o no la integración de la plataformas de sistemas y (2) en la zona de Expansión ha de asegurarse el cumplimiento de la dimensión prevista en el Plan de Reestructuración del Banco.

Dimensionamiento de Servicios Centrales. Realizado de conformidad con el estudio elaborado por la empresa Boston Consulting Group, en base a referencias y métricas de entidades nacionales e internacionales comparables a Liberbank.

Polivalencia y flexibilidad funcional, en cuanto a la capacidad del trabajador para asumir otras tareas o funciones distintas a las que presta habitualmente.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 3 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible. En todo caso, se garantiza una prestación de servicios de un mínimo de cinco días al mes a los trabajadores afectados por esta medida.

Una vez finalizado el periodo de reducción de jornada, y desde el 16 de junio de 2016 al 15 de junio de 2017, los trabajadores afectados por esta medida mantendrán el horario de trabajo a que se refiere el punto 3 de este apartado B), sin reducción proporcional de salario.

2. Un total de 770 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 30% durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo de cuatro años de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 30% de la jornada serán los mismos que los expresados para la reducción del 50% de la jornada.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 3 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.

3. Los trabajadores no afectados por la medida de suspensión de contratos regulada en el apartado A) ni por la reducción de jornada regulada en los puntos 1 y 2 de este apartado B esto es, los 3.897 trabajadores restantes, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2017, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando: Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.

Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre. Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

En los centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este Capítulo, salvo en el supuesto de despido procedente, la Entidad se hará cargo de la cuantía que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas.

Ayudas financieras.

En el supuesto de que por efecto de la reducción salarial derivada de la aplicación del presente acuerdo el trabajador que mantenga préstamos con la Entidad alcance un nivel de endeudamiento superior al 40 por ciento

de los ingresos del trabajador o de la unidad familiar en caso de que se hubieran tenido en cuenta los ingresos de otros miembros de la misma para la concesión de la operación, podrá solicitar la modificación del plazo de amortización o carencia de los préstamos con el objetivo de situarse por debajo del citado nivel de endeudamiento.

Las cuotas de los anticipos de nómina existentes se adaptarán al 10% del salario resultante de la aplicación de este acuerdo.

#### V. movilidad geográfica.

Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 31 de mayo de 2017, salvo en lo que respecta a las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo que se reducirán en un 25%. No obstante, las partes entienden consideran que no existe movilidad geográfica y por tanto no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros.

#### VI. compromiso de negociación.

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 31 de mayo de 2017, sin perjuicio de los plazos que para cada una de las medidas se contempla en el presente documento o de la aplicación de algunos aspectos más allá de la citada fecha.

No obstante, y en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula adicional segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades financieras, las partes se comprometen hasta la fecha señalada en el apartado anterior a que antes de abordar cualquier proceso de reordenación o reestructuración de plantilla de alcance colectivo, las partes promoverán la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produzcan operaciones societarias o corporativas, tales como fusión, integración o compra del Banco por un tercero, las partes se comprometen a negociar de buena fe el posible cese a partir de dicho momento de la aplicación de las medidas establecidas en el presente Acuerdo.

#### VII. comisión de seguimiento

Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de las Entidades.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo y desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el presente acuerdo.

La Comisión se reunirá al menos una vez cada seis meses." (Documento número 14 del expediente administrativo).

12.º- CCOO y UGT se apresuraron a informar sobre la consecución del acuerdo, que se publicó en la prensa digital antes de iniciarse el proceso de mediación. El 25-06-2013 en el SIMA la empresa puso sobre la mesa y las secciones sindicales de CCOO y UGT manifestaron su conformidad con la propuesta, mientras que las demás secciones sindicales se opusieron a la suscripción del acuerdo. La empresa demandada no compareció a las mediaciones, promovidas por las demás secciones sindicales.

13.º- El 5-07-2013 las empresas demandadas notificaron el acuerdo a la DGE.

14.º- El 10-07-2013 las empresas demandadas notificaron a la comisión negociadora la aplicación de las medidas, acordadas en el SIMA el 25-06-2013.

15.º- El 15-07-2013 la DGE acusa recibo de la notificación empresarial y emite oficio en el que pone en cuestión la legalidad de la actuación empresarial. La empresa contesta el 19-07-2013 mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

16.º- El 14-11-2013, en proced. 193/2013, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente:

" Estimando parcialmente la demanda interpuesta por CSI CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS; STC-CIC SINDICATO TRABAJADORES DE CREDITO, a la que se adhirieron CONFEDERACION SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS; CSIF; APECASYC contra LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT, anulamos las medidas impuestas por vulneración de la libertad sindical de los sindicatos demandantes y adheridos a su demanda, ordenamos el cese de dicho comportamiento y

condenamos a LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT a reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la aplicación de las medidas. - Condenamos solidariamente a las empresas antes dichas, así como a CCOO y a UGT a abonar a cada uno de los sindicatos actores la cantidad de 600 euros en concepto de daños morales, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda".

Dicha sentencia fue aclarada por Auto de 25-11-2013, donde se precisó que los sindicatos condenados solo tenían que hacer frente a la condena solidaria. La sentencia fue notificada a la empresa en fecha 19/11/13, tras lo cual la empresa ha interpuesto recurso de casación que se encuentra pendiente de resolución ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. En el mes de diciembre de 2013 por la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y CANTABRIA, "APECASYC", STC-CIC SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTES Y DE FUNCIONARIOS (CSI-CSIF) y por CSI CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS se solicita la ejecución de la sentencia de fecha 14/11/2013 y la reposición de todos los trabajadores afectados por el conflicto colectivo en las condiciones previas que conformaban la relación laboral con anterioridad al Acuerdo alcanzado el 25/06/2013 ante el SIMA, entre LIBERBANK S.A., banco de Castilla-La Mancha S.A., CCOO y UGT por la cual se dejaba sin efecto las medidas aplicadas por la empresa y, en consecuencia, se requiera a la empresa a reponer a todos los trabajadores en las condiciones que regían la relación laboral previa al ERTE 247/2013. APECASYC, solicita asimismo que se proceda al abono de las cantidades objeto de la condena. Habiéndose dictado Auto por esta Sala de fecha 28 de marzo de 2014 en cuya parte dispositiva se desestima la pretensión de ejecución provisional de la sentencia dictada en fecha 14 de noviembre de 2013 en la forma en que ha sido solicitada.

17.º. - El 20-11-2013 la empresa comunicó a la RLT; a las secciones sindicales y a los trabajadores de centros sin representación legal la intención empresarial de iniciar un ERE mediante escrito del siguiente tenor literal:

"... La Sentencia dictada el 14 de noviembre de 2014 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se declara la nulidad de las medidas establecidas en el Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de junio de 2013 con la representación sindical mayoritaria en la Entidad, ordenando reponer la situación al momento anterior a la aplicación de dichas medidas.

La Entidad va a interponer recurso de casación contra la misma ante la sala de lo social del Tribunal Supremo, no obstante lo cual, con el fin de poder dar una nueva oportunidad a la negociación colectiva, se les comunica la intención de iniciar un nuevo período de negociación y consultas al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 82.3 del ET, para tratar de llegar a un acuerdo sobre el alcance y contenido de las medidas necesarias para cumplir los planes y compromisos asumidos por la empresa, procedimiento que afectará a la totalidad de los centros de la empresa.

Al mismo tiempo, instaba a los trabajadores para que constituyeran la Comisión negociadora al objeto de determinar los interlocutores ante la dirección de la empresa. (Descripción 101).

Con fecha 21 de noviembre de 2013, LIBERBANK remite un correo electrónico a los representantes de los trabajadores con el siguiente tenor literal: "... Tal y como les ha sido anunciado en el día de ayer, la entidad se propone abordar en los próximos días un nuevo período de negociación y consultas al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 82.3 del ET, una vez declarado nulo el Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de junio de 2013 por sentencia dictada por la Audiencia Nacional y sin perjuicio del recurso de casación que contra ella se interponga.

A pesar de que la Entidad entiende que no procede, dado los antecedentes que originan la apertura de este proceso, llevar a cabo un proceso de negociación previo e informal a que se refiere la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de ahorros para los años 2011/2014, en tanto que la finalidad del citado precepto convencional ha sido cubierto sobradamente durante los últimos meses, que no es otra que la de buscar fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo, atendiendo a la solicitud formulada por algunos sindicatos, les convocamos para el próximo miércoles, 27 de noviembre..." (Descripción 199 y siguientes).

La empresa demandada remitió comunicación en la intranet a todos los empleados de fecha 5-12-2013, por la que, en ejecución provisional de la sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de noviembre de 2013, se comunica a todos los empleados que, en cumplimiento del Fallo de la misma, y sin perjuicio del Recurso de Casación interpuesto por la Entidad, dejarán de aplicarse a partir del día 31 de este mes de diciembre las medidas derivadas del Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de junio de 2013. (Descripción 243).

18.º- El GRUPO LIBERBANK se dirigió a las secciones sindicales de CCOO, UGT, CSICA, CSIF, STC-CIC y APECASYC, así como a los representantes unitarios de los trabajadores y a los trabajadores de los centros sin representantes de los trabajadores para notificarles su decisión de promover un procedimiento de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, instándoles a constituir la correspondiente comisión negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.4 ET, para el 11-12-2013, fecha en la que se iniciaría el período de consultas. Los sindicatos representados en el Grupo constituyeron la comisión negociadora designando 13 miembros (C.C.O.O. 5 representantes; U.G.T.: 3 representantes; C.S.I.C.A.: 1 representante; C.S.I.F.: 1 representante; C.S.I.: 1

representante; A.P.E.C.A.S.Y.C: 1 representante. Y tres asesores sindicales designados por los sindicatos U.G.T.; CSICA y CSIF (1 cada uno).

El 11-12-2013 se inició el período de consultas del procedimiento, promovido por el Grupo Liberbank, con la comisión de trece miembros por las secciones sindicales convocadas, quienes acreditaron la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. Las secciones sindicales de CCOO y UGT realizaron manifestaciones, que obran en autos y se tienen por reproducidas, aportándose un informe por CSICA, que se tiene también por reproducido. La empresa entregó la documentación siguiente:

Memoria explicativa de las causas alegadas.

Escrito de presentación del expediente ante la Autoridad Laboral.

Comunicación de 20-11-2013 de la intención empresarial de iniciar un ERE, realizada a la RLT; a las secciones sindicales y a los trabajadores de centros sin representación legal.

Plantilla en el momento de inicio del expediente por provincia y categoría profesional. Número de trabajadores por centro de trabajo último año.

Listado y clasificación profesional por centro de trabajo de los trabajadores afectados por la reducción y suspensión de jornada.

Criterios de designación de los afectados.

Periodo previsto para la realización de los despidos.

Acta constitución comisión negociadora.

Actas periodo de consultas.

Comunicación decisión final autoridad Laboral. Petición de informe del art.64 E.T ., a los RLT.

Cuentas anuales auditadas de 2011 y 2012 de BANCO CLM; LIBERBANK y consolidadas de GRUPO LIBERBANK.

Cuentas intermedias auditadas de enero a septiembre de 2012 y de enero a junio de 2013 de GRUPO LIBERBANK.

Balance y cuenta de pérdidas y ganancias a septiembre de 2013 de GRUPO LIBERBANK.

Balance y cuenta de pérdidas y ganancias trimestrales de 1-1-2012 al 30-9-2013 de BANCO CLM y LIBERBANK.

Informes económicos consolidados del 1.º, 2º y 3º trimestre de 2013. Informe técnico.

Acciones formativas.

Escrituras de apoderamiento de Agustín .

El G. LIBERBANK solicitó, así mismo, el informe exigido por el art. 64.5 ET, que se aportó, en su momento, por los requeridos.

19.º-La propuesta inicial, promovida por la empresa, se concretó del modo siguiente:

#### I. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA.

A) La suspensión del contrato afectará a 1332 trabajadores durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses. Las suspensiones de contrato se materializarán en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 15 de junio de 2016.

A la finalización del período de suspensión del contrato los trabajadores afectados tendrán derecho a reincorporarse a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.

B) Un total de 1.000 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 30 % durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 15 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo de cuatro años de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

El calendario y horario en función del tipo de centro al que está adscrito el trabajador y de la entidad de procedencia, con el objeto de armonizar el horario comercial, será el siguiente:

Para centros de Trabajo Tipo 1 (principalmente oficinas medianas y grandes) provenientes de:

Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura:

-Horario de 8:30 a 14:30 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.

-Horario de 8:30 a 13:30 los meses de Julio y Agosto.

-Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el

día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción.

#### Caja de Ahorros de Santander y Cantabria en territorio natural

-Horario de 8:30 a 15:00 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.

-Horario de 8:30 a 14:30 horas los meses de Junio y Septiembre. -Horario de 8:30 a 13:40 los meses de Julio y Agosto.

-Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción. Caja de Ahorros de Asturias

-Horario de 8:30 a 15:00 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.

-Horario de 8:30 a 14:30 horas los meses de Junio y Septiembre.

-Horario de 8:30 a 13:20 los meses de Julio y Agosto.

-Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción. Banco Castilla La Mancha, S.A.

-Horario de 8:30 a 15:00 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.

-Horario de 8:30 a 14:30 horas los meses de Junio y Septiembre.

-Horario de 8:30 a 14:15 el mes de Julio.

-Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción.

Para centros de Trabajo Tipo 2 (principalmente oficinas pequeñas) provenientes de:

Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura:

-El horario durante todo el año será de 9:00 a 13:50 horas.

Caja de Ahorros de Santander y Cantabria

-El horario de entrada durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:20 y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:50.

Caja de Ahorros de Asturias

-El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:15 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:45 horas. Banco Castilla La Mancha, S.A.

-El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:25 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 14:05 horas.

Para centros de Trabajo Tipo 3 (principalmente de SSCC) provenientes de:

Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura:

-El horario durante todo el año será de 9:00 a 13:55

Caja de Ahorros de Santander y Cantabria

-El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:20 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:50 horas.

Caja de Ahorros de Asturias

-El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:15 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:45 horas.

Banco Castilla La Mancha, S.A.

-El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:25 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:55 horas.

Los criterios de selección utilizados para la aplicación de las medidas de suspensión del contrato y de la reducción del 30% de la jornada son los expuestos en la comunicación de inicio del periodo de consultas.

C) Los trabajadores no afectados por la medida de suspensión de contratos regulada en el apartado A), ni por la reducción de jornada del 30 % regulada en el apartado B), esto es, los 2.918 trabajadores restantes, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 15 de junio de 2017, en los porcentajes que a continuación se señalan, en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando, y con el horario siguiente:

- Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.

- Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual:

1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.

- Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

- Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

## II. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se proponen las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:

A. Reducción salarial temporal aplicable a toda la plantilla .

Los trabajadores tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre la retribución fija total anualizada que perciban en cada momento, tomando en consideración el salario correspondiente a la jornada completa y sin aplicación de reducciones salariales previas, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de mayo de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva, en la que se aplica menor reducción a los salarios más bajos y mayor a los salarios más altos:

Retribución Fija % Reducción

De 30.000 a 35.000 euros	4,75%
De 35.000 a 40.000 euros	5,70%
De 40.000 a 45.000 euros	6,65%
De 45.000 a 50.000 euros	7,60%
De 50.000 a 55.000 euros	8,55%
De 55.000 a 60.000 euros	9,50%
De 60.000 a 65.000 euros	10,45%
De 65.000 a 70.000 euros	11,40%
De 70.000 a 75.000 euros	12,35%
De 75.000 a 80.000 euros	13,30%
De 80.000 a 85.000 euros	14,25%
De 85.000 a 90.000 euros	15,20%

De 90.000 a 95.000 euros 16,15%  
De 95.000 a 100.000 euros 17,10%  
De 100.000 a 105.000 euros 18,05%  
Más de 105.000 euros 19,00%

No se aplicará reducción salarial para los salarios inferiores a 30.000 euros ni el salario resultante de la reducción podrá ser inferior a la citada cantidad.

Igualmente, y en todo caso, la reducción salarial que corresponda por aplicación de la tabla anterior no podrá suponer la percepción de un salario inferior al previsto en el Convenio Colectivo aplicable para su nivel y categoría profesional.

#### B. Supresión definitiva de algunos beneficios y mejoras sociales.

Con efectos del día 1 de enero de 2014, se suprimirán los siguientes beneficios y mejoras de que disfrutaban los trabajadores en función de la Entidad de procedencia.

-Seguro de vida colectivo que vienen disfrutando los empleados de Cajastur y Caja Cantabria y los empleados de BCCM.

-Seguro médico de los empleados procedentes de Cajastur.

-Obsequio o Cesta de Navidad de los empleados de BCCM.

-Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.

-Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura.

-Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura.

-Pagas por 25 y 40 años de servicios/premios de dedicación.

-Plus Sentencia Terminales a los empleados procedentes de Banco CCM.

-Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.

-Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM.

-Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.

#### C. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá para todos los partícipes, hayan o no extinguido el contrato de trabajo, la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación.

### III. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Cuando como consecuencia de la reestructuración de la red de oficinas y de los Servicios centrales, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 50 Kilómetros desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará con derecho del trabajador a percibir una indemnización en compensación por movilidad, a tanto alzado, de los siguientes importes:

Más de 100 y hasta 200 Kms: 13.500 euros.

Más de 200 y hasta 300 Kms: 15.000 euros.

Más de 300 Kms: 16.500 euros.

Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no será objeto de compensación alguna.

Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que suponga un cambio efectivo de residencia, de 525 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado, salvo que, por cualquier causa retornara a menos de 50 Km. de la población de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda.

Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Entidad ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, salvo que el trabajador opte por percibir la ayuda en lugar de la utilización de la vivienda puesta a su disposición.

### IV. MEDIDAS DE INAPLICACIÓN O DESCUELGO DEL CONVENIO COLECTIVO.

a) Suspensión devengo trienios y ascensos por antigüedad durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y hasta el 31 de mayo de 2017.

b) Suspensión del abono del Plus Convenio durante los años 2014 a 2017 inclusive. c) Suspensión de las ayudas de guardería, para la formación de hijos de empleados y para estudios de empleados, establecidas en el Convenio durante los años 2014 a 2016, inclusive".

20.º- El 12-12-2013 el G. LIBERBANK notificó a la Dirección General de Empleo su decisión de promover un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada. En la comunicación inicial aportada a la Autoridad Laboral, anunciaba la suspensión por causa económica de los contratos de trabajo de hasta 1.332 trabajadores, durante 18 meses, en el periodo comprendido entre el 1-1-2014 y el 15-6-2016; medidas de reducción de jornada de 3.918 trabajadores del I-I 2014 al 15-6-2017, según los porcentajes fijados nominativamente en los Anexos II y III de la comunicación inicial; así como medidas de modificación de condiciones de trabajo; movilidad geográfica e inaplicación del convenio colectivo.

Las causas alegadas por la empresa son las siguientes: causas económicas, que en esencia son las siguientes, la evolución financiera del Grupo Liberbank ha sido negativa. El resultado ha cierre del ejercicio 2012 refleja pérdidas consolidadas por importe de 1933 millones de euros, de las que pérdidas por importe de 1834 millones de euros corresponden a la sociedad dominante del Grupo. Este deterioro se debe principalmente al incremento de las pérdidas por deterioro de activos. Como consecuencia del incremento de la tasa de morosidad, del enduro crecimiento de la legislación vigente en cuanto a los criterios de provisiones para activos y del proceso de des consolidación inmobiliaria vía traspaso de activos a la SAREB.

Las pérdidas obtenidas durante el ejercicio 2012 tuvieron como consecuencia para Liberbank la reducción de la cifra computable como capital principal hasta un importe de 954 millones de euros, lo que situó el ratio de capital en un 4,60%, muy lejos del 9% requerido por las autoridades y justifica la aprobación por parte de la Comisión Europea FROB y banco de España, el pasado 19 y 20 de diciembre, del plan de recapitalización del y verbal, el cual contempla medidas de diversa índole, y entre ellas ayudas públicas para la recapitalización de la Entidad.

Las magnitudes del balance muestran un deterioro significativo del negocio con una fuerte caída de la inversión crediticia y de los depósitos de la clientela. Así el margen bruto que revela la cuenta de resultados del grupo durante los ejercicios 2011 y 2012 pasa de 1.211.764 miles de euros a 864.484 miles de euros, es decir una disminución en 2012 respecto al año precedente de 347 millones de euros, lo que representa una caída del 29%. El balance a 30 de septiembre de 2013 muestra que, lejos de recuperarse, las principales magnitudes han seguido deteriorándose, así la inversión crediticia y los depósitos de la clientela se han reducido sobre los de cierre de 2012.

Por su parte, el margen de interés en 2012 ha caído un 7,6% respecto al ejercicio anterior, que tiene su origen en el negocio minorista provocado por el incremento de la morosidad y la bajada de la cartera crediticia. Durante los nueve primeros meses de 2013 el margen de intereses ha sido un 24,8% inferior al del mismo periodo de 2012.

El resultado de explotación fue en 2012 negativo por importe de 1917 millones de euros. Durante los nueve primeros meses de 2013, el resultado de explotación también ha sido negativo (pérdidas) por importe de 35,6 millones de euros.

Los ingresos, margen de intereses, de los tres últimos trimestres consecutivos de 2013 ha sido inferiores a los ingresos obtenidos en los mismos trimestres del año anterior, lo cual pone de manifiesto una caída persistente del nivel de ingresos de Liberbank.

Contando con una recuperación del negocio a partir de 2015, ejercicio en el que las principales magnitudes para cedente recuperase en las proyecciones esperadas en el propio Plan, la proyección de las presentes medidas, junto con otras adoptadas, permitirán alcanzar los vaticios de eficiencia que le permitan ser competitiva, ajustar su capacidad productiva y la reducción del coste unitario, permitirán el cumplimiento del plan de Capitalización y la viabilidad futura de la Entidad. Las causas son las apuntadas anteriormente y las que constan en la memoria explicativa e informe técnico que se han entregado a la representación de los trabajadores.

21.º- El 17 de diciembre de 2013 se produce nueva reunión. Los sindicatos entregan una propuesta conjunta, la empresa rechaza la propuesta sindical. CCOO solicitó, adhiriéndose UGT, que se aclaren determinadas disfunciones en el censo, se aporte el documento confidencial "Therm Sheet", junto con el plan de dimensionamiento de plantillas de servicios centrales, el número de becarios y su ubicación, el número de trabajadores, afectados por la suspensión de aportaciones al plan de pensiones, que han extinguido su relación laboral y la comparativa de costes con la medida precedente y la actual. UGT solicitó, además, que se desglosaran gastos de administración y personal de 2012 y 2013. CSICA aporta documento valorativo de la memoria que resume verbalmente. CSIF reitera aclaraciones sobre los datos del censo y pide cuantificación de ahorro por jubilaciones. CSI dice que no se aportaron las cuentas provisionales adecuadamente y requiere el "Therm Sheet" completo, junto con el Plan de negocio. APECASYC insiste en las peticiones precedentes y solicita que todos los sindicatos reciban la misma información. - STC aporta documento propio y manifiesta su voluntad negociadora.

La empresa aportó el Plan de reestructuración, aprobado por la UE el 20-12- 2012, así como la cuantificación del ahorro perseguido por las medidas propuestas y el Plan de reestructuración de LIBERBANK de 14-12-2012, al que se anexó el "Therm Sheet" extractado en inglés.

En la reunión de 19 de diciembre de 2013 Los sindicatos formulan una propuesta conjunta que rechaza la empresa. La empresa aporta el listado correcto de los representantes de los trabajadores, al haber detectado errores en el entregado inicialmente, si bien subrayó que no afectaba a la composición de la comisión negociadora. Aclaró, a continuación, los datos de plantilla a 30-11-2013. Respondió y cuantificó, a continuación, sobre los ahorros, que se alcanzarían de aplicarse las propuestas, promovidas por los sindicatos, concluyendo que la primera hipótesis supondría un impacto global en la cuenta de resultados del período 2014-2016 de -10,2 MM euros y de - 18,5 MM euros la segunda hipótesis, por lo que las considera inviables. La empresa manifiesta que puede modificar su propuesta inicial para trabajar sobre un esquema similar a las propuestas contenidas en el acuerdo de 25 de junio, modificando aquellas cosas que sean necesarias, pero con medidas alternativas de reducción salarial, reducción de jornada, suspensión de beneficios y aportaciones a planes de pensiones e inaplicación de incrementos derivados del Convenio. Sobre tal esquema, está dispuesta a avanzar y a admitir contrapropuestas que vayan por un camino parecido en términos de medidas, incluso adaptándolo a la situación actual. La empresa manifiesta que no está hablando de reeditar ningún acuerdo, sino poder avanzar sobre el esquema de medidas que allí se contiene para adaptarlo, modificarlo, suprimiendo si es necesario alguna medida e implantando otras, poniendo el acento de reducción de costes en cada una de las medidas para que el impacto sea el más digerible para la plantilla, todo ello en función de las propuestas sindicales que al respecto pueda haber, haciendo un esfuerzo en tal sentido. La empresa manifiesta que la propuesta es concreta, pues supone la aplicación de medidas que ya estaban en el Acuerdo de junio, pero en todo caso, acepta tal reflexión, que debe ser por las dos partes, para, incidiendo en que está dispuesta a introducir todos los elementos necesarios que, cumpliendo el objetivo y siendo posible en términos de organización, pueda permitir un acuerdo.

CCOO reitera la aportación de la documentación solicitada y en concreto el documento consistente en el Term Sheet completo suscrito por la UE, España y la propia Entidad y el estudio de dimensionamiento de Boston Consulting. CSI aporta un documento con sus proposiciones, subraya que no se aportaron las cuentas provisionales a 30-09-2013 y que las empresas del Grupo han parasitado a LIBERBANK. Por último expone la parasitación de LIBERBANK S.A. por otras empresas del Grupo que utilizan sus cursos para mostrar pérdidas. CSIF denuncia que los becarios hacen de cajeros y solicita información sobre ahorros producidos por el despliegue de las unidades de gestión. UGT vuelve a requerir la información solicitada anteriormente. - APECASYC solicita el documento completo de la UE. CSICA denuncia que la propuesta de ahorro empresarial es irracional y subraya que su propuesta supondría una disminución de 1200 FTes frente a los 666 comprometidos. CCOO denuncia que no se han pedido ayudas suficientes como para acometer una reestructuración plausible y STC reprocha falta de transparencia y que no se hayan tenido en cuenta los ahorros por bonificaciones de la Seguridad Social causados por el ERTE.

La empresa manifiesta que ha aportado toda la documentación exigible legal y reglamentariamente, así como la documentación reglamentaria pertinente. Destaca que los becarios realizan propiamente funciones formativas y que los jubilados no se verán comprometidos por la suspensión de aportaciones. - Subraya, a continuación, que LIBERBANK y CCM son el 99% del grupo consolidado, ya que la aportación de otras mercantiles es absolutamente irrelevante.

La representación social pide que se cuantifique el impacto de la reducción de jornada y la reducción del 10% del salario en sueldos inferiores a 30.000 euros, respondiéndose por la empresa que la masa salarial asciende a 18,4 MM euros, de los que el 3,4% corresponde a sueldos inferiores a 30.000 euros, advirtiendo que tiene que realizar una simulación para concretar el impacto de las bonificaciones de S. Social.

La representación social propone una reducción del 15% lineal, lo que supondría un ahorro de 27 MM euros, a lo que habría que añadir otros 20 MM euros por la suspensión de aportaciones al plan de pensiones y las bonificaciones de S. Social. - La empresa, aclara que la suspensión de aportaciones solo afectaría al personal en activo y manifiesta que la propuesta social solo permitiría ahorrar 41 MM euros, lo que considera totalmente insuficiente, subrayando, a continuación, que la propuesta es inasumible organizativamente. - La empresa manifiesta su voluntad de corregir el acuerdo de 25-06-2013, pero manteniendo medidas alternativas de reducción salarial y jornada, suspensión de aportaciones al Plan de pensiones e inaplicación del convenio, entendiéndose que se mejora sustancialmente lo allí pactado. - La empresa se compromete a consultar a la TGSS el impacto de reducir jornada y salario en un 10%. - CCOO manifiesta que no está dispuesta a reeditar el pacto precedente por los problemas planteados, contestándose por la empresa que está dispuesta a avanzar sobre la filosofía descrita. - La representación social insiste en que deben desplegarse medidas igualitarias y la empresa insiste en basar el acuerdo en el precedente con las correcciones que sean necesarias.

El 23 de diciembre de 2013 se produce la cuarta reunión de la comisión negociadora, donde la empresa plantea reducir de 775 a 715 los trabajadores, que verían reducida su jornada un 50%, por lo que 60 trabajadores no se verían afectados por dicha medida y propone que se aplique una reducción del 30% a 830 empleados, considerándose mayoritariamente por la representación social que dicha propuesta no es admisible. - La

representación social propone que los trabajadores, que rechacen la movilidad geográfica, cobren una indemnización de 45 días por año; establecen la referencia salarial para salidas voluntarias; proponen que la reducción de jornada sea del 15% para toda la plantilla, excepto para 900 trabajadores a quienes se reduciría un 20% y admiten la suspensión de aportaciones al Plan de pensiones de los trabajadores en activo y que se complemente con un 25% las suspensiones de contrato. - La empresa manifiesta que la indemnización propuesta incrementa los costes y subraya que la reducción generalizada de jornada afectaría a 3000 trabajadores, aunque propone que no se aplique la reducción de jornada a 130 personas y admite que no se efectúe movilidad geográfica a los trabajadores con reducción del 50% de jornada. - La representación social rechaza la propuesta empresarial e insiste que sus propuestas permitirían reducir un 25% los gastos. - CSIF solicita información sobre el ahorro de las prejubilaciones y la aplicación de la UGC, s desde agosto de 2012. - CSI reprocha que la información aportada es incompleta. - CSICA manifiesta que mientras en la mesa se plantea un escenario muy negativo en otros foros se plantean escenarios mucho mejores de la situación de la empresa, información en la que abundan los informes de análisis financiero del BBVA. STC manifiesta que la empresa lo que pretende es mantener las medidas del 25 de junio que han sido anuladas por la Audiencia Nacional y recuerda que la propia sentencia dice que hay que negociar realmente y no dar apariencia de que se está haciendo. APECASYC quiere dejar constancia que la propuesta planteada por la representación social permite alcanzar los ahorros y solicita que se le facilite la información que ha solicitado en anteriores actas.

La empresa, aunque considera que la comisión dispone de la información necesaria sobre el Therm Sheet, pone a disposición de la representación social todo el documento en su propia sede. - Informa, a continuación, que el ahorro en bonificaciones de la S. Social asciende a 241.000 euros y las prejubilaciones a 5 MM euros y señala que está dispuesta a reconsiderar los porcentajes de reducción de jornada, siempre que concurren medidas alternativas de ahorro, que permitan alcanzar el objetivo.

El 26 de diciembre de 2013 se produce la quinta reunión, donde la empresa propuso reducir en 45 trabajadores sobre la última propuesta a los trabajadores afectados por la reducción del 50% de jornada durante 2, 5 años, así como aplicar durante 3, 5 años la reducción del 30% de jornada y sueldo a 900 trabajadores, mientras que al resto se les aplicaría una reducción entre el 10,04 y el 13,56% de jornada y sueldo. - Propuso, además, una alternativa de prejubilación para trabajadores entre 56 y 57 años, siempre que se dieran determinadas condiciones, que obran en autos y se tienen por reproducidas. Mantenimiento de reducción salarial y sustitución de parte del salario fijo en variable. - Recuperación de las aportaciones de suspensión de aportaciones al Plan de pensiones e inaplicación de determinados aspectos del convenio y no movilidad geográfica para trabajadores a quienes se haya aplicado una reducción del 50% de jornada.

Ante la propuesta, presentada por la representación social, la empresa manifiesta que el ahorro sería inferior a 35 MM euros y vuelve a realizar una contrapropuesta, consistente en aplicar la reducción del 50% de la jornada y salario a 610 trabajadores sin ninguna otra repercusión salarial; aplicación de reducción del 35% de salario y jornada a 900 trabajadores, sin ninguna otra reducción salarial; reducir el sueldo del personal directivo entre el 10 y el 13%; resto de trabajadores una reducción de jornada y salario del 20%, manteniéndose el resto de medidas anticipadas anteriormente, manifestando, a preguntas de APECASYC, que se ahorrarían solamente 80 MM euros, un 20% menos que en la propuesta inicial. - CCOO, UGT y CSIF proponen que se reduzca jornada y salario en un 17% para toda la plantilla, salvo para 1000 trabajadores, a quienes se podría reducir un 25% ambos conceptos; reducir entre el 10 y el 13% de las retribuciones al personal con sueldos inferiores a 30.000 euros; inaplicación del incremento salarial del convenio y contemplar la suspensión de algunos beneficios sociales y aplicación de las medidas en 2014 y 2015. - La empresa manifiesta que dicha propuesta está alejada de la realidad y los demás sindicatos reprochan la falta de flexibilidad de la empresa. por parte de CSI se señala que no se ha recibido la información que marca la Ley ni el plan de reestructuración y no se ha justificado la medida propuesta. Lo que perjudica la cuenta de resultados y el ratio de eficiencia es el gran peso de los gastos de administración y las dotaciones para deterioro de activos, fruto de la gestión empresarial, lo que hace señalar que no se sostiene la propuesta que carga sobre la plantilla el esfuerzo de los recortes. Considera grave las previsiones facilitadas por la empresa para los años próximos presentando beneficios de cientos de millones de euros incluso sin la aplicación de las medidas propuestas. CSICA manifiesta que la empresa se encuentra encorsetada por los compromisos asumidos por la Entidad con Bruselas y que tales compromisos son los que se deberían haber traído para su discusión en esta mesa de negociación. STC señala que se han olvidado de los gastos de administración pese a que se solicitaron reiteradas veces y la propuesta de reducción de los mismos teniendo en cuenta que el compromiso de la empresa abarca a los gastos de administración y personal y que no hay razones que justifiquen la precarización de las condiciones laborales que se pretenden. La empresa señala que los gastos de administración han sufrido una reducción significativa pero que deben ir acompañados de la reducción en la partida mayor de gastos que es la de personal. APECASYC solicita que se incorpore al Acta la intervención que aporta por escrito referida a la información solicitada que es distinta de la recibida. CSICA, STC, CSI y APECASYC aportan en este acto el informe a que se refiere el artículo 64.5 ET . La empresa manifiesta su sorpresa porque traigan a la reunión antes de concluir la negociación una valoración de la misma con informe negativo, además de negar las afirmaciones que en dichos escritos se contienen.

CCOO, UGT y CSIF proponen que las medidas se desplieguen tres años, admiten la reducción salarial del personal directivo; 1200 reducciones de jornada y salario del 30%; reducción de jornada y salario del 18% para el resto de los trabajadores, salvo los que cobre menos de 30.000 euros, a quienes se aplicaría entre el 10 y el 13% de reducción; no incremento de convenio para 2014; suspensión de beneficios sociales y aportaciones al Plan de pensiones conforme a su propuesta anterior. - La empresa admite que las medidas tengan duración de 3, 5 años; reducción de salarios del personal directivo entre 10 y 13,5%, más una escala progresiva ajustada al acuerdo precedente; reducción de jornada y salario del 35% a 1250 trabajadores; resto de trabajadores reducción del 18%, salvo para los que ganen menos de 30.000 euros, a quienes se reduciría entre el 10 y el 13,5%; inaplicación incremento convenio 2014, suspensión plus de convenio durante todo el período, así como suspensión trienios, ayuda de estudios y formación entre 2014 y 2016 inclusive; suspensión de beneficios sociales y aportaciones al plan de pensiones, si bien los trabajadores, a quienes sucede la contingencia, percibirán lo convenido durante la suspensión y el resto conforme a los acuerdos precedentes. - CCOO, UGT y CSIF manifiestan su acuerdo, salvo en algunos extremos, por lo que la empresa hace su última propuesta: 3, 5 años de duración; reducción de jornada y salario del 30% a 1250 trabajadores; reducción entre el 10 y el 13, 5% al personal directivo; reducción 18% jornada y salario para el resto del personal; trabajadores con menos de 30.000 euros anuales entre el 10/13, 5%; suspensión de determinados beneficios sociales; suspensión de aportaciones al plan de pensiones durante un período recuperable posteriormente y aportaciones extraordinarias cuando se actualice la contingencia; inaplicación incremento salarial del convenio en 2014; suspensión plus convenio, trienios y ascensos por antigüedad, ayuda de estudios con excepciones y mantenimiento del régimen de movilidad geográfica acuerdo 3-01-2011. - La representación social manifiesta su desacuerdo en lo que se refiere a los trienios y a la movilidad geográfica, por lo que la empresa retira la suspensión de los trienios y hace una contrapropuesta en materia de movilidad geográfica, que es aceptada por CCOO, UGT y CSIF, quienes ostentan el 78, 20% de la representación social. Las partes firmantes del Acuerdo manifiestan que se reservan el plazo de 48 horas para proceder a la revisión jurídica del mismo, que se entenderá plenamente ratificado y definitivo si en el citado plazo no hay comunicación a las otras partes en sentido contrario. (Se da por reproducido el contenido íntegro de las actas que obran unidas al documento número 5 del expediente administrativo).

22.º- El 31-12-2013 las empresas demandadas notificaron el acuerdo, alcanzado en el período de consultas y redactado el 27-12-2013, a la Dirección General de Empleo. En la comunicación de la decisión final a la Autoridad Laboral de 31-12-2013 el Grupo da por concluido el procedimiento de despido colectivo en los términos y condiciones del Acuerdo de finalización del período de consultas. Igualmente se aportan los calendarios con los horarios tras la reducción de jornada. El 20-1-2014 se celebra, tras citación vía correo electrónico, reunión conjunta en las oficinas de la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo en la comparecencia los sindicatos firmantes manifiestan que han recibido toda la documentación legal y por lo que respecta a la documentación adicional solicitada en el período de consultas, aunque alguna no ha sido aportada han tenido acceso al Term sheet en su integridad. Los restantes sindicatos ratifican su oposición al expediente. En fecha 23 de enero de 2014 se emitió informe por la Inspección de Trabajo en el que se recoge, en cuanto los criterios para la selección de trabajadores afectados, que los criterios de selección recogidos en el acta de acuerdo son los mismos que los comunicados al inicio del período de consultas, los cuales ya fueron utilizados en el acuerdo del SIMA de 25-seis-2013 para determinar los afectados por la medida de reducción de jornada del 50% y concluye afirmando que no se considera la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la conclusión del Acuerdo (se da por reproducido el contenido íntegro del informe que obra unido al documento número 14 del expediente administrativo).

23.º- El 31-12-2013 las empresas demandadas notificaron a los trabajadores la ejecución de la medida en los términos siguientes:

## I. SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

### A. Suspensión temporal de contratos.

Se suspenderá a partir del 1 de enero de 2014 el contrato de trabajo de los 30 trabajadores que manifestaron en su momento su adscripción voluntaria a esta medida durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses, de conformidad con el calendario de aplicación que les fue comunicado, descontando a estos efectos el periodo que han permanecido en suspensión de contrato durante el ejercicio 2013.

A la finalización del período de suspensión del contrato el trabajador se reincorporará a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por esta medida podrán optar en el plazo de quince días por cesar en la suspensión de contrato e incorporarse a la medida de reducción de jornada el 30 por ciento. Quienes tengan un salario inferior a 30.000 euros, podrán solicitar incorporarse a la reducción de jornada y salario del 30 por ciento o a la prevista en el punto 2 del apartado B. de este Capítulo I.

## B. Reducción de jornada.

1. Un total de 1.250 trabajadores reducirán su jornada de trabajo con la reducción proporcional de salario, en un 30% anual durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017.

Transcurrido el plazo de tres años y medio de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 30% de la jornada serán los siguientes:

- Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas. La definición del valor aportado por las funciones desempeñadas vendrá determinado por la valoración de cada puesto, en aquellos casos de puestos sometidos a una valoración de mercado, y, para aquellos puestos que no estén sometidos a esa valoración de mercado, por el Nivel retributivo de Convenio Colectivo que tenga asignado quien, en cada caso, esté asignado al mismo.

- Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida, por cuanto la función que realizan pueda ser asumida o compensada desde otras posiciones, sin que ello afecte al normal desarrollo de la actividad por parte de la Entidad.

- Dimensionamiento de la Red Comercial. Consideración de variables de productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros. La productividad exigida varía según los territorios de manera que, (1) en los territorios naturales queden consideradas las distintas cargas operativas que se derivan de los diferentes niveles de migración a canales de autoservicio y de que se haya materializado o no la integración de la plataformas de sistemas y (2) en la zona de Expansión ha de asegurarse el cumplimiento de la dimensión prevista en el Plan de Reestructuración del Banco.

- Dimensionamiento de Servicios Centrales. Realizado de conformidad con el estudio elaborado por la empresa Boston Consulting Group, en base a referencias y métricas de entidades nacionales e internacionales comparables a Liberbank.

- Polivalencia y flexibilidad funcional, en cuanto a la capacidad del trabajador para asumir otras tareas o funciones distintas a las que presta habitualmente.

Como consecuencia de la aplicación de dichos criterios la afectación de la reducción de jornada establecida en este apartado no podrá aplicarse por decisión de la empresa a ningún trabajador que en virtud de las medidas unilaterales comunicadas el 14 de junio o del Acuerdo de 25 de junio de 2013, tuviera una reducción de jornada inferior al 30 %.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.

2. Los trabajadores cuyo salario sea inferior a 30.000 euros y el personal directivo, considerando como tal a quienes ocupan puestos de responsabilidad o jefatura, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando:

- Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.

- Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.

- Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

- Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad.

3. El resto de trabajadores no comprendidos en los dos puntos anteriores, reducirán su jornada de trabajo en un 18% durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo citado para la reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este Capítulo, salvo en el supuesto de despido procedente, la Entidad se hará cargo de la cuantía que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas.

## II. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se acuerdan las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:

### A. Reducción salarial temporal aplicable al personal directivo.

Los trabajadores que tengan la condición de personal directivo, tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a tiempo completo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva:

Retribución fija % Reducción

De 30.000 a 35.000 euros 2,60 %

De 35.000 a 40.000 euros 3,13 %

Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.

Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura.

Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura.

Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.

Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM.

Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.

Finalizado el periodo de suspensión de tales beneficios y mejoras sociales, las partes se comprometen a negociar la armonización de los mismos con la obligación de que su coste global sea inferior como mínimo en un 30% respecto de su coste actual.

### B. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

1. Durante el periodo comprendido entre el 01.01.2014 y el 30.06.2017 se suspenderán las aportaciones en el plan de pensiones destinadas a ahorro/jubilación (tanto las aportaciones corrientes como las adicionales) a todos los partícipes que mantengan derecho a esas aportaciones. Esta suspensión será extensiva a cualquier otro instrumento de previsión social complementaria al plan, como la póliza de excesos.

A estos efectos se considerarán aportaciones adicionales de jubilación las contempladas en el artículo 21, apartado 1, letra e), de las Especificaciones del Plan de CCM -hoy Banco CCM-. En el caso de producirse cualquiera de las contingencias previstas en dicha letra, se realizará la aportación que corresponda conforme a lo previsto en dichas especificaciones. Esta aportación se realizará en el momento de producirse la contingencia.

2. Durante el periodo de suspensión de las aportaciones de ahorro/jubilación, tanto ordinarias como adicionales, se mantendrán las coberturas de riesgo y sus aportaciones correspondientes en los mismos términos (incluida la cobertura del valor actual de las aportaciones adicionales futuras con el porcentaje correspondiente si éstas existieran. Las aportaciones adicionales pendientes y no aportadas se determinarán por su valor nominal).

3. A partir de 01.07.2017 se reanudarán las aportaciones de ahorro/jubilación tanto ordinarias como adicionales.

A partir del 1 de enero de 2018, se establecerá un plan por el que, además de las aportaciones ordinarias y adicionales, se realizarán aportaciones extraordinarias durante un período de siete años, consecutivos o no, por un importe que, cada año que se aporten, será equivalente a un 50% de la cuantía de la aportación ordinaria y adicional a realizar en ese mismo año, siempre que cada uno de esos años el ROE de Liberbank en el ejercicio, no resulte inferior al coste medio de capital en el periodo, determinado éste coste medio por experto independiente designado por acuerdo de las partes, y que el Grupo cumpla con los ratios de capitalización legalmente requeridos para cada ejercicio. Estos ratios se calcularán en base a la información contenida en las cuentas anuales, una vez que éstas hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas.

4. Las aportaciones corrientes dejadas de aportar se determinarán por aplicación del porcentaje correspondiente al salario pensionable al 30 de abril de 2013.

5. Las aportaciones adicionales dejadas de aportar se determinarán sin la aplicación del Acuerdo Laboral alguno sobre posibles suspensiones de contrato de trabajo.

6. Sin perjuicio del régimen de las aportaciones extraordinarias establecidas en el apartado 3 anterior, aplicables a los partícipes que se mantengan en activen/para aquellos que hubieran causado baja durante la suspensión de aportaciones ordinarias y adicionales, o antes de finalizar el citado periodo de aportaciones extraordinarias., por jubilación, despido colectivo ( Art. 51 del ET ) y por causas objetivas (Are. 52.c del EI), se les realizará una aportación extraordinaria equivalente a las aportaciones que se hubieran realizado hasta la fecha de dicho evento sin la suspensión de aportaciones prevista en el presente acuerdo, no sujeta a las condiciones establecidas en el apartado 3 anterior. Esta aportación se realizará en el momento de baja en la empresa.

7. Para los trabajadores con régimen de prestación definida para jubilación se suspenderán las aportaciones ordinarias y adicionales destinadas a la prestación definida de jubilación, si bien podrán destinarse los posibles excesos de dotación a incrementar los derechos consolidados por las aportaciones no realizadas.

### III. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS I Y II.

Primera- Los trabajadores afectados por la medida de reducción de jornada no verán reducido su periodo de Aleaciones durante el periodo de aplicación de la misma.

Segunda- En caso de extinción del contrato durante la situación de reducción de jornada y salario, así como en el caso de reducción salarial, se computará como salario a efectos del cálculo de la indemnización por extinción del contrato que corresponda, el salario a tiempo completo sin reducción.

Tercera- Los trabajadores afectados por la reducción de jornada y salario no podrán ver modificado al alza el porcentaje de reducción durante el periodo de aplicación de la medida.

### IV. MEDIDAS DE INAPLICACIÓN O DESCUELGO DEL CONVENIO COLECTIVO

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y hasta la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Crédito, no serán de aplicación las siguientes condiciones de trabajo establecidas en el mismo:

- a) Incremento salarial previsto para el año 2014 sobre los conceptos previstos en el Convenio Colectivo.
- b) Abono del plus convenio durante los años 2014 a 2017, inclusive.
- c) Ayuda de estudios de empleados, ayuda formación de hijos de empleados y ayuda guardería, durante los años 2014 al 2016, inclusive.

A partir del año 2018 y durante el periodo de tres años a contar desde el mismo, se abonará una cantidad del doble de la que corresponda en tales anualidades por ayuda de formación de hijos de empleados, ayuda guardería y ayuda de estudios de empleados.

Se abonará, no obstante lo establecido en el párrafo anterior, la ayuda de formación de hijos de empleados y ayuda guardería, en el caso de hijos de empleados que tengan reconocida la condición de minusválido, los empleados cuyo salario antes de la reducción de jornada y salario sea inferior a 30.000 euros y las familias de más de tres hijos con derecho a la percepción de la citada ayuda, que lo percibirán a partir del tercer hijo en adelante. Si la vigencia del Convenio Colectivo finalizara con anterioridad al periodo de duración de la inaplicación pactada, las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para mantener la inaplicación durante ese periodo.

### V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica únicamente será aplicable en supuestos de cierre de oficinas y reestructuración de Servicios Centrales. Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 30 de junio de 2017, incluidas las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo. No obstante, no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros.

En caso de que el trabajador rechace el traslado comunicado y éste sea a más de 50 kilómetros, tendrá derecho a la indemnización por extinción de contrato establecida por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 1.0 de agosto de 2011.

### VI. COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 30 de junio de 2017, sin perjuicio de los plazos que para cada una de las medidas se contempla en el presente documento o de la aplicación de algunos aspectos más allá de la citada fecha.

No obstante, y en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula adicional segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades financieras, las partes se comprometen hasta la fecha señalada en el apartado anterior a que antes de abordar cualquier proceso de reordenación o reestructuración de plantilla de alcance colectivo, las partes promoverán la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produzcan operaciones societarias o corporativas, tales como fusión, integración o compra de los Bancos que conforman el Grupo por un tercero, las partes se comprometen a negociar de buena fe el posible cese a partir de dicho momento de la aplicación de las medidas establecidas en el presente Acuerdo.

## VII AYUDAS FINANCIERAS

En el supuesto de que por efecto de la reducción salarial derivada de la aplicación del presente acuerdo el trabajador que mantenga préstamos con la Entidad alcance un nivel de endeudamiento superior al 40 por ciento de los ingresos del trabajador o de la unidad familiar en caso de que se hubieran tenido en cuenta los ingresos de otros miembros de la misma para la concesión de la operación, podrá solicitar la modificación del plazo de amortización o carencia de los préstamos con el objetivo de situarse por debajo del citado nivel de endeudamiento. La firma de estas modificaciones se realizará en documento privado siempre que no se modifique el plazo de vencimiento de la operación y que no afecten a las garantías.

Las cuotas de los anticipos de nómina existentes se adaptarán al 10% del salario resultante de la aplicación de este acuerdo.

## VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación, seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de las Entidades.

La Comisión tendrá como funciones, entre otras posibles, las de interpretar el mismo y desarrollarlo en los aspectos que correspondan, así como resolver las situaciones de conflicto que pudieran producirse en la aplicación de las nuevas condiciones establecidas en el presente acuerdo.

La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses"

24.º- En el ejercicio 2012 Liberbank S.A. tuvo resultado negativo (pérdidas) por importe de 1.715 millones de euros. Del mismo modo, el resultado de Caja Castilla-La Mancha también ha sido negativo (pérdidas) por importe de 448 millones de euros.

Por otro lado, el resultado consolidado del ejercicio ha sido negativo, registrando un volumen de pérdidas de aproximadamente 1.933 millones de euros, de los cuales 1.834 millones corresponden a pérdidas atribuibles a la sociedad dominante. Así, sus cuentas arrojan los datos siguientes:

-El resultado negativo del grupo, con pérdidas por importe de 1.933 millones de euros de los cuales 1.834 corresponden a pérdidas atribuibles a la sociedad dominante, (Liberbank S.A.).

-El margen de interés, principal indicador de los ingresos de una entidad financiera, ha disminuido un 7,6% respecto al del ejercicio 2011.

-Las magnitudes del balance muestran un deterioro significativo del negocio

-Los ratios de eficiencia y de rentabilidad sobre activos de Liberbank son peores que la media del sector bancario, siendo éste ratio del 64,5% frente al 47% del sector.

-Las pérdidas obtenidas durante el ejercicio 2012, han tenido como consecuencia que la reducción significativa de la cifra computable como capital principal llegue hasta los 1.073 millones de euros.

-Esta reducción ha tenido consecuencias directas sobre la ratio de capital el cual se ha quedado reducido por debajo del 9% mínimo requerido por las autoridades.

En el referido contexto, la Entidad se ha visto obligada a acudir a la obtención de ayudas públicas para poder cubrir su déficit de capital y así cumplir con la legislación vigente.

Las autoridades han concedido a la Entidad ayudas por 124 millones de euros, en forma de suscripción de obligaciones convertibles contingentes. La concesión de tales ayudas lleva aparejado el compromiso de ejecución de determinados planes de reestructuración operativa en los términos presentados ante la Unión Europea, de tal manera que permita la continuidad de las operaciones de capitalización de la Entidad y la recuperación de las ayudas, dentro de tales planes están comprendidas las siguientes medidas:

-Desconsolidación de los activos inmobiliarios a la sociedad de gestión de activos SAREB

-Reestructuración operativa del negocio, lo que implicaría una disminución de costes del grupo, de tal manera que permitiera mejorar el ratio de eficiencia, hasta al menos un 50%.

-El reparto de las cargas del coste de la reestructuración mediante la conversión de productos híbridos en capital.

Las medidas adoptadas en el plan de reestructuración de Liberbank, aprobado por las Autoridades Europeas, prevé una recuperación futura del negocio, por lo que las medidas planteadas son de carácter coyuntural. Tales medidas buscan un ahorro de los costes a través de la reducción de la capacidad (en términos de empleados a tiempo completo equivalentes a 666) y de una reducción del coste unitario (se estima una reducción de costes estimado de 215 millones de euros en el período 2012-2014).

El resultado de explotación de LIBERBANK ascendió a - 35.598 MM euros a septiembre 2013, aunque está "sobrevalorado" en 120,9 millones de euros de operaciones puntuales y no recurrentes (11 millones de un ingreso financiero no recurrente, 29,9 millones procedentes del acuerdo con Caser, 54,3 millones del canje de híbridos y 9 millones de la venta de EDP y 16,7 de la venta de cartera de fallidos que, de no haberse producido, habría arrojado un resultado con pérdidas por importe aproximado de 156,5 millones de euros. - Sus resultados antes de impuestos ascendieron a - 46.265 MM euros y a 14.472 MM euros después de impuestos, originados, por una parte, en la activación de 53,5 MM euros del impuesto de sociedades y por la implementación de operaciones extraordinarias, cuyo importe ascendió a 148 MM euros que, de no haberse producido, habrían arrojado unas pérdidas de 187, 5 MM euros. - En los 9 primeros meses de 2013, el margen de intereses disminuyó en 103,7 millones de euros, lo cual equivale a un 24,8% respecto al mismo periodo del ejercicio anterior, aunque el margen de interés de 2013 registró un ingreso financiero neto de 11 millones de euros no recurrente que se registró en el segundo trimestre de 2013. - El margen bruto de intereses disminuyó en 120,2 millones de euros, lo cual equivale a un 15,6% en los nueve primeros meses de 2013 respecto al mismo periodo del ejercicio anterior.

Los ingresos financieros en el período 1-01-2012 a 30-09-2013 ascendieron en millones de euros a las cantidades siguientes: 383 (I T 2012); 367 (II T 2012); 347 (IIIT 2012); 316 (IVT 2012); 291 (IT 2013); 277 (IIT 2013) y 263 (IIIT 2013). - El margen de interés en el período antes dicho fue de 141 (1, 67%); 138 (1, 28%); 140 (0, 89%); 116 (0, 60%); 107 (0, 58%); 113 (0, 51%) y 95 (0, 54%).

El Consejo de Administración del Banco aprobó, con fecha 17 de diciembre de 2012 un Plan de Recapitalización y Reestructuración, en el que se detallan las actuaciones y medidas que se llevarán a cabo para alcanzar los recursos propios adicionales requeridos, por importe de 1.198 millones de euros y tomó razón del "Term Sheet of the Spanish Authorities Commitments for the Approval of the Restructuring Plan of Liberbank by the European Commission", que contiene los compromisos asumidos por el Reino de España ante la Comisión Europea para la reestructuración de Liberbank. Como parte del Plan, el Grupo ha elaborado un plan de negocio, en el que se prevé la generación de resultados positivos en cuantía suficiente para permitir la recuperación íntegra de los activos fiscales registrados al 31 de diciembre de 2012.

El Plan prevé continuar con el proceso de reducción de personal y oficinas con el objetivo de centra su actividad en los segmentos minoristas y de pequeñas y medianas empresas en sus regiones de origen, alcanzándose rentabilidades positivas a partir de 2013 y manteniendo, en todo momento niveles adecuados de solvencia por encima de los mínimos regulatorios y una recuperación futura del negocio, por lo que las medidas planteadas son de carácter coyuntural. Tales medidas buscan un ahorro de los costes a través de la reducción de la capacidad (en términos de empleados a tiempo completo equivalentes a 666) y de una reducción del coste unitario (se estima una reducción de costes de 215 millones de euros en el período 2012-2014).

Este Plan, que fue aprobado por el Banco de España y por la Comisión Europea los días 19 y 20 de diciembre de 2012, respectivamente, contemplaba un ejercicio de gestión de deuda subordinada y participaciones preferentes emitidos por el Grupo para su cómputo como capital regulatorio de máxima calidad, la adopción de medidas relacionadas con la desconsolidación de activos inmobiliarios problemáticos a la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. (SAREB), la desinversión de determinados activos y una ayuda de capital de 124 millones, que se formalizaría mediante la suscripción, por dicho importe, de bonos contingentemente convertibles (CoCos) por parte del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB).

Adicionalmente, contempla continuar con el proceso de ajuste de la capacidad productiva del Grupo a la reducción prevista de su actividad en el negocio corporativo e inmobiliario, así como la solicitud de admisión a cotización de las acciones del Banco en el plazo más breve posible y siempre y dentro del periodo de duración del Plan. Tras la ejecución de las medidas anteriormente mencionadas, al 30 de junio de 2013 el Grupo cumple los requerimientos mínimos de recursos propios.

A continuación se indican las actuaciones y medidas realizadas en el primer semestre del ejercicio 2013.

#### 1. Gestión de híbridos:

El Grupo tenía a la fecha de elaboración del Plan con un importe de 866 millones de euros entre participaciones preferentes y deuda subordinada (178 y 688 millones de euros, respectivamente), en manos de inversores minoristas e institucionales con la siguiente distribución:

Minoristas: 548 millones de euros, de los cuales 178 millones de euros en participaciones Minoristas: 548 millones de euros, de los cuales 178 millones de euros en participaciones y 370 millones de euros en deuda subordinada. ii. Institucionales: Deuda subordinada por importe de 318 millones de euros.

## 2. Cotización de la acción de Liberbank:

La Junta General de Accionistas, en sesión del 23 de enero de 2013, acordó entre otros aspectos, la solicitud de admisión a negociación de las acciones del Banco en las Bolsas de Valores. El 27 de marzo de 2013, el Banco comunicó a la Comisión Nacional de Valores la previsión de la admisión a negociación de la totalidad de las acciones de Liberbank en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona y Bilbao.

El 16 de mayo de 2013, la acción de Liberbank empezó a cotizar en el mercado secundario en las Bolsas de Madrid, Bilbao, Barcelona y Valencia a través de un proceso de "listing".

## 3. Medidas relacionadas con la desconsolidación de activos inmobiliarios y venta de los mismos a la SAREB:

Con fecha 25 de febrero de 2013, y en cumplimiento del deber legal de transmitir activos establecido en la Ley 9/2012, en el Real Decreto 1559/2012 y en el Acuerdo del FROB de fecha 15 de febrero de 2013, se formalizó el contrato de transmisión de activos del Grupo a la SAREB por un importe total de 2.917.939 miles de euros de euros. Dicho contrato surte efectos desde el 28 de febrero de 2013.

### 4. Venta de activos:

#### I. Venta de Liberbank Gestión SGIIC

El 15 de marzo de 2013 se formalizó la operación de compraventa de 42.870 acciones representativas del 100% del capital social de Liberbank Gestión SGIIC. El precio de venta de la participación ascendió a 26.094 miles de euros.

#### II Venta de cartera de fallidos.

El Banco vendió a Cerberus Capital Management una cartera de 574 millones de euros (de los que 123 millones de euros corresponden a activos afectos al Esquema de Protección de Activos) de activos fallidos de particulares y pymes, que incluye contratos de Liberbank, S.A y de su filial Banco de Castilla - La Mancha, S.A. La cartera está formada por créditos y préstamos sin garantías, descuentos de efectos y tarjetas en situación fallida. El precio de la operación ha sido del 3,7% del nominal (21,3 millones de euros) y ha generado un beneficio de 16.698 miles de euros registrados en el epígrafe "Pérdidas por deterioro de activos (neto)" de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada adjunta.

III Acuerdo con Caser Con fecha 4 de enero de 2013, Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. ("Caser") y los operadores de banca - seguros del Grupo Liberbank formalizaron un contrato de mediación de Seguros Generales, que incluye entre otros aspectos, la comercialización en exclusiva a través de la red del Grupo Liberbank (excepto seguros de salud y de accidentes en la red de Banco Castilla - La Mancha, S.A. Por la cesión en exclusiva de la red para la mediación en la comercialización de los Seguros Generales de Caser, ésta última abonará una contraprestación a los operadores de banca - seguros del Grupo Liberbank que asciende a 42.000 miles de euros.

5. Suscripción de bonos contingentemente convertibles por parte del FROB.

6. Otras condiciones relacionadas con el Plan de Recapitalización y Reestructuración:

Acuerdo Laboral de fecha 25 de junio de 2013.

Cierre de oficinas Durante el mes de julio, el Grupo ha procedido al cierre de 86 oficinas. Este cierre no ha supuesto un impacto significativo en los estados financieros resumidos consolidados al 30 de junio de 2013.

Las medidas contempladas en el Plan de Recapitalización y Reestructuración de Liberbank han sido ejecutadas durante el primer semestre del ejercicio 2013, y han permitido una generación de recursos propios de acuerdo a la metodología de Oliver Wyman, por importe de 1.411 millones de euros, cuyo origen ha sido el siguiente: a) 824 millones de euros por la gestión de instrumentos híbridos (de los que 296 millones de euros corresponden a inversores institucionales y 528 millones de euros a inversores minoristas); b) 318 millones de euros por la venta de activos y la firma de acuerdos de negocio, computado lo ejecutado hasta el cierre del primer trimestre; c) 145 millones de euros por el traspaso de activos a la SAREB; y d) 124 millones de euros por la suscripción de CoCos por parte del FROB.

Al 31 de diciembre de 2012, el Grupo Liberbank, como consecuencia de la disminución de Recursos Propios originada por las pérdidas del ejercicio 2012, no cumplía con los recursos propios mínimos exigidos por la Circular 3/2010 de Banco de España, alcanzando un ratio de solvencia del 7,8% (8,4% considerando la emisión de CoCos suscrita por el FROB). Adicionalmente, al 31 de diciembre de 2012 el Grupo Liberbank, no cumplía con el ratio de capital principal requerido por la normativa vigente (10% de las exposiciones ponderadas por riesgo).

Al objeto de dar cumplimiento en recursos propios mínimos y de concentración de riesgos, el Consejo de Administración aprobó el Plan de Recapitalización y Reestructuración aprobado por el Banco de España, que contempla las medidas previstas para el requerimiento mínimo de capital principal exigido por la normativa vigente con anterioridad al 1 de julio de 2013.

25.º- La aplicación del plan, acordado por las empresas, CCOO, UGT y CSIF promoverá previsiblemente un margen de interés en millones de euros de 473 MM (2013), 536 (2014); 596 (2015); 689 (2016) y 784 (2017).

El margen bruto en millones de euros ascenderá a 746 (2013); 799 (2014); 859 (2015); 959 (2016) y 1060 (2017). - El resultado de explotación ascenderá a 75 (2013); 139 (2014); 262 (2015); 459 (2016) y 549 (2017) y el beneficio atribuido al grupo ascenderá en millones de euros a 78 (2013); 102 (2014); 183 (2015); 312 (2016) y 372 (2017).

La ratio de liquidez será del 83, 43% (2013); 87,72% (2014); 93,27% (2015); 95,08% (2016) y 96,15% (2017).

El margen de intereses será del 1, 01% (2013); 1, 20% (2014); 1, 45% (2015); 1, 74% (2016) y 2% (2017). - El margen bruto/ATMs ascenderá a 1, 59% (2013); 1,79% (2014); 2, 09% (2015); 2, 43% (2016) y 2, 70% (2017). - Los gastos/ATMs ascenderán a 0,89% (2013); 0, 90% (2014); 1% (2015); 1, 12% (2016) y 1, 16% (2017). - La ratio de eficiencia será del 55, 95% (2013); 50, 16% (2014); 47, 76% (2015); 46, 30% (2016) y 42, 84% (2017). - El ROE será del 5, 65% (2013); 6, 75% (2014); 10, 77% (2015); 15, 83% (2016) y 15, 74% (2017) y el ROA de 0, 17% (2013); 0, 23% (2014); 0, 44% (2015); 0, 79% (2016) y 0, 95% (2017).

26.º- Entre el 25 de junio y el 31 de diciembre de 2013 se han producido 68 extinciones de contrato, relacionadas mayoritariamente con la aplicación de los arts. 40 y 41 ET .

27.º- El 15 de octubre de 2012 se constituyó el comité de la red de oficinas de LIBERBANK en Asturias, compuesto por 21 miembros. Obra en autos el reglamento del comité que se tiene por reproducido, en el que se contempla que el quórum es de 11 componentes del comité y sus acuerdos pueden ordinarios y extraordinarios se deciden por la mayoría de los asistentes a las reuniones con quórum. En la reunión extraordinaria de fecha 28 de enero de 2014 a la que asistieron 17 de los 21 miembros del Comité se aprobó la propuesta por la mayoría de los presentes, con 10 votos a favor y 7 votos en contra, de presentación de demanda de Conflicto Colectivo contra el ERE 532/13, por parte del Comité de Oficinas de Asturias, facultando al Presidente para el ejercicio de las acciones legales a que en derecho hubiera lugar y a realizar los correspondientes apoderamiento dos al efecto, todo ello según lo previsto en el artículo 16 del Reglamento del Comité de Oficinas de LIBERBANK en Asturias, registrado en el UMAC con fecha 16/11/2012. (Descripción 52 y 53).

28.º- En la empresa Liberbank se encuentra vigentes los cuatro planes de pensiones de las cuatro entidades financieras integradas en el nuevo Banco, Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha, Caja de Ahorros de Extremadura, Caja de Ahorros de Asturias y Caja de Ahorros de Cantabria, aplicándose cada uno de ellos a los trabajadores procedentes de dichas entidades, así como a los pasivos que originaron derechos con cargo a dichos planes. Liberbank se ha subrogado en la posición de promotor del plan de pensiones en todos ellos. El contenido de dichos planes se resume a continuación:

#### PLAN DE PENSIONES DE CAJA CASTILLA-LA MANCHA :

El plan de pensiones de Caja Castilla La Mancha, que a su vez integra los antiguos planes de pensiones de las Cajas de Ahorros de Albacete, Toledo, Cuenca y Ciudad Real, integradas en Caja Castilla-La Mancha, es de duración indefinida y se divide en cuatro subplanes, aplicables a diferentes colectivos según las Cajas de Ahorro de origen y su antigüedad en las mismas, con una serie de opciones.

Las contingencias protegidas por el plan de pensiones son jubilación del partícipe, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del partícipe, fallecimiento del partícipe (que da lugar a prestaciones de viudedad y de orfandad o a favor de otros beneficiarios) y fallecimiento de beneficiarios (que da lugar a prestaciones de viudedad de jubilados, orfandad de jubilados, viudedad de inválidos, orfandad de inválidos y a favor de otros beneficiarios).

El subplan 1 es de prestación definida para todas las contingencias cubiertas (incluidas las de fallecimiento de activos, jubilados e inválidos), más una aportación definida adicional para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento de activos. Hay una prestación adicional de aportación definida por fallecimiento de jubilados que solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos derivados de la aportación definida realizada. Hay también una prestación de aportación definida por fallecimiento de inválidos que solamente se devenga si se percibía la prestación adicional de aportación definida de incapacidad en forma de renta o capital financiero.

El subplan 2 es de prestación definida para todas las contingencias cubiertas.

El subplan 3 es de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento de activos y de inválidos. La prestación por fallecimiento de jubilados es definida, pero solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos.

El suplan 4 es de aportación definida para la contingencia de jubilación, combina dos prestaciones para la contingencia de incapacidad permanente, una definida y la otra de aportación definida, y para la contingencia de fallecimiento de activos igualmente combina dos prestaciones, una definida y otra de aportación definida. Para la contingencia de fallecimiento de inválidos tiene una prestación definida y además una de aportación definida que solamente se devenga si se percibía la prestación de aportación definida de incapacidad permanente en forma de renta o capital financiero. La prestación por fallecimiento de jubilados es definida, pero solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos.

Por otra parte se pacta que el plan, para los beneficiarios con prestación causada a 31 de diciembre de 2000, estará permanentemente asegurado a través de una póliza concertada con una compañía de seguros que cumpla los requisitos legales exigidos al efecto, que garantizarán el aseguramiento de las prestaciones causadas al amparo del plan, de manera que la aseguradora se responsabiliza, por su cuenta y riesgo, de la constitución de las previsiones y reservas necesarias.

El plan está integrado en el Fondo de Pensiones de los Empleados de Caja Castilla-La Mancha. Las aportaciones del Promotor, a su devengo, se integran inmediata y obligatoriamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas aportaciones junto con sus rendimientos netos y los incrementos patrimoniales que generen se abonan en la cuenta de posición que el Plan mantiene en el Fondo. El pago de las prestaciones correspondientes, así como los gastos adicionales que se produzcan, se efectúa con cargo a dicha cuenta de posición.

La financiación del plan se lleva a cabo esencialmente por aportaciones mensuales del promotor, que tienen carácter irrevocable desde el momento de su devengo "aunque no se hayan hecho efectivas".

Las aportaciones para las prestaciones no definidas de jubilación de los subplanes 1 y 3, que se rigen por el sistema de capitalización financiera individual, vienen establecidas en el propio plan en cuantía de 2004, con el correspondiente sistema de actualización, con diversas especificaciones y matizaciones.

Las aportaciones para las prestaciones no definidas de jubilación del subplan 4 se determinan por un porcentaje sobre el salario real corregido del trabajador. Además se prevé una aportación adicional por cada partícipe acogido a este subplan que estuvieran en plantilla a 31 de diciembre de 2002, consistente en una cuota anual adicional creciente. Esta aportación adicional es la única que se realiza para la jubilación a favor de partícipes del subplan 4 que hubiesen extinguido su relación laboral con el promotor por despido improcedente o por despido colectivo. Si se produce el fallecimiento o la incapacidad permanente antes de llegar la edad de jubilación, se determina un porcentaje, según la edad, del valor actual financiero de las aportaciones adicionales que quedarán pendientes de ingresar. Dicho porcentaje se abonará al beneficiario de la correspondiente contingencia (fallecimiento o incapacidad permanente). Además estos partícipes despedidos improcedentemente o por despido colectivo tienen derecho exclusivamente a la cuota parte que les corresponda en el fondo de capitalización en la fecha de la contingencia.

Las aportaciones para las prestaciones definidas de jubilación de todos los suplanes se rigen por el sistema de capitalización actuarial individual, resultando por tanto del cálculo actuarial vigente en cada momento. Si es precisa la constitución de un margen de solvencia y no fuesen suficientes las reservas, el promotor debe hacer la aportación adicional para cubrir ese margen, pero si las aportaciones de un partícipe exceden del límite máximo legal el promotor ajusta su aportación a dicho límite y el exceso se cubre mediante póliza con entidad aseguradora, pagando la prima el promotor.

Las prestaciones definidas de fallecimiento e incapacidad de todos los subplanes, así como todas las rentas vitalicias derivadas del fondo de capitalización, que son objeto de aseguramiento con una compañía de seguros, obligándose el promotor a aportar anualmente la prima correspondiente.

Por otro lado y en relación con las prestaciones causadas en forma de renta, el promotor se obliga a realizar aportaciones adicionales cuando la revisión actuarial ponga de manifiesto un déficit en su financiación.

Las revisiones actuariales se llevan a cabo el 31 de diciembre de cada año.

El artículo 8 regula los partícipes en suspenso, que son aquéllos por los que el promotor haya dejado de realizar aportaciones al plan pero mantengan sus derechos consolidados en el mismo. En el indicado artículo se regula quiénes son partícipes en suspenso y el artículo 22 remite a dicho artículo para la suspensión de aportaciones. La suspensión puede producirse por voluntad del partícipe de no recibir más aportaciones. Por otra parte los partícipes pueden movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones en determinados supuestos de extinción de la relación laboral y si finaliza el plan de pensiones.

El artículo 23 regula el impago de aportaciones, estableciendo que en tal caso la entidad gestora del fondo lo comunicará a la comisión de control del plan para que realice los trámites que considere oportunos, determinando además que las aportaciones realizadas fuera de plazo generan el interés previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Para la aprobación de modificaciones del plan de pensiones se requiere:

- a) Dictamen previo favorable de un actuario, cuando fuere preciso.
- b) Voto favorable de al menos las tres cuartas partes de los miembros de la Comisión de Control.

Los acuerdos que afecten a la política de inversión del Fondo, cuando impliquen modificación de las especificaciones, requieren para su aprobación el voto favorable de la mayoría de los representantes de los partícipes y beneficiarios. Los acuerdos que afecten al coste económico de las prestaciones definidas requieren el voto favorable de la mayoría de los representantes del Promotor.

Los acuerdos de adaptación de las especificaciones a la negociación colectiva deben adoptarse en un plazo no superior a 30 días desde la fecha de efectos de dicha negociación, y requieren la aprobación por mayoría simple de ambas representaciones en la Comisión de Control. Para poner fin al plan de pensiones el acuerdo de terminación debe ser tomado por al menos las tres cuartas partes (3/4) de los miembros de la Comisión de Control. El acuerdo debe ser ratificado por el Promotor y al menos las tres cuartas partes (3/4) de la totalidad de partícipes y beneficiarios del Plan de Pensiones. No existe previsión de terminación del plan por decisión empresarial o acuerdo colectivo en la empresa.

La Comisión de Control tiene 17 miembros, de los cuales 5 son en representación del promotor y 12 de los partícipes, que asumen la representación de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes son designados por las Organizaciones Sindicales con representación en la entidad Promotora, a través de las Secciones Sindicales constituidas en la misma, en proporción a su representatividad.

#### PLAN DE PENSIONES DE CAJA EXTREMADURA :

El plan de pensiones de Caja Extremadura es de duración indefinida y tiene naturaleza mixta, siendo de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida (determinada según el salario del trabajador en el momento del hecho causante) para las contingencias de incapacidad permanente y de fallecimiento. La jubilación puede percibirse en forma de capital, de renta o mixta, a elección del beneficiario. Lo mismo ocurre con las prestaciones por incapacidad permanente o fallecimiento. Al ser estas últimas definidas, si resultase un exceso de los derechos consolidados sobre la prestación causada se prevé el derecho del primer beneficiario, por el orden que se establece, a percibir los mismos.

La financiación se hace mediante aportaciones mensuales del promotor, basadas en el salario pensionable del trabajador hasta el límite legal. El exceso sobre dicho límite debe cubrirse mediante un contrato de seguro de vida colectivo. La prestación definida de incapacidad permanente y fallecimiento de activos ha de financiarse mediante los derechos consolidados del partícipe fallecido y, en la parte en que éstos sean insuficientes para alcanzar la prestación definida garantizada, se debe asegurar con una Entidad Aseguradora. La correspondiente prima de seguro también es aportada por el promotor de forma anual. También deben asegurarse con una entidad aseguradora como todas las prestaciones en forma de renta que impliquen riesgo para el Plan, siendo la prima igualmente anual.

Las aportaciones cesan en todo caso al cumplir el partícipe la edad ordinaria de jubilación.

El plan regula el derecho de los partícipes a movilizar sus derechos consolidados a otro plan en determinados supuestos de extinción de la relación laboral. Igualmente prevé la posibilidad de hacerlos efectivos, total o parcialmente, en caso de enfermedad grave y, en el caso de partícipes en suspenso, también en el de desempleo de larga duración.

Se establece una revisión actuarial cada tres años.

Por otro lado se prevé la integración en el plan de pensiones de las prestaciones del colectivo de pasivos de Caja Extremadura que estaban en vigor cuando se creó el plan . Sus derechos pasan a ser cubiertos mediante la suscripción de una póliza de seguros.

El plan está adscrito al Fondo de Pensiones denominado "Caja de Ahorros de Extremadura Empleados Fondo de Pensiones". La entidad depositaria es Liberbank.

El artículo 9 regula la situación de los partícipes en suspenso, por los que dejan de hacerse aportaciones y solamente tienen derecho como prestación, al acaecer la contingencia, a sus derechos consolidados en la fecha de la suspensión más la rentabilidad neta del plan, quedando sin efecto las prestaciones garantizadas para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento.

En cuanto a la modificación del plan, el artículo 38 dice que las modificaciones requieren del acuerdo en el seno de la Comisión de Control conforme al siguiente régimen de mayorías:

Se requiere, en todo caso, una mayoría cualificada de al menos, las dos terceras partes de los miembros totales de la Comisión de Control para adoptar acuerdos de modificación del Reglamento y del Plan de Pensiones, ya sea a iniciativa de los partícipes, del Promotor o de la propia Comisión de Control, en todo lo relativo a:

- Cambio de Entidades Gestora, Depositaria o Aseguradora.
  - Movilización de la Cuenta de Posición del Plan a un Fondo distinto.
  - Régimen financiero del Plan, lo que incluye todo el régimen de aportaciones y prestaciones y las características y condiciones del contrato o póliza que asegure las prestaciones de fallecimiento e incapacidad permanente en servicio activo.
  - La selección de actuario para la fiscalización de la revisión actuarial.
  - Régimen de acuerdos de la Comisión de Control.
  - Causas de terminación del Plan.
- Además, cuando lo requiera la naturaleza de las modificaciones propuestas, éstas han de ser sometidas a Dictamen Actuarial.

No obstante se prevé lo siguiente:

"En el supuesto de que por Pactos o Acuerdos tomados en negociación colectiva de eficacia general, que se establezcan entre la Entidad Promotora y la representación legal de los trabajadores en la misma se prevea la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará de forma inmediata dicha modificación".

En caso de finalización del plan se establece como obligatoria la garantía individualizada de las prestaciones causadas y además la integración de los derechos consolidados de los partícipes y de los derechos derivados de las prestaciones causadas " en otros Planes de Pensiones, en Planes de Previsión Asegurados o en Planes de Previsión Social Empresarial". Entre las causas de terminación está el mutuo disenso entre promotor y comisión de control, exigiéndose una mayoría de 2/3 en dicha comisión. Entre las causas de terminación está la siguiente:

"Por acuerdo de la Comisión de Control para instrumentar los compromisos por pensiones en un Plan de Previsión Social Empresarial. La decisión de la Comisión de Control requerirá la mayoría cualificada establecida en el artículo 38.2 del presente Reglamento que, en todo caso, deberá incluir, al menos el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes y de la mitad de los representantes del Promotor".

La Comisión de Control tiene 16 miembros, siendo 8 representantes del promotor y 8 de los partícipes, que asumen la representación de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes son designados por las Organizaciones Sindicales con representación en la entidad Promotora, en proporción a su representatividad medida por sus resultados en las última elecciones a representantes unitarios de los trabajadores.

#### PLAN DE PENSIONES DE CAJASTUR :

El plan de pensiones de Cajastur es de duración indefinida y se divide en tres subplanes, aplicables a diferentes colectivos según la fecha de ingreso en la empresa y, en lo relativo al tercer subplan, para los antiguos mutualistas y como opción voluntaria adicional para los integrados en los subplanes uno y dos a ejercer antes de 16 de diciembre de 2011.

Las contingencias protegidas por el plan de pensiones son:

- a) Jubilación del Partícipe.
- b) Invalidez: incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- c) Fallecimiento del Partícipe.
- d) Fallecimiento de beneficiarios del Plan por prestaciones de jubilación o invalidez.

Las prestaciones previstas por el Plan para cada una de las contingencias cubiertas por éste, son las siguientes:

- a) Para la contingencia de Jubilación: -Prestación de Jubilación.
- b) Para la contingencia de Invalidez: -Prestación de Invalidez.
- c) Para la contingencia de Fallecimiento del Partícipe: -Prestación de Viudedad de Activos. -Prestación de Orfandad de Activos. -Prestación de defunción.
- d) Para la contingencia de Fallecimiento de Beneficiarios: -Prestación de Viudedad de Jubilados. -Prestación de Orfandad de Jubilados. -Prestación de Viudedad de Inválidos. -Prestación de orfandad de inválidos.

Las prestaciones pueden recibirse en forma de renta, de capital o mixta, a elección del beneficiario, salvo cuando el plan contempla expresamente que se perciban en forma de renta.

La prestación de jubilación es definida para el subplan 1 (como complemento, en forma de renta, de la pensión de Seguridad Social hasta el 100% del salario pensionable definido en el plan) y es de aportación definida en el subplan 2 y en el subplan 3.

La prestación de invalidez es definida para el subplan 1 (como complemento, en forma de renta, de la pensión de Seguridad Social hasta el 100% del salario pensionable definido en el plan). En el subplan 2 existen dos prestaciones, una definida, en forma de renta en las mismas condiciones que en el subplan 1, financiada por aportación calculada actuarialmente, y otra en forma de capital de aportación definida, en función de los derechos consolidados en el momento de la invalidez resultados de las aportaciones para jubilación. En el subplan 3 la prestación es de aportación definida, resultando de los derechos consolidados del partícipe.

Las prestaciones de viudedad y de orfandad de activos de los subplanes 1 y 2 son iguales y son definidas en función de un complemento sobre la pensión pública de la Seguridad Social. En el subplan 3 la prestación es el importe de los derechos consolidados. Esta misma prestación se percibe adicionalmente en el subplan 2. En ningún caso puede superarse el 100% del salario pensionable.

En cuanto a las prestaciones de viudedad y de orfandad de jubilados, éstas solamente existen en el subplan 1 y, en el caso del subplan 3, para quienes ya estuvieran jubilados el 16 de diciembre de 2011. En el subplan 1 son prestaciones definidas como complementos de las pensiones de Seguridad Social. En el subplan 3 la prestación de viudedad es una renta anual constante igual al 10% de las percepciones del beneficiario de prestaciones de jubilación al producirse la contingencia, determinadas como la suma de las percepciones reales derivadas de la Seguridad Social y de las prestaciones periódicas del Plan. La de orfandad es un 5% de la misma cifra. La suma de las prestaciones a cargo del plan por orfandad y viudedad no pueden exceder las que percibía el causante al momento de fallecer.

Las prestaciones de viudedad y orfandad de inválidos son iguales para el subplan 1 y el subplan 2., siendo prestaciones definidas como complementarias de las de la Seguridad Social. En el subplan 3 la prestación es igualmente definida como una renta anual constante igual al 10% de las percepciones del beneficiario de prestaciones de invalidez al producirse la contingencia determinadas como la suma de las percepciones reales derivadas de la Seguridad Social y de las prestaciones periódicas de este Plan que tuviera el beneficiario. La de orfandad es un 5% de la misma cifra. La suma de las prestaciones a cargo del plan por orfandad y viudedad no pueden exceder las que percibía el causante al momento de fallecer.

La financiación del plan se produce mediante las aportaciones del promotor y, en el caso del subplan 3, también por las aportaciones de los partícipes, que le son descontadas de la nómina. Las aportaciones se devengan mensualmente. El sistema financiero-actuarial es la "CAPITALIZACIÓN ACTUARIAL INDIVIDUAL" para las prestaciones definidas de los Subplanes 1, 2 y 3. Para las prestaciones no definidas de los Subplanes 2 y 3 al estar definida la aportación, el sistema financiero actuarial es de "CAPITALIZACIÓN FINANCIERA INDIVIDUAL". Se prevé una revisión actuarial a 31 de diciembre de cada año. Si el promotor no aceptase las bases, hipótesis y variables de la revisión actuarial deberá intentar llegar a un acuerdo con la Comisión de Control y, a falta del mismo, se solicitará un arbitraje del Instituto de Actuarios Españoles. Las aportaciones para las prestaciones definidas son las que resultan de la revisión actuarial del año anterior. Las aportaciones para formar derechos consolidados para los subplanes 2 y 3 se definen en el plan, siendo una cantidad fija en el caso del subplan 2 y un porcentaje del salario anual pensionable en el caso del subplan 3 (2% a cargo del promotor y 1% a cargo del partícipe).

Si la cuantía anual de las aportaciones correspondientes a un Partícipe supera el límite máximo legal de aportaciones a un Plan de Pensiones vigente en ese momento, se aporta en ese ejercicio por cuenta del Partícipe exactamente el mencionado límite máximo legal.

El Plan está integrado en el Fondo de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros de Asturias. Las aportaciones de los partícipes y del promotor se integran inmediatamente en la cuenta de posición del plan desde la fecha de su devengo y son irrevocables. En esa cuenta de posición se integran también los rendimientos netos e incrementos patrimoniales que generen los fondos. Las prestaciones y gastos corren a cargo de dicha cuenta de posición. En caso de impago de las aportaciones, la Entidad Gestora del Fondo lo comunicará a la Comisión de Control del Plan para que realice los trámites que considere oportunos.

El plan opta por no calcular margen de solvencia alguno, sino por asegurar totalmente las prestaciones de los subplanes 1 y 2 y así mismo las prestaciones del subplan 3 para quienes, a 16 de diciembre de 2011, fuesen beneficiarios del mismo, y para aquellas personas que tuvieran derecho a una prestación de viudedad u orfandad ocasionada por los citados beneficiarios. El seguro se concierta con una compañía de seguros a través de póliza en la que es tomador la comisión de control.

Los partícipes en suspenso (condición que se produce por la extinción o suspensión de la relación laboral en determinados supuestos o por no aceptar la jubilación a los 64 ó 65 años) mantienen sus derechos consolidados, sin nuevas aportaciones, pudiendo hacer efectivos los mismos en concepto de prestación si se produce la contingencia o en casos de desempleo de larga duración o enfermedad grave. Mantienen también sus derechos políticos dentro del correspondiente subplan. En caso de cesación de la relación laboral que da lugar a

la condición de partícipe en suspenso tienen derecho a la movilización de sus derechos consolidados a otro plan de pensiones y mientras no lo hagan siguen siendo partícipes en suspenso.

La modificación del plan de pensiones requiere:

- a) Dictamen previo favorable de un actuario si la modificación afecta al régimen financiero del Plan.
- b) Voto favorable de al menos las tres cuartas partes (3/4) de los miembros de la Comisión de Control.

La Comisión de Control está formada por representantes del Promotor, partícipes y beneficiarios de todos los Subplanes, de forma que se garantice la presencia de todos los intereses, manteniéndose siempre la mayoría absoluta de la representación de los partícipes. Inicialmente se prevén 15 miembros, siendo representantes del promotor 5. Son representantes de los partícipes del subplan 1 seis miembros y de los beneficiarios del mismo dos. Son representantes de los partícipes del subplan 2 dos miembros, por no existir beneficiarios de dicho subplan en el momento de constituirse el plan de pensiones, si bien se prevé que habrán de nombrarse cuando aparezcan beneficiarios. La representación de partícipes y beneficiarios del subplan 3 está integrada en la de los subplanes 1 y 2. La designación de los representantes de partícipes y beneficiarios es electiva, realizándose elecciones con un colegio electoral separado para el subplan 1 y 2 y dentro de cada uno para partícipes y beneficiarios, existiendo censos de cada uno de ellos y pudiendo presentarse listas de candidatos formadas por personas incluidos en dichos censos, avaladas por firmas o presentadas por sindicatos.

En este plan no existe cláusula alguna que vincule a la comisión de control por los pactos alcanzados en la negociación colectiva laboral de la correspondiente entidad financiera. Entre las causas de terminación del plan no se contempla tal tipo de acuerdos, sino únicamente la decisión de la comisión de control por 3/4 partes de sus miembros.

#### PLAN DE PENSIONES DE CAJA CANTABRIA :

El plan de pensiones de Caja Cantabria es de duración indefinida y contempla tres colectivos diferentes:

- Prejubilados antes de 31 de diciembre de 2001 (colectivo 1);
- Partícipes en general, todos los empleados fijos y temporales con dos años de antigüedad de la Caja (colectivo 2);
- Beneficiarios/pasivos, con prestaciones causadas (colectivo 3), cuyos derechos futuros se garantizan por póliza de seguros.

Las prestaciones previstas por el Plan para cada una de las contingencias cubiertas por éste, son las siguientes:

- a) Para contingencias de Jubilación: Prestaciones de Jubilación.
- b) Para contingencias de Incapacidad: Prestaciones de Incapacidad.
- c) Para la contingencia de Fallecimiento del partícipe: Prestaciones de Viudedad de activos, prestaciones de Orfandad de activos y prestaciones de otros beneficiarios.
- d) Para contingencia de Fallecimiento de beneficiarios: Prestación de Viudedad de Jubilados. Prestación de Orfandad de Jubilados. Prestación de Viudedad de Incapacitados. Prestación de Orfandad de Incapacitados. Prestación para otros beneficiarios.

Las prestaciones, salvo previsión expresa, se pagan en forma de capital, pero el beneficiario puede optar por percibir las en forma de renta o mixta. No obstante para el colectivo de prejubilados antes del 31 de diciembre de 2001 la prestación siempre es en forma de renta.

En cuanto a la prestación de jubilación, para los colectivos 1 y 3 se trata de una prestación definida en forma de renta vitalicia y complementaria a la pensión de la Seguridad Social. Para el colectivo 2 la prestación de jubilación es de aportación definida, consistiendo en los derechos consolidados resultantes a partir de las aportaciones efectuadas.

La prestación de invalidez permanente está prevista para los colectivos 1 y 2 y es definida como complementaria a la de la Seguridad Social. La prestación del colectivo 2 se cubre mediante póliza de seguro para el caso de exceso sobre los derechos consolidados resultantes de las aportaciones. En el caso del colectivo 2 también tienen derecho a una prestación adicional consistente en el exceso de los derechos consolidados sobre los necesarios para el abono de la prestación definida, si existieran.

La prestación de viudedad para el colectivo 1 y para el colectivo 2 es una prestación definida complementaria a la de Seguridad Social. La prestación del colectivo 2 se cubre mediante póliza de seguro para el caso de exceso sobre los derechos consolidados resultantes de las aportaciones. En el caso del colectivo 2 también tienen derecho a una prestación adicional consistente en el exceso de los derechos consolidados sobre los necesarios para el abono de la prestación definida. Las prestaciones de orfandad de los colectivos 1 y 2 son análogas a las de viudedad descritas.

Para el colectivo 2 existe una prestación subsidiaria en caso de defunción y en favor de otros beneficiarios por el importe de los derechos en el fondo en el momento del fallecimiento.

Para los colectivos 1 y 3 existen prestaciones de viudedad y orfandad en forma de prestación definida complementaria a la de Seguridad Social.

También existen prestaciones de viudedad y orfandad para los beneficiarios de prestaciones de incapacidad, consistentes en un porcentaje de "reversibilidad" sobre la prestación de incapacidad que venía percibiendo el causante.

Las aportaciones al Plan son efectuadas exclusivamente por el promotor. Las aportaciones tienen carácter irrevocable desde el momento de su devengo, aunque no se hayan hecho efectivas. En caso de impago de las aportaciones por parte del promotor, la Entidad Gestora del Fondo lo comunica a la Comisión de Control del Plan para que realice los trámites que considere oportunos. En tal caso el promotor debe aportar al Plan, además de las cuantías impagadas, en concepto de mora, el importe que resulte de retribuir las mismas mediante capitalización mensual al tipo de interés técnico del Plan, previsto en su Base Técnica.

Las aportaciones del colectivo 2 se calculan como un porcentaje del salario real anual, que para los incorporados a la entidad después del 29 de mayo de 1986 es de un 5% y para los anteriores es el fijado para cada uno, pero como mínimo el 5%. Esas aportaciones, para las prestaciones definidas, se incrementan en el margen de solvencia preciso. Si la cuantía anual de las aportaciones correspondientes a un partícipe supera el límite máximo fiscal de aportaciones, la aportación queda ajustada al mencionado límite, aportándose el resto a una póliza de seguro y las aportaciones acumuladas a dicha póliza se incorporan al Plan en la medida en que los límites de aportación lo permitan en años sucesivos.

Para los partícipes integrados en el Colectivo 1 la cuantía de sus aportaciones futuras es la precisa para financiar las prestaciones definidas que les reconoce el Plan de acuerdo con la base técnica resultante de la valoración actuarial realizada por el Actuario del Plan al cierre del ejercicio anterior.

Existe una revisión actuarial anual a 31 de diciembre. El promotor debe hacer aportaciones extraordinarias si la revisión actuarial pone de manifiesto un déficit en las provisiones para prestaciones definidas o si aparece un déficit entre la revalorización de las prestaciones en curso y lo asegurado en la póliza.

Si, en el momento de causarse una prestación de fallecimiento o incapacidad o una prestación de jubilación del Colectivo 1, se pusiera de manifiesto la existencia de un déficit, el promotor realizará en ese mismo momento la aportación necesaria al Plan para garantizar la prestación comprometida por el Plan, manteniendo el equilibrio del mismo.

Las prestaciones de riesgo (incapacidad permanente y fallecimiento) se aseguran anualmente por la diferencia entre la cuantía total de los importes necesarios para su cobertura y los derechos consolidados que tuviera el partícipe en el Plan, en el caso de que éstos fueran inferiores. Las primas de seguro se detraen de la cuenta de posición del plan en el fondo.

Las aportaciones se devengan mensualmente. La prima de seguros es anual. Las aportaciones al Plan, imputables a cada partícipe por las prestaciones definidas de jubilación, sólo pueden modificarse cuando así lo establezca el correspondiente dictamen o informe actuarial realizado por el Actuario de la Revisión Actuarial del Plan. Las aportaciones dejan de hacerse cuando el partícipe quede en suspenso.

El plan está integrado en el fondo de pensiones llamado FONDEM CANTABRIA FONDO DE PENSIONES. Las aportaciones del promotor, a su devengo, se integran inmediata y obligatoriamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas aportaciones junto con sus rendimientos netos y los incrementos patrimoniales que generen se abonan en la cuenta de posición que el Plan mantiene en el Fondo. El pago de las prestaciones correspondientes, así como los gastos adicionales, se efectúa con cargo a dicha cuenta.

Los partícipes en suspenso (condición que se produce por la extinción o suspensión de la relación laboral en determinados supuestos o por no acceder a la jubilación a los 65 años) mantienen sus derechos consolidados, sin nuevas aportaciones, pudiendo acceder a las prestaciones en caso de sobrevenir la contingencia protegida, consistentes en percibir sus derechos consolidados exclusivamente. Mantienen sus derechos políticos en el plan en tanto sigan siendo partícipes. En caso de extinción del contrato tienen derecho a la movilización de sus derechos consolidados a otro plan de pensiones y mientras no lo hagan siguen siendo partícipes en suspenso.

El derecho de rescate de derechos consolidados en caso de desempleo de larga duración o enfermedad grave se reconoce a todos los partícipes, no solamente a los partícipes en suspenso, si bien el relativo a desempleo, lógicamente, solamente podrá ejercitarse por quien sea partícipe en suspenso.

Para la aprobación de modificaciones del plan de pensiones se requiere:

a) Dictamen favorable de un actuario, sí afecta al régimen financiero y si procede la modificación de la Base Técnica.

b) Voto favorable de al menos 11 de los miembros que integren la Comisión de Control.

La terminación del plan de pensiones contempla entre sus causas el acuerdo tomado por al menos 11 de los miembros que integren la Comisión de Control. En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del

Plan, la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro Plan.

En este plan no existe cláusula alguna que vincule a la comisión de control por los pactos alcanzados en la negociación colectiva laboral de la correspondiente entidad financiera. Entre las causas de terminación del plan no se contempla tal tipo de acuerdos.

La Comisión de Control está compuesta por un máximo de catorce miembros, de acuerdo con el siguiente reparto:

- a) Por el promotor: 5 miembros.
- b) Por los partícipes: 8 miembros.
- c) Por los beneficiarios: 1 miembro.

La designación de representantes de los partícipes se realiza por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la Entidad. Tal designación, realizada por el pleno del Comité, debe ser proporcional al número de delegados de los distintos sindicatos integrantes del mismo, y de acuerdo con el procedimiento que el propio Comité determine.

La designación del representante de los beneficiarios se realiza por el Comité de Empresa, pero éste está obligado a asumir la propuesta presentada por el colectivo de beneficiarios, previo proceso electoral al efecto.

29.º- El 12 de febrero de 2014 se celebró el intento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado el intento sin efecto".

#### **Quinto.**

Contra la expresada resolución se prepararon recursos de casación a nombre del Sindicato CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA. Su Letrada Sra. Redondo García, en escrito de fecha 14 de julio de 2014, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO- Al amparo del art. 207.d) de la LRJS, por errores de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos. SEGUNDO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 18.2.a ) y 4.4 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, en relación con el art. 253 del RD-Legislativo 1/2010, de 2 de abril . TERCERO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 41.4 y 40.4 del ET, en relación con los arts. 1 a 5 del RD 1483/2012, de 29 de octubre y del art. 14 de la CE . CUARTO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 41.4 y 40.4 del ET, en relación con el art. 51 y 52.c) del mismo cuerpo legal . QUINTO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 7.1 del RD 1483/2012 en relación con el art. 51.2 del ET y del art. 124 LRJS, arts. 28.1 y 37.1 de la CE .

Por la representación del COMITÉ DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS, mediante escrito de 14 de Julio de 2014, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO- Al amparo del art. 207.d) de la LRJS, por errores de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos. SEGUNDO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 18.2.a ) y 4.4 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, en relación con el art. 253 del RD-Legislativo 1/2010, de 2 de abril . TERCERO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 41.4 y 40.4 del ET, en relación con los arts. 1 a 5 del RD 1483/2012, de 29 de octubre y del art. 14 de la CE . CUARTO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 41.4 y 40.4 del ET, en relación con el art. 51 y 52.c) del mismo cuerpo legal . QUINTO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 7.1 del RD 1483/2012 en relación con el art. 51.2 del ET y del art. 124 LRJS, arts. 28.1 y 37.1 de la CE .

Por la representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS Y AFINES (CSICA), formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO- Al amparo de. art. 210.a) de la LRJS, referente al quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas que rigen los actos y garantías procesales que ha producido indefensión a la parte.SEGUNDO- Al amparo del art. 207.d) de la LRJS, por errores de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos. TERCERO- Al amparo del art. 207.d) de la LRJS, por errores de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos. CUARTO- Al amparo del art. 207.c) de la LRJS relativo a la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fuesen aplicables para resolver las cuestiones objeto del debate. QUINTO- Al amparo del art. 207.c) de la LRJS, por infracción de los arts. 40, 41, 47 y 82.3 del ET .

Por la representación de LIBERBANK y BANCO CASTILLA-LA MANCHA, S.A., formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 65.1 del ET, en relación con el art. 154.c) de la LRJS . SEGUNDO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción del art. 154.c) de la LRJS . TERCERO- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción de los arts. 41 del ET, 37 de la CE y 4.2.b), 5.1.c), 6.3 y Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (RD-Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre).

**Sexto.**

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el primer motivo del recurso de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE e improcedente el resto de los motivos de la totalidad de los recursos presentados.

**Séptimo.**

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 16 de julio actual, en cuya fecha tuvo lugar una primera deliberación. Dada la complejidad del asunto, el día 16 de septiembre se desarrolló una nueva deliberación en la que la Sala no respaldó la propuesta de la Excmo. Sra. D<sup>a</sup> Rosa M<sup>a</sup> Virolés Piñol, quien declinó la Ponencia y anunció la formulación de Voto Particular.

Posteriormente se celebró una última sesión para deliberar a la vista de las propuestas del nuevo Ponente, lo que tuvo lugar el 18 de noviembre de 2015, fecha en que se votó de manera definitiva.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero. Antecedentes mediatos.**

El presente procedimiento está relacionado con otro anterior, ya resuelto por la Sala, hasta el extremo de que el Voto Particular (VP) que acompaña a la sentencia ahora recurrida entiende que había litispendencia entre ambos. A fin de clarificar esa conexión resulta muy conveniente realizar un primer recordatorio de los términos en que se desarrolló ese antecedente mediato.

**1. Hechos enjuiciados por la STS 22 julio 2015 (rec. 130/2014 ).**

Por mandato legal ( art. 222.4 LEC ) y coherencia hemos de comenzar aludiendo a la sentencia que esta misma Sala dictó con fecha de 22 de julio de 2015 (rec. 130/2014 ), poniendo fin a un conflicto colectivo respecto de hechos anteriores y cercanos a los ahora enjuiciados. Los Hechos Probados (HHPP) 2.<sup>o</sup> a 16.<sup>o</sup> de la sentencia recurrida recuerdan esos antecedentes de manera detallada, como queda expuesto. Ahora basta con subrayar lo siguiente:

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

Liberbank y Banco de Castilla-La Mancha regulaban sus relaciones laborales por el Convenio de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro (BOE de 29-3-2012), cuya vigencia concluía el 31-12-2014.

El 23-4-2013 se inicia el período de consultas previo a la adopción de decisiones para facilitar la flexibilidad laboral de carácter interno. Se contemplaban medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo ( art. 41 ET ), suspensión de contratos y reducción de jornada ( art. 47 ET ) e inaplicación de convenio colectivo estatutario ( art. 82.3 ET ).

Por el lado de los trabajadores, la comisión negociadora estaba integrada por un total de 16 miembros en función de la representatividad de cada una de las secciones sindicales. De acuerdo con tal criterio su composición era la siguiente: 5 representantes de CCOO, 4 de UGT, 2 de CSICA, 2 de CSIF, 1 DE CSI, 1 de APECASYC y 1 de STC-CIC. Se pactó que los acuerdos en el período de consultas se adoptarían por mayoría sobre la base del porcentaje de representatividad de cada una de las secciones sindicales.

Tras cuatro reuniones, el 8-5-2013 finalizó sin acuerdo el periodo de consultas.

El 27-05-2013 la empresa comunica su decisión a la Autoridad Laboral.

El 16-6-2013 las entidades empleadoras trasladan la aplicación de las medidas (limitadas a la modificación sustancial e inaplicación de convenio) a la comisión negociadora y comenzaron a notificarlas a los trabajadores afectados.

CCOO-UGT, por una parte, y las demás secciones sindicales de modo particular promovieron procedimientos de mediación ante el SIMA, quien decidió acumularlos en un solo acto, citándose a las partes para el 25-6-2013.

Las empresas demandadas se reunieron con los representantes de CCOO y UGT, quienes acreditan el 64'93% de la representatividad en las mismas, y alcanzaron un Acuerdo en la madrugada del 25-6-2013, sobre las medidas de modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a las que añadieron medidas de movilidad geográfica ( art. 40 ET ).

El 25-6-2013 en el SIMA la empresa puso sobre la mesa y las secciones sindicales de CCOO y UGT manifestaron su conformidad con la propuesta, mientras que las demás secciones sindicales se opusieron a la suscripción del acuerdo. La empresa demandada no compareció a las mediaciones promovidas por las demás secciones sindicales.

## 2. Fallo de la STS 22 julio 2015 (rec. 130/2014 ).

Poniendo fin al examen de lo acaecido y a su valoración, en el Fundamento de Derecho Quinto de la citada STS 22 julio 2015 (rec. 130/2014 ) concluíamos que no puede preterirse a determinadas secciones sindicales por el hecho de que previamente hayan mantenido una actitud menos constructiva, sean minoritarias, no estén dispuestas a suscribir acuerdo alguno, posean menor implantación en el ámbito del conflicto, hayan presentado demanda de conflicto colectivo por separado, tengan la ocasión de adherirse al eventual pacto que se alcance o estemos ante un trámite no previsto expresamente en las leyes. La virtualidad de los preceptos de la Constitución y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que se han mencionado impide que esa actitud pueda considerarse válida.

Se decía también que " tal y como los dos Informes de la Fiscalía entienden, se ha producido una vulneración del derecho a la negociación colectiva y de la libertad sindical, aunque no exactamente desde la perspectiva que la sentencia de instancia había entendido concurrente ".

En el Fallo se desestima el recurso de casación interpuesto por la representación letrada de Liberbank, S.A. y el BANCO CASTILLA-LA MANCHA, S.A., contra la sentencia 193/2013 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 14 de noviembre de 2013, en autos n.º 320/2013, seguidos a instancia del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC) y CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI), contra dichos recurrentes, FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CC,OO), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO (CSICA), SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF-CENTRAL), ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CRÉDITO Y AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC), MINISTERIO FISCAL, sobre tutela de derechos fundamentales de libertad sindical.

## 3. Actuación empresarial tras la SAN 193/2013, de 14 de noviembre .

Tras dictarse la referida sentencia de la Audiencia Nacional, posteriormente confirmada por esta Sala Cuarta, la entidad empleadora comunicó a los trabajadores su intención de dejar de aplicar las medidas en su día acordadas y de poner en marcha un nuevo procedimiento para la introducción de diversas medidas de flexibilidad laboral.

Esta segunda iniciativa empresarial es la que da lugar a las presentes actuaciones, las cuales arrancan cuando el 20 de noviembre de 2013 la empresa comunica a la representación legal de los trabajadores (RLT) que, sin perjuicio de recurrir en casación, piensa activar un nuevo procedimiento de negociación y consultas al amparo de los artículos 40, 41, 47 y 82.3 ET (HP 17.º).

### **Segundo. Antecedentes inmediatos y debate casacional.**

#### 1. Hechos enjuiciados.

El meticuloso relato de hechos probados que contiene la sentencia ahora recurrida en casación común da cuenta de los avatares de este segundo procedimiento de medidas de reconversión laboral, de modo que carece de sentido su reiteración.

A los efectos de centrar las cuestiones que se debaten en este segundo grado jurisdiccional basta con resaltar lo siguiente:

El 11 de diciembre de 2013 se inició el periodo de consultas (HP 18.º). Conforme consta en el HP 19.º, la empresa realiza una inicial propuesta en orden a suspensión de contratos, modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT), movilidad geográfica e inaplicación de convenio.

Tras diversas reuniones de la comisión negociadora, el 26 de diciembre de 2013, la empresa y tres sindicatos (CCOO, UGT y CSIF) con amplia mayoría representativa (por encima del 78%) alcanzan un acuerdo, que es redactado al día siguiente y notificado a la Dirección General de Empleo el 31 de diciembre de 2013 (HP 22.º).

En esa misma fecha de 31 de diciembre de 2013 las empresas demandadas notifican a los trabajadores la ejecución de las medidas en los términos pactados y que se reproducen en el HP 23.º de la sentencia recurrida.

## 2. Demandas presentadas.

El Acuerdo de 26 de diciembre de 2013 es el objeto de dos demandas presentadas el 30 de enero de 2014 ante la Audiencia Nacional. Una de las demandas fue presentada por el Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias y la otra por la Confederación Sindical Independiente de Empleados de Cajas y Afines (CSICA).

A) El Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias dirige su demanda contra Liberbank S.A. y el Banco de Castilla-La Mancha SA (Grupo Liberbank a efectos laborales), así como frente a CC.OO. Federación de Servicios Financieros y Administrativos, UGT-Federación Estatal de Servicios, CSIF-Central Sindical Independiente y de Funcionarios, Corriente Sindical de Izquierda, CSICA-Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorro, Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC-CIC), APECASYC-Asociación Profesional de Empleados de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria.

En el suplico se interesa que se declare la nulidad del Acuerdo celebrado entre los demandados sobre expediente de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión de contratos, reducción de jornada e inaplicación de convenio, correspondiente al ERE nº 532/13 y por tanto, la nulidad de las medidas contenidas en el mismo, o, subsidiariamente se declaren las mismas improcedentes, discriminatorias y desproporcionadas y por la sentencia que dicte, se condene a la demandada a estar y pasar por tal declaración, a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado, entre ellas, la devolución de las condiciones de trabajo ilegalmente alteradas, reponiendo a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo y abonándoles las cantidades dejadas de percibir por la aplicación de dichas medidas, restituyendo asimismo, el resto de los derechos a que hubiesen tenido derecho caso de prestación de servicios en las condiciones que venían realizándose con anterioridad a las modificaciones, y con cuanto más proceda en Derecho.

B) La segunda demanda se interpone por parte del Sindicato Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorro (CSICA) contra Liberbank, S.A, Banco Castilla La Mancha, S.A., COMFIA-CCOO., Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Asociación Profesional de Empleados de Cajas de Ahorros de Santander y Cantabria (APECASYC), CSI-CSIF, STC-CIC (Sindicato Trabajadores de Crédito) y C.S.I. (Corriente Sindical de Izquierdas).

Se interesa una sentencia por la que se declaren nulas a todos los efectos las decisiones de las empresas demandadas sobre movilidad geográfica, modificación de las condiciones de trabajo (reducción salarial, supresión de beneficios sociales), suspensión de contrato y reducción de jornada, e inaplicación de convenio (suspensión de aportación a los planes de pensiones), acordadas el 27 de diciembre de 2013 y comunicadas a la representación de los trabajadores el día 31 de diciembre 2013; o subsidiariamente se declaren injustificadas, dejándolas igualmente sin efecto; con condena a las empresas a reponer a los trabajadores en las condiciones y en la situación previa a la aplicación de las medidas.

## 3. Sentencia recurrida.

Con fecha 26 de mayo de 2014 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó su sentencia 99/2014, una extensa y compleja resolución que resuelve la impugnación de los acuerdos alcanzados en el periodo de deliberación a que se acaba de aludir. Tal resolución:

Desestima la caducidad de las demandas porque no se acreditó la fecha de notificación a la RLT.

Admite la capacidad del comité, porque adoptó el acuerdo de accionar por mayoría y en el marco de una reunión con quórum suficiente.

Desestima la falta de legitimación del comité de Asturias, porque acreditó interés legítimo en el proceso, asimilable, por su naturaleza, al de impugnación de convenio.

Considera que las cuentas provisionales aportadas posibilitaron la negociación efectiva, como demuestra que solo se cuestionaron parcialmente por uno de los sindicatos.

Entiende que los listados de afectados quedaron precisados y que nadie cuestionó la aportación en inglés de la Carta de Intenciones ( Term Sheet ), que tuvieron disponible en el domicilio de la empresa.

Valora como hecho nuevo la consideración de grupo de empresas laboral.

Admite la prórroga acordada del período de consultas, que se negoció efectivamente.

Considera adecuados y suficientes los criterios selectivos.

Concluye que hay causa suficiente para las medidas.

Anula la suspensión de aportaciones al Plan de Pensiones, por lo que se estima la demanda en este último extremo.

La sentencia contiene un Voto Particular (VP) referido a que la Sala debió apreciar de oficio la litispendencia por la existencia de una sentencia de la Sala de 14 - 11 - 13 ( 193/13 ), anulando un pacto de unos meses antes sobre las mismas materias, y que se encontraba pendiente de recurso de casación. El disenso se

redacta de conformidad con lo establecido en el artículo 206.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concreto, al no conformarse la Ponente inicial con el voto de la mayoría.

El antecedente a que se alude en el VP es el expuesto más arriba y que dio lugar a nuestra STS 22 julio 2015 (rec. 130/2014 ).

#### 4. Recursos de casación interpuestos.

La complejidad del asunto examinado (patente en la propia extensión de la sentencia recurrida, también de ésta) aumenta cuando se comprueba que son hasta cuatro los recursos de casación que se han formulado frente a la decisión de la Audiencia Nacional.

A) El Sindicato Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) interpone recurso de casación, articulado en cinco motivos.

El primer motivo, al amparo del artículo 207.d) LRJS, pretendiendo la modificación de los hechos probados 18, 20, 21 y 24.

El segundo motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 18.2.a ) y 4.4 del Real Decreto 1483/12, en relación con el 253 del Real Decreto Legislativo 1/2010, en cuanto a la documentación a acompañar en procedimientos de regulación de empleo instados por causas económicas.

El tercer motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 41.4 y 40.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1 a 5 del Real Decreto 1483/12, junto con el artículo 14 de la Constitución Española, en cuanto al cumplimiento de los requisitos para establecer criterios de designación de trabajadores afectados.

El cuarto motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 40.1 y 41.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 51 y 52.c) del mismo texto legal, en orden a la inexistencia de causas económicas suficientes para llevar a cabo las medidas de carácter colectivo acordadas o, tan gravosas y aplicables durante tantos años.

El quinto motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 7.1 del Real Decreto 1483/12, en relación con el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores junto con el artículo 124 de la LRJS, en cuanto al fraude, dolo y falta de buena fe negocial en la negociación, y 28.1 y 37.1 de la Constitución Española, que consagra el derecho fundamental de la libertad sindical en su vertiente de la negociación colectiva.

Acaba interesando una sentencia que estime íntegramente la demanda, declarando la nulidad del acuerdo celebrado entre los demandantes sobre expedientes de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión de contratos, reducción salarial, reducción de jornada, supresión de beneficios sociales e inaplicación de convenio, suspensión de aportaciones a los planes sociales, acordadas en fecha 27-12-13 correspondiente al ERE 532/13 y por tanto, la nulidad de las medidas contenidas en el mismo o subsidiariamente, la injustificación o improcedencia de las mismas, condenando a las demandadas a estar y pasar por tal declaración y por ello, a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

B) El Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias interpone recurso de casación articulando cinco motivos. El contenido del mismo es idéntico al recurso formulado por el Sindicato Corriente Sindical de Izquierdas.

C) La Confederación Sindical Independiente de Cajas y Afines (CSICA) interpone recurso de casación, desarrollando cinco motivos.

El primer motivo al amparo del artículo 210.a) de la LRJS, referente al quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas que rigen los actos y garantías procesales que ha producido indefensión. En concreto, considera que se han vulnerado los artículos 24.2 de la Constitución Española y 82.4 y 90.1 de la LRJS por haber denegado la Sala "a quo" en el momento del recibimiento a prueba del juicio la práctica de una prueba pericial, habiendo formulado la oportuna protesta.

El segundo motivo, al amparo del artículo 207.d) de la LRJS, pretendiendo la modificación del hecho probado 24.

El tercer motivo, al amparo del artículo 207.d) de la LRJS, pretendiendo la adición del hecho probado número 24 bis.

El cuarto motivo, al amparo del artículo 207.c) de la LRJS, por entender que concurre una notoria litispendencia -como recoge el voto particular formulado- infringiéndose el artículo 222 de la LEC por su no aplicación.

El quinto motivo, al amparo del artículo 207.c) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 40, 41, 47 y 82.3 de la LRJS, ya que la sentencia recurrida no logra establecer ni el relieve de las causas económicas negativas, ni tampoco la proporcionalidad o mejor idoneidad entre esas causas económicas y las medidas adoptadas.

Acaba interesando: a) Que se declare nula la sentencia recurrida, acordando la reposición de actuaciones al momento del recibimiento del procedimiento de instancia a prueba para que se admita la prueba pericial de esa parte, continuando el pleito hasta su terminación. b) Subsidiariamente, que se acuerde la existencia de

litispendencia, y quede imprejuizado el fondo del asunto hasta que adquiriera firmeza la resolución que dicte el Tribunal Supremo en el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 14-11-13 y una vez resuelto el recurso que condiciona el resultado de la acción ejercitada dictar la sentencia que proceda en derecho. c) Subsidiariamente, entrando en el fondo del asunto, que se estime la demanda revocando las medidas promovidas por las empresas demandadas al amparo de los artículos 40, 41, 47 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y dejando sin efecto el acuerdo alcanzado entre aquellas y parte de la representación de los trabajadores con fecha 27-12-13.

D) Liberbank y Banco de Castilla-La Mancha S.A. interponen recurso de casación, articulando tres motivos.

El primer motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringido el artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 154.c) de la LRJS . Reitera la excepción opuesta en el juicio de falta de capacidad de quien actuaba en nombre del Comité de empresa al faltar el requisito de acuerdo mayoritario para la interposición de la demanda. Invoca la Sentencia del Tribunal Supremo de 31-10-94 .

El segundo motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringido el artículo 154.c) de la LRJS y la jurisprudencia interpretativa del mismo, recientemente expresada en la Sentencia del Tribunal Supremo de 02-07-12 y antes en la de 11-04-94 . Reitera la excepción de falta de legitimación activa del Comité de Empresa de las Oficinas de Asturias de Liberbank para interponer demanda de conflicto colectivo.

El tercer motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, denunciando la infracción de los artículos 41 del Estatuto los Trabajadores, 37 de la Constitución Española y 4.2.b), 5.1.c), 6.3 y Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre). Destaca los hechos probados 1º, último párrafo, 23º y 28.º Afirma que el acuerdo colectivo de 26-12-13, alcanzado en el periodo de consultas en el procedimiento de modificación de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, es perfectamente ajustado a derecho, y con ello también lo es la decisión de aplicarlo en los términos exactos del citado acuerdo colectivo.

Suplica que se dicte sentencia, que previa estimación de todos o algunos de los motivos del recurso: a) Declare la falta de capacidad del Comité de Empresa de Oficinas de Asturias de Liberbank por no acreditar la existencia de acuerdo mayoritario del mismo para interposición de la demanda. b) Subsidiariamente, declare la falta de legitimación activa del Comité de Empresa de Oficinas de Asturias de Liberbank para impugnar el acuerdo colectivo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de modificación de condiciones de trabajo de 26-12-13. c) En todo caso, revoque la sentencia de instancia y declare la validez del acuerdo colectivo de 26-12-13 y la decisión empresarial de aplicarlo en lo que se refiere a la suspensión de las aportaciones por la contingencia de jubilación a los planes de pensiones promovidos por las empresas demandadas durante el período de 01-01-14 a 30-06-17 y su recuperación posterior en los términos y plazos del acuerdo impugnado.

## 5. Impugnaciones a los recursos.

A) El Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias impugna el recurso de Liberbank S.A. y Banco de Castilla-La Mancha S.A., oponiéndose a los tres motivos.

B) CSICA impugna el recurso de Liberbank S.A. y Banco de Castilla-La Mancha S.A., solicitando que se desestime el recurso de casación formalizado por las empresas demandadas.

C) El Sindicato de Trabajadores de Crédito-CIC, parte interesada en el procedimiento, impugna el recurso de casación formalizado por Liberbank, solicitando su íntegra desestimación.

D) Liberbank S.A. y el Banco de Castilla-La Mancha S.A. impugnan el recurso interpuesto por el Comité de Empresa de Oficinas de Liberbank en Asturias, solicitando que se dicte sentencia en la que se inadmita el recurso por falta de capacidad y legitimación de dicho Comité de Empresa para promover el conflicto o, subsidiariamente, se desestimen la totalidad de los motivos desarrollados por la parte recurrente.

Asimismo impugnan el recurso interpuesto por el Sindicato Corriente Sindical de Izquierda, remitiéndose a lo indicado en la impugnación del recurso formalizado por el Comité de Empresa de Oficinas de Asturias.

Por último, impugnan el recurso formulado por CSICA solicitando la desestimación de todos los motivos del recurso.

## 6. Informes de la Fiscalía.

Con fecha 16 de septiembre de 2014, el Ministerio Fiscal ante la Audiencia Nacional, interviniendo en las cuestiones relacionadas con la tutela de derechos fundamentales emitió su Informe. Postula la inadmisión o desestimación de los motivos de casación que examina.

El Ministerio Fiscal ante el Tribunal Supremo emite su Informe el día 18 de marzo de 2015. Interesa que se declare la procedencia del primer motivo del recurso de Confederación Sindical Independiente, remitiéndose a la Sentencia del Tribunal Supremo 02-12-14 (Rec 97/2013 ). Considera que debe declararse la nulidad de la sentencia de instancia para que la Sala valore y admita, en su caso, la prueba pericial propuesta y que fue

rechazada por una causa de extemporaneidad en su presentación, habiendo formulado la oportuna protesta el recurrente en el juicio oral. Asimismo, examina con detalle el resto de los motivos albergados por los distintos recursos y propone la desestimación de todos ellos.

## 7. Estructura de nuestra sentencia.

Para satisfacer las exigencias de la tutela judicial efectiva de cuantas partes han intervenido en el litigio y accedido a esta fase casacional, ora formulando recurso, ora impugnando el ajeno, al tiempo que para evitar enojosas reiteraciones y seguir la secuencia lógica que marca el artículo 207 LRJS y preceptos concordantes, el examen de los motivos de recurso seguirá el siguiente orden:

a) Comenzaremos por examinar la objeción que el recurso de las entidades empleadoras formula a la presencia en el proceso del Comité de empresa de las Oficinas de Asturias (motivos 1.º y 2.º). Caso de prosperar, de manera necesaria, habremos de prescindir de todas las actuaciones procesales (demanda, prueba, recurso, impugnación) llevadas a cabo por dicho Comité de empresa.

b) Seguidamente habremos de analizar la denuncia de CSICA sobre quebrantamiento de las normas esenciales del juicio, al haberse denegado la práctica de una prueba (motivo 1.º). Su triunfo comportaría la anulación de todas las actuaciones a partir de ese momento.

c) A continuación habrá que despejar la eventual existencia de litispendencia que CSICA arguye (motivo 4.º) en línea con el Voto Particular de la sentencia recurrida.

d) En cuarto lugar, habremos de examinar la rectificación de hechos probados que se postula en los recursos de CSI (motivo 1.º) y de CSICA (motivos 2.º y 3.º).

e) El recurso de CSI entiende que en el procedimiento de negociación no se ha aportado la documentación legalmente exigida (motivo 2.º).

f) Asimismo se ha cuestionado la buena fe durante la negociación de las medidas (motivo 5.º recurso de CSI).

g) Los criterios de designación de los trabajadores afectados por las medidas de reajuste laboral cuestionadas habrán de ser examinados pues así lo exige el recurso de CSI (motivo 3.º).

h) En el tema de fondo, la concurrencia de las causas justificativas de las medidas adoptadas ha sido puesta en tela de juicio y deberá examinarse (motivo 4.º recurso CSI; motivo 5.º recurso CSICA).

i) En fin, la validez del pacto alcanzado respecto de las aportaciones empresariales al plan de pensiones es sostenida por el recurso de Liberbank (motivo 3.º).

**Tercero.** *Capacidad procesal y legitimación activa del Comité de Empresa de las Oficinas de Asturias (Motivos 1.º y 2.º del recurso de Liberbank).*

Desde el propio acto del juicio las entidades demandadas vienen protestando ante la presencia del Comité de empresa de Asturias en el procedimiento; así lo han hecho también al impugnar el recurso de casación interpuesto por esa RLT y al formular su propio recurso de casación, dedicando a ello los dos primeros motivos.

Recordemos (HP 27.º) que el Comité en cuestión está compuesto por 21 personas, que acudieron a la reunión convocada para tomar una postura respecto de las medidas de reconversión laboral 17 de ellas, y que diez votaron a favor.

### 1. Formulación de los motivos.

El primer motivo del recurso formalizado por las entidades empleadoras, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, considera infringido el artículo 65.1 ET, en relación con el artículo 154.c) de la LRJS. Reitera la excepción opuesta en el juicio sobre falta de capacidad de quien actuaba en nombre del Comité de empresa al faltar el requisito de acuerdo mayoritario para la interposición de la demanda, invocando la STS de 31 octubre 1994.

El segundo motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, entiende infringido el artículo 154.c) LRJS y su jurisprudencia interpretativa, expresada en SSTS de 11 abril 1994 y 2 julio 2012. Reitera así la excepción de falta de legitimación activa del Comité de Empresa de las Oficinas de Asturias de Liberbank para interponer demanda de conflicto colectivo.

### 2. Posición de la sentencia recurrida.

La Sala de instancia afirma que se cumplen sobradamente las exigencias del art. 65.1 ET, por cuanto la decisión fue tomada por la mayoría de representantes del comité. Entiende por mayoría la resultante de los asistentes a la reunión, siempre que la convocatoria fuera clara, como sucedió aquí, por cuanto si no se hiciera

así, si se exigiera la mayoría de once miembros, como reclaman las demandadas, no solo se forzarían las propias normas decididas democráticamente por el comité, sino que se primaría a aquellos miembros del comité que no acudieron a la reunión, pese a que fueron debidamente convocados con un orden del día preciso.

### 3. Términos del debate.

A) El artículo 65.1 ET "reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros".

Por su lado, el artículo 66.2 ET dispone que los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

B) En el HP 27.º se expone que el 15 de octubre de 2012 se constituyó el comité de la red de oficinas de Liberbank en Asturias, compuesto por 21 miembros. Obra en autos el reglamento del comité que se tiene por reproducido, en el que se contempla que el quórum es de 11 componentes del comité y sus acuerdos (ordinarios o extraordinarios) se deciden por la mayoría de los asistentes a las reuniones con quórum.

A la reunión extraordinaria de fecha 28 de enero de 2014 asistieron 17 de los 21 miembros del Comité. La decisión de accionar judicialmente se aprobó por la mayoría de los presentes, con 10 votos a favor y 7 votos en contra. De ese modo el Comité de Oficinas de Asturias facultó al Presidente para el ejercicio de las acciones legales a que en Derecho hubiera lugar y a realizar los correspondientes apoderamientos al efecto, todo ello según lo previsto en el artículo 16 del Reglamento del Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias, registrado en el UMAC con fecha 16/11/2012. (Descripción 52 y 53).

C) Se trata de determinar si el acuerdo en cuestión es válido, por ajustarse a las previsiones del propio Reglamento, o si debe entenderse insuficiente la concurrencia de voluntades registrada por no llegar al umbral requerido por el legislador.

### 4. Consideraciones del Tribunal.

La cuestión solo puede despejarse clarificando el alcance que posee el artículo 65.1 ET. Así lo ha entendido la Sala de la Audiencia Nacional, que invoca el principio democrático y la conveniencia de no primar a los absentistas.

El examen de nuestra doctrina precedente y, de modo decisivo, de la previsión legal sobre cuyo alcance se debate nos induce a conclusión opuesta a la sostenida en este punto por la sentencia recurrida. Veamos los soportes argumentales de tal conclusión.

A) La STS 31 octubre 1994 (rec. 3015/1993) aborda un supuesto en que concurren tres miembros del comité de empresa a una reunión y dos de ellos adoptan determinado acuerdo.

La citada resolución, que aparece invocada como apoyo de su tesis por el recurso de las empleadoras, reflexiona sobre la composición del comité de empresa y la mayoría interna. Teniendo presente que son cinco los integrantes del órgano representativo concluye "es obvio que dos votos favorables, entre cinco, no es mayoría, sino minoría".

La doctrina en cuestión resulta útil para abordar el tema que ahora nos ocupa. Sin embargo, no debe pasarse por alto que: a) Allí no hay una reflexión explícita sobre las razones de la interpretación acogida, sino una aplicación naturaliter de lo previsto en la norma. b) Quien defiende la validez de la decisión en aquella ocasión es la empleadora con la que se había alcanzado un pacto, lo que hace variar el enfoque o perspectiva a la hora de examinar el asunto. c) En aquella ocasión no existe un Reglamento del Comité de empresa que permita considerar como suficiente el quórum constitutivo de la reunión y la ulterior minoría mayoritaria, aunque la misma no alcance la condición de absoluta.

B) En otras resoluciones hemos advertido sobre la necesidad de que los acuerdos del órgano de representación unitaria sean adoptados por la mayoría de ellos, habida cuenta de la proyección que tienen sobre el conjunto de trabajadores.

Así, por ejemplo, en STS 17 febrero 2005 (rec. 76/2004) se descarta que una plataforma representativa puede equipararse al órgano de representación unitaria. No cabe reconocer la misma condición que al comité a cualquier otro organismo representativo de un sector o segmento limitado de los trabajadores de la empresa, en concurrencia con el comité de empresa propiamente dicho, abierto a la elección de todos los trabajadores de la misma.

Es decir, no solo se trata de preservar el principio democrático internamente (respecto de la toma de decisión por quienes actúan como representantes) sino también de garantizar que lo acordado cuenta con el indirecto respaldo de la mayoría de los representados.

C) Más recientemente, la STS 25 febrero 2015 (rec. 36/2014 ) ha subrayado la relevancia del principio mayoritario en la adopción de acuerdos por parte de la representación legal de los trabajadores.

Allí se aclara que el art 62.2 ET ("los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa") debe interpretarse en el sentido de que se ejercerá mancomunadamente la representación de los trabajadores con ocasión de cualquier acción, procesal o no, que haya de ejercitarse frente al empresario, porque de lo que se trata no es del ámbito contencioso, o no, de dicha reclamación sino de la reclamación misma, que implica ya la existencia de dos partes, la que promueve y aquella frente a quien se promueve, de manera que se ha de ejercer la representación ante el empresario de esta forma aunque sea en vía procesal. Asimismo, con directa proyección sobre lo que ahora interesa, se razona del siguiente modo:

Por otra parte, la representación unitaria del personal corresponde tanto a los delegados de personal como al comité de empresa, diferenciándose una y otra figura, que tienen las mismas competencias, por el número de trabajadores representados, que si no alcanzan los cincuenta lo estarán por medio de los primeros y si el censo de tales trabajadores consigue o supera esa cifra corresponderá al comité, pero tanto en uno como en otro caso se trata de representación unitaria, que abarca, cuando de delegados de personal se trata, entre uno y tres, según el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, con el límite referido.

Sobre la base de dicha igualdad, si el art 65.1 ET al referirse al comité de empresa dispone que las acciones administrativas o judiciales, en todo el ámbito relativo a sus competencias, se adoptarán por decisión mayoritaria de sus miembros, la conclusión lógica que se impone es que en el caso de los delegados de personal y cuando éstos, por su número, sean susceptibles de mayorías, habrá de seguirse la misma regla, lo que concuerda con lo anteriormente expuesto acerca del art 62.2.

En este mismo sentido, en fin, apunta la doctrina, que tras algún debate inicial, estima ya de forma unánime que la actuación de los delegados de personal, en cuanto son titulares de una representación colectiva, común para todos los representados, para ser válida y eficaz para todo el personal, exige el acuerdo mayoritario si son tres.

D) Asimismo, la STS 15 septiembre 2015 (rec. 308/2014 ) examina la validez de una modificación del convenio de empresa que es aprobada por seis de los trece miembros del Comité y respaldada por la mayoría de la plantilla, en referéndum convocado al efecto. La sentencia descarta la validez del acuerdo en cuestión, al venir respaldado por un número de representantes inferior a la mayoría.

E) A partir de esas premisas podemos concluir que es el Comité de Empresa como órgano colegiado, no sus miembros individualmente considerados, el legitimado para promover un Conflicto Colectivo.

A su vez, para que el Comité actúe como tal es necesario que la mayoría de sus miembros, en reunión celebrada al efecto, así lo haya decidido. Debe descartarse que algunos componentes, aunque constituyan la mayoría, puedan ejercer y actuar los derechos y acciones que a tal órgano colegiado competen y corresponden. Dicho de otro modo: los miembros de un Comité no son el órgano, que tiene una virtualidad colegiada por sí mismo.

Si todo Comité de Empresa, por el mero hecho de serlo, viene configurado legalmente como un órgano colegiado, es preciso que, para que pueda ejercitar acciones judiciales, tome tal acuerdo por decisión mayoritaria de sus miembros y previa convocatoria de todos los componentes. Tomada esa decisión por esa mayoría, la voluntad que se crea es ya la del órgano colegiado, el cual, por tanto, queda capacitado para ejercitar esa acción judicial.

F) Cuando el artículo 65.1 ET prescribe que el comité de empresa debe adoptar las decisiones "por decisión mayoritaria de sus miembros" se refiere a la totalidad de ellos, no a quienes estén presentes en la reunión. A las razones expuestas en párrafos precedentes hemos de añadir todavía alguna otra.

La interpretación literal del artículo 65.1 ET conduce a una conclusión clara. Si la norma hubiera prescrito que la actuación del Comité se regula por la regla de "mayoría" surgirían múltiples dudas y, desde luego, no sería descartable que pudiera acogerse la tesis sustentada por el Tribunal a quo o validarse sin reservas la previsión del Reglamento del propio Comité. Tan mayoría es la absoluta (obtenida respecto del total de los componentes) cuanto la simple (calculada sobre los presentes), la relativa (respecto de los votos válidamente emitidos) o la cualificada (con determinado porcentaje superior a la mitad más uno), la derivada de decisiones presenciales o la tolerante de votaciones por correo, la restringida a manifestaciones de voluntad directa o la permisiva de representaciones, etc.

Pero la norma que debe aplicarse, el artículo 65.1 ET, no pide que el comité de empresa adopte sus acuerdos por mayoría sino que especifica claramente que la misma ha de ser " de sus miembros ". El sentido lógico de la expresión se orienta hacia lo que suele identificarse como mayoría absoluta. Es decir, el acuerdo del órgano colegiado se entiende válidamente adoptado cuando obtiene el respaldo de, al menos, la mitad más uno del total de personas que componen su censo electoral.

La posibilidad de que la norma permita que la mayoría sea de los miembros asistentes a la reunión, en línea con el Reglamento del Comité de Oficinas de Asturias de Liberbank, casa mal con la redacción del precepto. Puesto que solo pueden participar en la toma de decisiones de un ente quienes forman parte del mismo, la alusión

legal a la mayoría "de sus miembros" sería una inconveniente tautología si tuviera ese sentido flexible. Si la norma ha adornado la mayoría requerida con esa referencia es porque ha querido indicar que se compruebe si quienes respaldan la decisión poseen esa cualidad.

El recordatorio del tipo de órgano colegiado ante el que estamos añade un punto de firmeza a la conclusión alcanzada. La representación unitaria, por su propia ontología, está capacitada para adoptar decisiones de eficacia general. En su respectivo ámbito de implantación y con las características que para cada asunto corresponda, el comité representa a todos los trabajadores. Nada más lógico, por tanto, que los acuerdos imputables al mismo posean el respaldo de la mayoría de quienes ostentan la cualidad de representantes unitarios.

Que las cosas hayan de ser como acabamos de exponer, en fin y sin necesidad de agotar los argumentos, concuerda bien con el respaldo que el propio Estatuto de los Trabajadores requiere cuando se trata de pactar las propias medidas de reconversión laboral ( art. 41.4 ET ).

#### 5. Ausencia de capacidad procesal del Comité de Empresa de las Oficinas de Liberbank en Asturias.

El Comité de Empresa de Oficinas de Asturias está integrado por veintiuna personas y la decisión cuestionada solo fue adoptada por diez de ellas. El artículo 65.1 ET, sin embargo, exige que las decisiones se adopten por mayoría de los miembros del órgano representativo, no meramente de los asistentes.

Escapa a nuestra función emitir juicios de valor o formular presunciones acerca de las razones que los ausentes tuvieron para no concurrir a una reunión en cuyo orden del día se indicaban las materias a deliberar. La Ley exige una mayoría que en el caso examinado está ausente, sin que ello pueda contrarrestarse con la concurrencia del quórum y el respaldo exigido por el Reglamento del Comité pues sabido es que tiene vedado contravenir lo dispuesto en la ley ( art. 66.2 ET ).

Hemos de estimar el primero de los motivos albergados en el recurso de casación presentado por Liberbank y Banco de Castilla la Mancha. Quien ha venido actuando en nombre del Comité de empresa (su Presidente) no posee capacidad procesal para ello, al faltar el requisito de acuerdo mayoritario para la interposición de la demanda.

Debemos prescindir del examen del recurso formulado por dicho Comité, de su impugnación al recurso de casación empresarial, así como de las conductas procesalmente relevantes que solo sean atribuibles al mismo. Sin embargo, como ha quedado expuesto, en la práctica ello no impide que el procedimiento pueda considerarse válido puesto que se acumuló otra demanda, se aportaron pruebas por parte de otros sujetos y se han formalizado diversos recursos.

Asimismo, la estimación de este motivo de recurso trae consigo que carezca de sentido abordar el segundo de los formulados por las entidades empleadoras, cuestionando la legitimación activa del Comité.

#### **Cuarto.** *Infracción de las garantías procesales (Motivo 1.º recurso de CSICA).*

##### 1. Formulación del motivo.

La Confederación Sindical Independiente de Cajas y Afines (CSICA) articula un primer motivo de recurso construido a partir del artículo 210.a) de la LRJS, referente al quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas que rigen los actos y garantías procesales que ha producido indefensión.

En concreto, considera que se han vulnerado los artículos 24.2 de la Constitución Española y 82.4 y 90.1 de la LRJS por haber denegado la Sala "a quo" en el momento del recibimiento a prueba del juicio la práctica de una prueba pericial, habiendo formulado la oportuna protesta.

##### 2. Posición de la sentencia recurrida.

El Antecedente quinto de la sentencia recurrida explica que no se admitió la prueba pericial propuesta por CSICA, formulando el Letrado la oportuna protesta. La Sala de instancia rechazó la protesta por haberse dictado auto firme en el que se advertía a las partes que la prueba debía aportarse anticipada de conformidad con el artículo 82.4 LRJS .

Dicho precepto establece que De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba .

La sentencia sí tiene en cuenta el Informe pericial presentado por la propia CSICA en el acto del juicio, que fue reconocido por el autor, porque se basa en documentos presentados ante la CNMV el 25 de febrero de 2014 (seis días antes del juicio).

### 3. Términos del debate.

A) El recurso de CSICA invoca la doctrina constitucional sobre denegación de medios de prueba y generación de indefensión.

En este sentido, se alude a numerosas sentencias constitucionales que vienen a negar la posibilidad de someter el derecho a la defensa a la economía del proceso ( STC 51/1985 ), aunque advirtiendo sobre la necesidad de que la indefensión sea real ( SSTC 149/1987, 33/1992, etc.).

Se explica que la práctica de la prueba pudo haber cambiado el signo de la sentencia pues el Informe que se presentaba contradecía el de la empresa respecto de la existencia de causas justificativas de las medidas de flexibilidad introducidas.

B) Al impugnar este motivo de recurso, las entidades empleadoras ponen de relieve que el Informe presentado tardíamente estaba fechado cinco días antes de llevarse ante el tribunal, sin que se justificase la demora. El Informe admitido como prueba en el acto del juicio era en realidad un resumen y actualización del inicial, por lo que de hecho no hubo indefensión.

C) La Fiscalía ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo recuerda la doctrina sentada en nuestra STS de 2 diciembre 2014 (rec. 97/2013 ), que declaró la nulidad de las actuaciones practicadas para que se pudiera desarrollar el procedimiento admitiendo la prueba rechazada por el mismo motivo que en el presente caso. Se concluye que "idéntica cuestión acontece en el supuesto de autos en el que se rechaza la prueba pericial propuesta por una causa de extemporaneidad en su presentación ejercitando la oportuna protesta el recurrente en el acto del juicio oral, lo que motiva a juicio de este Ministerio Fiscal que deba de declararse la nulidad de la sentencia de instancia para que previa citación de las partes para el día del juicio, la Sala de instancia valore y admita, en su caso, la prueba pericial que se intentó presentar".

### 4. Consideraciones del Tribunal.

A) Debemos determinar si el motivo de recurso cumple los requisitos incluidos en el artículo 207.c) LRJS, conforme al cual la casación procede por 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 .

La redacción del artículo 207.c) LJS trae a la memoria, de inmediato, el artículo 238.3.º LOPJ, donde se proclama la nulidad de los actos judiciales «cuando se prescinda total y absolutamente de las normas esenciales de procedimiento establecidas por la ley o con infracción de los principios de audiencia, asistencia y defensa, siempre que efectivamente se haya producido indefensión». La operatividad del segundo tramo del artículo 207.c) LRJS (el que interesa a nuestro recurso) requiere la concurrencia de hasta tres requisitos cumulativos:

Desconocimiento de una norma reguladora de los «actos y garantías» procesales.

Carácter «esencial» de la formalidad o garantía presuntamente quebrantada. En realidad, esto es difícilmente separable de los efectos o consecuencias producidos, esto es, del resultado que la infracción comporta.

Resultado de indefensión. La indefensión no tiene por qué ser probada, bastando con que resulte razonable y verosímil su producción.

La concurrencia de estas irregularidades puede obedecer a un haz de supuestos, entre lo que destacan la denegación del recibimiento a prueba ( arts. 87.1 LRJS y concordantes) o de alguno de los medios de prueba ( art. 90.1 LJS) oportunamente interesados por las partes ( arts. 90.2 y 87.1 LRJS ), siempre que la misma fuere trascendente y produjere el resultado prohibido. Pero la actividad procesal exigible a las partes intervinientes en el proceso desemboca en el fracaso del recurso caso de que no se haya protestado -como, por lo demás, prevé y pide el art. 87.2 LRJS - al momento de haberse producido la denegación de la prueba propuesta. Estamos ante un cuarto requisito, por tanto, para que se cumplan las exigencias legales que adornan el motivo examinado.

B) Tiene razón el recurrente cuando denuncia la infracción de los preceptos procesales sobre preparación de la prueba.

La doctrina sentada en nuestra STS de 2 diciembre 2014 (rec. 97/2013 ), al hilo de un despido colectivo, respalda su tesis en este punto. Por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley debe aplicarse también en nuestro caso. El apartado 3 del Fundamento Octavo de esa sentencia alberga la construcción afirma lo siguiente:

"Tal decisión de la Sala rechazando la prueba pericial, mediante la que la parte actora pretendía desvirtuar los datos contenidos en la documental aportada por la empresa, además de vulnerar la legalidad ordinaria, le genera indefensión al vulnerar su derecho a la tutela judicial efectiva ( art. 24 CE ) privándole de su derecho a utilizar, en la forma legalmente establecida, los medios de prueba pertinentes para su defensa (arg. ex SSTC 89/1986, 50/1988, 77/2007, 94/2007, 37/2000, 246 /2000, 19/2001, 30/2007), pues como ha reiterado el Tribunal

Constitucional con relación al derecho a la prueba, -- y partiendo de que debe desestimarse " la identificación entre defecto o irregularidad procesal e indefensión, pues no toda infracción procesal es causante de la vulneración del derecho recogido en el art. 24.1 CE, sino que sólo alcanza tal relevancia aquella que, por anular las posibilidades de alegación, defensa y prueba cause una verdadera y real situación de indefensión material " (por todas, SSTC 122/2007 de 21-mayo y 126/2011 de 18-julio ) --, " la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa ( art. 24.2 CE ) exige (i) que el recurrente haya instado a los órganos judiciales la práctica de una actividad probatoria, respetando las previsiones legales al respecto; (ii) que los órganos judiciales hayan rechazado su práctica sin motivación, con una motivación incongruente, arbitraria o irrazonable, de una manera tardía o que habiendo admitido la prueba, finalmente no hubiera podido practicarse por causas imputables al propio órgano judicial; (iii) que la actividad probatoria que no fue admitida o practicada hubiera podido tener una influencia decisiva en la resolución del pleito, generando indefensión al actor ... " ( STC 133/2014 de 22 de julio )".

Proyectando esas consideraciones sobre el presente caso se concluye que: a) Se cumple el primero de los requisitos para que pueda prosperar el motivo de casación, pues se han infringido normas reguladoras de los actos procesales. b) La denegación de la prueba, aunque se ajustase al previo Auto de la Sala, comporta una interpretación restrictiva de lo previsto en la LRJS y es contraria a la tutela judicial. c) También se cumple el segundo de los requisitos exigidos, sobre carácter esencial de la norma o garantía infringida, puesto que la práctica de la prueba se inserta en el contenido esencial del derecho a la tutela judicial. d) Queda por comprobar si ha habido material indefensión.

C) La propia STS 2 diciembre 2014 que hemos extractado más arriba muestra que no hay automatismo entre el incumplimiento de las reglas que presiden la propuesta o práctica de las pruebas y la decisión de anular las actuaciones posteriores. La cita de la STC 133/2014 sirve para subrayar la necesidad de que la actividad probatoria inadmitida hubiera podido tener incidencia decisiva.

Se trata de doctrina constitucional consolidada. De hecho el propio recurso reproduce fragmentos de sentencias constitucionales ( SSTC 149/1987, 158/1989, 33/1992 ) donde se expone que denegación de pruebas e indefensión son conceptos diversos "porque no existe indefensión de relevancia constitucional cuando, aún existiendo alguna irregularidad procesal, no se llega a producir efectivo y real menoscabo del derecho de defensa, bien porque no exista relación entre los hechos que se quería probar y las pruebas rechazadas o bien porque quede acreditado que el interesado, pese al rechazo, pudo en todo caso proceder a la defensa de sus derechos e intereses legítimos".

En consecuencia, la decisivo consistirá en determinar si se ha producido o no esa indefensión.

D) En la STS 16 junio 2015 (rec. 324/2014 ) hemos abordado un supuesto que guarda cierta similitud con el presente. Se denegó indebidamente una prueba documental en el marco de un procedimiento de despido colectivo y posteriormente se interesa la nulidad de las actuaciones posteriores. En ese escenario, hemos manifestado:

"El recurso no puede dar por existente la indefensión, sino que debe argumentarla, máxime cuando en absoluto es claro el perjuicio, real o presunto, derivado de una decisión sobre la prueba propuesta sea adoptada por el Secretario y no por el Tribunal en las circunstancias descritas. Al cabo, SAPIC pudo replantear su propuesta de prueba ante el Tribunal, el cual la resolvió de manera motivada, como luego veremos.

En suma: por más que estemos ante infracción de las formas y garantías procesales, como reconoce la propia Sala de instancia, en sí misma no parece que haya generado la indefensión que el motivo de casación desarrollado exige. El artículo 210.2.a) LRJS exige que en el escrito de interposición del recurso se indique " el efecto de indefensión producido" y, como acabamos de exponer, esa exigencia no se ha cumplido en el presente caso".

En esta y otras muchas ocasiones se explica que la vulneración de garantías procesales comporta el simultáneo padecimiento del derecho a la tutela judicial efectiva, pero no provoca de manera automática la necesidad de anular todas las actuaciones a fin de reponerlas al momento de la lesión. Es necesario que se cumplan los tres requisitos más arriba apuntados, en especial el de la indefensión.

E) Veamos si se ha producido una verdadera indefensión de CSICA como consecuencia de que se la impidiera utilizar la prueba documental de referencia.

Se trataba de pericial documentada sobre las causas alegadas por Liberbank para justificar la serie de medidas de reconversión laboral impulsadas. Una prueba dirigida a contradecir y cuestionar la existencia de tales causas. El recurso, con apoyo en el VP de la sentencia, advierte que "los datos económicos recogidos en la misma pueden no ser correctos". Es decir, la prueba que la Sala de instancia impide desarrollar cuestiona la versión empresarial de los problemas económicos existentes.

Así las cosas hemos de apresurarnos a explicar que tanto el VP cuanto el recurso, y la propia sentencia recurrida, desenfocan el modo en que ha de abordarse el tema atinente a la existencia de problemas económicos en la empresa. Ello es así por los cuatro argumentos que seguidamente desarrollaremos:

a) Los Tribunales (de instancia, de segundo grado) han de controlar la existencia de la causa cuando se adoptan medidas laborales de flexibilización, como aquí ha sucedido.

b) Pero si el procedimiento negociador intraempresarial finaliza con acuerdo opera una presunción de que existen las causas.

c) Tal presunción legal dispensa de la necesidad de acreditar las causas justificadoras de las medidas.

d) En fin, esa presunción se traslada a la aportación documental y al modo de valorar la incidencia de las pruebas en liza.

a) Control judicial sobre la causa de las medidas de flexibilidad interna

A partir de la STS 27 enero 2014 (rec. 100/2013, Cortefiel ) venimos insistiendo en el papel fiscalizador que corresponde a los Tribunales a la hora de examinar la concurrencia de las causas en estos casos.

"Aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [ art. 24.1 CE ], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales".

Esa función fiscalizadora, sobre ser acorde con las manifestaciones de la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, en realidad, resulta imprescindible para que las decisiones afectantes a los derechos de los trabajadores se ajusten a las exigencias del Estado de Derecho. Recordemos que se trata de alterar el sinalagma de los contratos laborales, permitiendo al empleador despegarse de lo pactado para atender necesidades de la empresa, mejorando sus perspectivas (incluyendo, claro, las referidas a las expectativas de los empleados). Recordemos las palabras del Tribunal Constitucional ( STC 8/2015 ) respecto de la modificación sustancial:

"La redacción del precepto impugnado no impide un control judicial pleno y efectivo, tanto de la concurrencia de la causa (cuya prueba, como señala el precepto, corresponde al empresario que adopta la medida), como de la justificación de la modificación realizada, convirtiendo el ejercicio de la facultad en una actuación reglada y, por tanto, no discrecional, de cara a evitar un uso empresarial torticero de la facultad otorgada. No cabe duda, además, que en la interpretación de la norma recurrida se puede tomar en consideración la definición de las "razones económicas, técnicas, organizativas y de producción" que se lleva a cabo en otros preceptos del estatuto de los trabajadores (en la redacción que les ha dado la propia Ley 3/2012, de 6 de julio), como son: el art. 47 (en materia de suspensión del contrato o reducción de jornada), el art. 51 (con relación al despido colectivo) o, en fin, el art. 82.3 (respecto de la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo). De esta manera, el legislador no sólo ha orientado suficientemente la labor del aplicador, sino que ha otorgado suficientes elementos valorativos para la realización de un control judicial de la aplicación de la norma, como se ha dicho, pleno y efectivo".

b) Presunción de que existen las causas.

Al abordar la movilidad geográfica, la modificación sustancial, la suspensión de contratos o la inaplicación del convenio el legislador contempla la posibilidad de que esas figuras acaben implantándose como consecuencia de un acuerdo. En tales supuestos se refuerza la virtualidad de lo pactado de modo que " se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión ".

Ese importante refuerzo lo plasma el legislador al disciplinar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ( art. 41.4, último párrafo, ET ), la suspensión temporal o reducción de jornada ( art. 47.1, décimo párrafo, ET ) o la inaplicación parcial del convenio colectivo ( art. 82.3, sexto párrafo, ET ).

La presunción posee una doble vertiente: la referida a la carga probatoria ( onus probandi) y la restrictiva de los motivos de impugnación. Ya no pesa sobre el empleador la obligación de acreditar la realidad de las causas y, además, quien ataque el acuerdo ha de hacerlo solo a partir de los referidos defectos.

c) Consecuencias prácticas de la presunción legal.

En la STS 1 octubre 2014 (rec. 214/2013 ) ya pusimos de relieve la virtualidad práctica de esa presunción. En tal caso el recurso protestaba frente a una supuesta falta de aportación documental y la sentencia ponía de relieve la inocuidad de esa eventual deficiencia, habida cuenta de la existencia de un acuerdo válidamente adoptado y de la eficacia de la presunción.

d) Virtualidad de la presunción legal respecto de la documentación para acreditar las causas.

Nuestra STS 24 julio 2015 (rec. 210/2014 ) aborda el caso de una MSCT pactada por la mayoría sindical e impugnada por la minoría, básicamente aduciendo que la documentación entregada no era suficiente. Para resolver el supuesto hemos sentado la siguiente doctrina:

"Ocurre, sin embargo, que en el asunto examinado, se ha llegado a un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, por lo que únicamente cabría declarar la nulidad o injustificación de la medida si se acreditara que en la consecución del acuerdo ha concurrido dolo, fraude, coacción o abuso de derecho.

El recurrente alega que el fraude consiste en la falta de entrega de documentación, que denota mala fe en la negociación. Al respecto procede hacer dos puntualizaciones. La primera que, como ha quedado anteriormente consignado, no es exigible al empresario la entrega de unos determinados documentos, sino únicamente de los que sean trascendentes para la consecución de la finalidad que la norma persigue y la parte se ha limitado a aducir que no se le han entregado determinados documentos pero no ha alegado, ni probado, la trascendencia de los mismos a los fines anteriormente contemplados. En segundo lugar que el fraude, al que alude la norma, es el fraude en la consecución del acuerdo y únicamente sería relevante la falta de entrega de documentación si la misma hubiera generado la consecución del acuerdo por medio de fraude, extremo no acreditado por el recurrente".

Consecuencia de estas cuatro reflexiones últimas es que, cuando la reconversión laboral deriva de un acuerdo, la aportación de un documento tendente a acreditar la inexistencia de las causas solo posee relevancia en la medida en que sirviera para probar la existencia de un fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Pero nada de esto hay en nuestro caso.

La prueba pericial (a la que a veces el recurso identifica como documental) va dirigida a cuestionar la existencia de las causas. No se alega, mucho menos se argumenta, que en la consecución del acuerdo haya mediado alguno de los vicios que la Ley menciona.

De acuerdo con nuestra doctrina, pues, la prueba pericial cuya práctica se denegó de manera anómala no podría servir para contrarrestar la presunción de que existen las causas. Sí serviría, desde luego, para cuestionar la existencia de las mismas, como el VP y el recurso ponen de relieve. Pero es que en esta ocasión el procedimiento impugnatorio no puede centrarse en la existencia de las causas, sino de los vicios que hubieran podido afectar a la conclusión del acuerdo. Ese no es, desde luego, ni el fin de la prueba rechazada (insistamos: indebidamente) ni el del motivo de recurso que atendemos.

F) La sombra de la indefensión también se desvanece al contextualizar los perfiles de la prueba abortada con el ulterior devenir del proceso en esa fase probatoria.

La prueba inicialmente aportada contiene Informe realizado por el Sr. Franco Chato (Licenciado en Administración de Empresas) y el Sr. Gómara Los Arcos (Licenciado en Derecho y Ciencias Empresariales) y versa sobre el "Análisis de la Memoria, de fecha 10 de diciembre de 2013, de otra documentación, y de las causas aducidas por la entidad LIBERBANK con motivo de la presentación del Procedimiento de Modificación de las Condiciones de Trabajo, Suspensiones Temporales de Empleo y Reducciones de Jornada".

Sucede que la Sala de instancia sí admitió (como el mismo recurso recuerda) la práctica de una prueba pericial complementaria y realizada por el mismo Perito que la rechazada. Se trataba de ratificar el Informe inicial y de actualizarlo. En términos materiales, la ampliación de un Informe previo solo es posible comprenderla si se conoce, al menos en lo sustancial, su antecedente.

Eso es lo que, cabalmente, entendemos que ocurrió en nuestro caso: el Perito compareció ante la Sala de instancia, expuso su Informe ampliatorio y pudo ser preguntado con arreglo a las garantías que presiden este tipo de intervención. El Informe consta en la pieza de prueba documental de CSICA como "Anexo" y fija los tres ejes sobre los que se había realizado el previo (y rechazado) Informe principal (Solvencia, Morosidad, Eficiencia); es incomprensible e inexplicable, por tanto, si contar (de uno u otro modo) con la base del anterior.

En suma: la indefensión real no es tan evidente como hubiera acaecido caso de no haberse practicado la prueba pericial admitida.

## 5. Ausencia de infracción generadora de indefensión.

A la vista de cuanto hemos expuesto podemos ya concluir que el motivo primero del recurso de casación interpuesto por CSICA debe desestimarse. De acuerdo con nuestra jurisprudencia, la Sala de instancia denegó indebidamente la práctica de una prueba, pero de ahí no se ha generado indefensión.

La prueba en cuestión fue materialmente recuperada por la, sí admitida, ulterior comparecencia del Perito para exponer la ampliación a su Informe original. Además, tanto la inicial cuanto la posterior se ordenan a la valoración de la gravedad que posean los problemas aducidos por las entidades empleadoras para justificar las medidas laborales de reconversión; pero la presunción legal múltiple que acoge el ET aboca esa prueba a la cuasi

inocuidad procesal, por lo que tampoco surgiría la indefensión que el artículo 207,c) LRJS exige para que proceda la anulación de las actuaciones.

Se han quebrantado garantías esenciales del procedimiento, pero sin generar indefensión, por lo que el motivo ha de fracasar. A la prueba inicialmente rechazada no cabe atribuirle el valor decisivo que la jurisprudencia constitucional reclama a fin de que se produzca la indefensión relevante.

#### **Quinto. Litispendencia (Motivo 4.º recurso CSICA).**

La litispendencia tiende a impedir la simultánea tramitación de dos procesos con el mismo contenido, siendo una institución preventiva y tutelar de la cosa juzgada, por lo que requiere las mismas identidades que ésta: subjetiva, objetiva y causal. No basta con que entre ambos procesos exista una mera conexión o identidad de alguno de estos elementos (pero no de todos), pues esto último a lo único que puede dar lugar es a la posibilidad de acumulación de ambos procesos a instancia de parte legítima, constituyendo una hipótesis distinta a la de litispendencia.

##### **1. Formulación del motivo.**

El cuarto motivo del recurso de casación formalizado por CSICA, al amparo del artículo 207.c) de la LRJS, entiende que concurre una notoria litispendencia infringiéndose el artículo 222 de la LEC por su no aplicación. El recurrente recoge "literalmente" los argumentos que en este sentido hay en el VP a la sentencia recurrida.

Se expone que las medidas impugnadas "son miméticas a las adoptadas en el Acuerdo de 25/06/2013 alcanzado en el SIMA" y que estaba pendiente de alcanzarse sentencia firme en el procedimiento de impugnación seguido frente al mismo. Existe identidad en los sujetos y en gran parte del objeto del presente pleito con los de un proceso anterior pendiente y concurren también una coincidencia sustancial en la causa de pedir de uno y otro. En ambos coinciden las causas ya que, la negociación se inicia como consecuencia del Plan de viabilidad económica del Grupo Liberbank auspiciado por las autoridades monetarias europeas al amparo de lo dispuesto en el llamado Memorando de entendimiento (MOU) que impuso a Liberbank determinadas condiciones para continuar con la actividad en concreto, en cuanto a las medidas laborales, aplicar un Plan laboral para el ahorro de 100 millones de euros.

##### **2. Consideraciones del Tribunal.**

A) El motivo no podría ser nunca estimado en sus propios términos, porque ya no concurre la eventual litispendencia.

La alegación de litispendencia se habría transformado en cosa juzgada, dado que la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 193/2013 de 14 noviembre (autos 320/2013), ha adquirido firmeza al desestimar nuestra STS de 22 julio 2015 (rec. 130/2014 ) el recurso de casación contra ella interpuesto.

B) Abordando una cuestión suscitada por el Ministerio Fiscal, hemos de recordar que cabe la apreciación de oficio de la litispendencia o cosa juzgada.

La sentencia de esta Sala de 7 de marzo de 1990 (rec. 2763/1989 ) señalaba que «se trata de una cuestión de orden público procesal, dado que la finalidad que persigue es la seguridad jurídica puede y debe ser apreciada por los Tribunales incluso de oficio, sin necesidad de alegación de las partes, si se deduce con claridad de los datos obrantes en el proceso», tesis mantenida posteriormente en SSTS 16 de septiembre de 1992 (rec. 1920/1991 ) o 18 enero 2000 (rec. 4982/1999 ), entre otras.

Máxime tratándose de sentencias dictadas en procedimientos colectivos, como el seguido para impugnar el acuerdo de reestructuración laboral de 25 junio 2013, tiene sentido que atendamos al efecto positivo de la cosa juzgada, en línea con lo que nuestras SSTS 16 (2) junio 2015 (rec. 608 y 609/2014 ) han sostenido.

Por tanto, hemos de examinar si lo resuelto en el primero de los dos procedimientos de reconversión laboral que afecta al Grupo Liberbank condiciona al presente.

C) Si bien nuestro ordenamiento no define el concepto de litispendencia, la misma se configura como el anverso de la cosa juzgada y para que concurra se exige que el objeto de ambos litigios sea idéntico al del proceso en que aquella se produjo, a tenor del artículo 222.1 LEC . Así lo hemos expuesto en SSTS 3 mayo 2010 (rec. 185/2007 ), 9 febrero 2015 (rec. 406/2014 ) y otras muchas que allí se citan. En ellas se expone también la interconexión entre cosa juzgada y litispendencia, que puede resumirse en el siguiente cuadro:

##### **Cosa juzgada Litispendencia**

Impide la decisión del proceso actual cuando ya hubiere sentencia firme sobre la misma cuestión y entre las mismas partes. Impide el seguimiento del proceso (o su decisión) mientras se desarrolla otro idéntico, sin que en éste haya recaído sentencia firme.

Posee doble efecto: negativo o excluyente y positivo o prejudicial (cuando no hay identidad absoluta de los elementos de la pretensión pero si hay una parcial identidad en el objeto de uno y otro proceso) El doble efecto no cabe en este instituto jurídico, que exige la identidad en todos los elementos esenciales de ambos procesos.

Opera sobre la base de una situación jurídica ya dada en la realidad histórica en virtud de una sentencia que es firme. La alegación de litispendencia se basa en la tramitación de un proceso anterior, todavía no llegado a término.

Compendiando esas apreciaciones, la STS 22 abril 2010 (rec. 1789/2009 ) recoge el enfoque decisivo para resolver la cuestión:

"En nuestro Derecho procesal la litispendencia es una excepción que tiende a impedir la simultánea tramitación de dos procesos con el mismo contenido, siendo una institución preventiva y tutelar de la cosa juzgada, por lo que requiere las mismas identidades que ésta, identidades que han de ser subjetiva, objetiva y causal, por lo que no basta para la identidad total con que entre ambos procesos exista una mera conexión o identidad de alguno de estos elementos (pero no de todos), pues esto último a lo único que puede dar lugar es a la posibilidad de acumulación de ambos procesos a instancia de parte legítima, constituyendo una hipótesis distinta a la de litispendencia".

D) A la vista de lo expuesto debemos descartar que entre los dos procedimientos tramitados existan las preceptivas identidades como para pensar que el ahora resuelto debiera haberse paralizado hasta la obtención de sentencia firme en el anterior.

Como se ha avanzado, no coincidían los objetos de ambos litigios, siendo imposible que operase la litispendencia. En el procedimiento que finalizó con nuestra sentencia de 22 julio 2015 se enjuiciaba la validez de las medidas de reconversión laboral acordadas, en la sede del SIMA, el 25 de junio de 2013 y que luego fueron dejadas sin efecto.

Sin embargo, en el presente procedimiento se trata de examinar el conjunto de medidas acordadas meses después, el 27 de diciembre de 2013.

Que las causas invocadas para activar esas medidas o los remedios acordados posean semejanza en modo alguno significa que estemos ante el mismo objeto procesal. Basta con leer atentamente la ratio decidendi de la sentencia que puso fin al primero de los dos procedimientos para comprenderlo. La anulación del acuerdo de 25 de junio de 2013 obedeció a las anomalías que precedieron a su conclusión; nada que ver con el planteamiento que subyace en los presentes autos.

La exposición de lo que hemos identificado como "antecedentes mediatos" ya evidencia que lo resuelto en el anterior pleito no prejuzga en absoluto el modo en que haya de finalizar el presente. Allí se anuló el acuerdo impugnado por haber surgido mediando una vulneración de la libertad sindical, pero nada se resolvió sobre el fondo del asunto (causas, adecuación de las medidas, etc.) que ahora nos deba vincular.

Eso, sin necesidad de entrar a examinar el distinto ámbito temporal de las medidas o la presencia de una nueva organización sindical en el segundo de los acuerdos (el primero firmado por UGT y CCOO, el actualmente examinado suscrito por ambas organizaciones y CSIF).

### 3. Rechazo de la litispendencia.

No existía relación de litispendencia entre el procedimiento finalizado con nuestra STS de 22 julio 2015 (rec. 130/2014 ) y el presente. No concurren las identidades precisas al efecto.

La estrecha conexión entre los dos procesos podría haber dado lugar a que hubiéramos de tener en cuenta lo ya resuelto ( art. 222.4. LEC ) en el primer asunto. Sin embargo, el modo en que finalizó (acogiendo un motivo de nulidad de lo acordado basado en hechos concretísimos sobre el modo en que se gestó) impide que haya cuestiones ya resueltas y que ahora nos vinculen.

El motivo de recurso debe ser rechazado.

#### **Sexto.** *Revisión de hechos probados (Motivos 1.º y 2 del recurso de CSICA; 1.º del recurso de CSI).*

Seguidamente hemos de examinar la rectificación de hechos probados que se postula en los recursos de CSI (motivo 1.º) y de CSICA (motivos 2.º y 3.º).

#### 1. Requisitos para que prospere la revisión fáctica interesada.

El artículo 207.d) LRJS admite la posibilidad de que se articule un recurso de casación fundado en el "error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios". Antes de examinar la revisión postulada hemos de recordar las limitaciones y funcionalidad que esa cuarta apertura del artículo posee.

En SSTS 13 julio 2010 (Rec. 17/2009 ), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009 ), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010 ), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014 ) y otras muchas, hemos advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud ( art. 97.2 LRJS ) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican estas limitaciones . La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (rec. 5/20112 ), 3 julio 2013 (rec. 88/2012 ) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013 ) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse), sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de Derecho o su exégesis.

Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué se discrepa.

Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. Excepcionalmente la prueba testifical puede ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador.

La modificación no puede ampararse en la prueba testifical, ni en la pericial, por expreso mandato de la LRJS. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

## 2. Análisis del Motivo 2.º del recurso de CSICA.

A) Interesa el motivo 2.º del recurso interpuesto por CSICA que el HP 24.º se sustituya por otra redacción que, según lealmente se indica, toma de lo expuesto en el VP que acompaña a la sentencia de instancia.

B) Más arriba se han expuesto los requisitos que exige la jurisprudencia para que prospere la denuncia del error en la apreciación de la prueba. El contenido de la modificación y adición solicitadas se basa en el informe de Auditoría de las cuentas semestrales y en los comunicados de Liberbank a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, obrantes en el ramo de prueba correspondiente.

Lo cierto es que la Sala de instancia fue concedora de la referida documentación y realizó la valoración e interpretación de la misma decidiendo no solo respecto de esos documentos señalados, sino sobre la totalidad de la prueba documental aportada, decidiendo en consecuencia.

Como advierte el Ministerio Fiscal, la recurrente en ningún momento demuestra un patente y claro error por parte de la Sala sin necesidad de excesivas argumentaciones o conjeturas, por lo que el motivo debe ser desestimado.

C) Cumpliendo escrupulosamente el mandato del art. 97.2 LRJS, la sentencia recurrida indica que el HP vigésimo cuarto se ha deducido de las cuentas consolidadas de las empresas, así como de las cuentas provisionales y demás documentación económica, que obran como 14.4.1 a 14.7.8 de la demandada (descripciones 111 a 137 de autos), que fueron reconocidos de contrario, así como del informe pericial, que obra como descripción 138 de autos, que fue ratificado por su autor en el acto del juicio y reconocido de contrario.

Frente a esa detallada indicación no puede prevalecer el propósito de alterar el relato fáctico con base en unos datos particulares o en la ausencia de las cuentas provisionales a noviembre de 2013.

D) En sede inadecuada, el recurso denuncia la insuficiencia documental, por no haberse aportado toda la requerida en el artículo 4.º del RD 1483/2012 .

Sin embargo, nuestra STS 24 julio 2015 (rec. 210/2014 ) ha advertido que para las medidas de reestructuración diversas al despido no cabe exigir la aportación de la misma documental que para la extinción de los contratos; la empresa deberá aportar la documentación que considere adecuada, sin que exista un listado taxativo, siendo inaplicable el precepto reglamentario invocado en el recurso.

E) Siendo relevante todo lo que acaba de decirse, bastaría para desestimar el recurso el recordatorio de que el proceso de negociación finalizó con acuerdo entre empresa y RLT.

Al operar la presunción de que existe la causa para adoptar las medidas cuestionadas y dirigirse la revisión fáctica hacia el cuestionamiento de tal causa (que no de la validez del pacto), el motivo no posee uno de los presupuestos para que pueda estudiarse en el fondo: su triunfo no sería decisivo para alterar el signo del fallo de instancia.

### 3. Análisis del motivo 3.º del recurso de CSICA.

A) El motivo 3.º del recurso de CSICA interesa la adición de un hecho probado nuevo, numerado como vigésimo cuarto bis.

B) No puede atenderse a la revisión pretendida por varias razones, que se apoyan en las consideraciones generales ya realizadas más arriba.

La revisión de hechos en casación solo es posible si se basa en prueba documental obrante en autos y la pericial (por muy escrita o documentada que esté) carece de esa cualidad. Se invoca el ya mencionado Anexo al Informe Pericial como base para la revisión instada, lo que no es posible. Los informes técnicos no tienen valor de documental a efectos casacionales, sino el de una pericial, cuya plasmación en un documento no muda su cualidad de prueba inhábil para revisar los HDP ( SSTS 18/06/12, rco 221/2010 ; 19/12/2013, rco 37/13 ; y 29/04/2014 -rco 242/13 -), habida cuenta de que "el documento en sí mismo considerado constituiría en este caso el instrumento o vehículo de la prueba y no la prueba misma" ( SSTS 19/02/14, rco 60/2013 ; 29/09/14, rco 305/2013 ).

Asimismo se invoca, conjuntamente con el referido Anexo, "los comunicados hechos por el Grupo Liberbank a la Comisión Nacional del Mercado de Valores el día 24 de febrero de 2014". Es evidente que unas manifestaciones (escritas) de parte carecen de la literosuficiencia que nuestra jurisprudencia requiere para alterar la crónica judicial de instancia.

C) Por otro lado, se incurre en el mismo olvido que en el motivo anterior: estamos ante procedimiento negocial finalizado mediante acuerdo, lo que comporta el juego de la presunción de que existe la causa.

El contenido íntegro del motivo tiende a que demos por probado que la situación económica de las empleadoras no era lo bastante grave como para justificar las causas de las medidas cuestionadas. Reiteramos, pues, el desenfoque procesal que ese modo de articular la impugnación de la sentencia comporta.

Al operar la presunción de que existe la causa para adoptar las medidas cuestionadas y dirigirse la revisión fáctica hacia el cuestionamiento de tal causa (que no de la validez del pacto), el motivo carece de uno de los presupuestos para que pueda estudiarse en el fondo: su triunfo no sería decisivo para alterar el signo del fallo de instancia.

### 4. Análisis del motivo 1.º del recurso de CSI.

En el primer motivo de su recurso, CSI solicita dos modificaciones, dos sustituciones, una eliminación y una adición respecto de los hechos probados de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal ha informado negativamente todo ello habida cuenta de que el recurso no despliega reflexión o motivación alguna demostrativa de que se ha producido un error claro y patente por parte del juzgador.

Basa sus peticiones en documentos que son conocidos por la Sala juzgadora y que coinciden con la argumentación del VP de la sentencia.

A) Se interesa una adición al HP 18.º, a partir de lo manifestado en HHPP 7.º y 23.º, referida a deficiencias en los criterios de selección de los trabajadores designados.

Basta esa indicación para comprender que no se han cumplido las exigencias que Ley y jurisprudencia vienen poniendo de relieve para que podamos acceder a lo pretendido. Ni hay documentos en los que basar lo pretendido, ni la sentencia recurrida puede tomarse a estos efectos como un documento, ni posee sentido pedir una adición fáctica ya constante en la resolución de instancia, ni los pasajes invocados de los hechos probados conducen de manera indiscutible al resultado que se pretende, ni la cuestión estaba presente en la demanda.

B) Se postula la supresión de un párrafo del HP Vigésimo y la adición de otro distinto para indicar las causas económicas alegadas en el Term Sheet o Carta de Intenciones suscrita entre las Autoridades Europeas y la entidad.

En modo alguno podemos acceder a esa revisión. El párrafo que se desea sustituir se limita a describir las causas alegadas por la empresa para su decisión de promover un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada. La sentencia recurrida explica que este HP se extrae "de la notificación citada, que obra como documento 2.9 de la demandada (descripción 100 de autos), que fue reconocida de contrario".

El recurso pretende introducir una valoración de hechos, eliminando su descripción, lo que resulta imposible por la vía del artículo 207.d) LRJS . En todo caso, unos acontecimientos pueden ser sustituidos por otros en la crónica judicial, pero no por valoraciones.

Tampoco se cumple con las exigencias formales del motivo revisorio: lo mismo se invocan manifestaciones verbales de la empresa en el juicio oral (lo que es del todo inoperante), que afirmaciones de las partes incorporadas a las actas de la negociación (lo que carece de la literosuficiencia necesaria para acreditar que es cierto lo manifestado). La equivocación patente de la sentencia de instancia no se ve por lado alguno.

Asimismo hemos de reiterar cuanto queda dicho acerca de la importancia que posee la presunción legal de que existe la causa de las medidas laborales pactadas. Lo que se pretende en este submotivo es cuestionar la solidez de la causa, como si se tratase de un litigio en el que puede ser cuestionada con arreglo a los parámetros generales de distribución de la carga probatoria.

C) El tercero de los cambios propuestos apunta hacia uno de los apartados del HP 21.º. Se quiere dejar constancia de que la empresa no ha puesto a disposición de la RLT el Plan de Reestructuración íntegro que acordó con instancias europeas. Expone que al no disponer de la Carta de Intenciones en su completitud incumple las obligaciones de la empresa en el procedimiento de negociación.

Al igual que respecto del motivo 2.º del recurso de CSICA, ahora se impone el fracaso de esta pretensión porque nuestra STS 24 julio 2015 (rec. 210/2014 ) ha advertido que para las medidas de reestructuración diversas al despido no cabe exigir la aportación de la misma documental que para la extinción de los contratos; la empresa deberá aportar la documentación que considere adecuada, sin que exista un listado taxativo, siendo inaplicable el precepto reglamentario invocado en el recurso.

Asimismo, al operar la presunción de que existe la causa para adoptar las medidas cuestionadas y dirigirse la revisión fáctica hacia el cuestionamiento de tal causa (que no de la validez del pacto), el motivo no posee uno de los presupuestos para que pueda estudiarse en el fondo: su triunfo no sería decisivo para alterar el signo del fallo de instancia.

D) También se postula la sustitución de lo que el HP 18.º declara en cuanto a la documentación aportada al periodo de consultas.

No se indica en qué ha consistido el error de la sentencia recurrida, ni se reflexiona al hilo de pasajes concretos y literosuficientes de los documentos genéricamente invocados.

Además, cuanto se acaba de explicar respecto de la precedente alteración fáctica pretendida es por completo trasladable a esta otra, que también debe desestimarse.

E) Se quiere añadir un párrafo al HP 24.º, referido a la solicitud de las cuentas de las empresas que forman parte del grupo empresarial y al contenido de la Carta de Intenciones.

Esta pretensión adolece de los mismos defectos que las precedentes: apunta hacia la documentación del proceso de negociación y hacia la insuficiencia de las causas legitimadoras de la reestructuración laboral.

Los documentos mencionados para lograr la revisión no poseen por sí mismos la fuerza probatoria que es menester; además, en los hechos probados se da cuenta de que la empresa aportó las cuentas consolidadas del grupo (HP 7.º).

F) La sexta corrección fáctica interesada se encamina a sustituir el HP 21.º por otro completamente distinto.

La propuesta olvida que el tercero de los cambios propuestos pretendía la alteración de lo que ahora se desea sustituir.

Se combate la fundamentada versión judicial de lo acaecido, sin exponer dónde radica el error manifiesto de la sentencia de instancia y cuáles son las fuentes documentales que de modo indubitado así lo acreditan.

Otros pasajes de este submotivo regresan al tema de la situación económica de la empresa, que se pretende mucho mejor que lo alegado por ella misma. Pero ya se ha repetido varias veces la trascendencia que posee el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas y el modo en que ha de proceder quien desee impugnarlo.

**Séptimo. Suficiencia de la documentación (Motivo 2.º del recurso de CSI).**

El artículo 207.e) LRJS posibilita recurrir una sentencia alegando infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. El recurso de CSI entiende que en el procedimiento de negociación no se ha aportado la documentación legalmente exigida y que ello comporta la vulneración del diversos preceptos (motivo 2.º).

**1. Formulación del motivo.**

El motivo de recurso entiende infringidos los artículos 18.2.a ) y 4.4 del Real Decreto 1483/2012, en relación con el 253 del Real Decreto Legislativo 1/2010, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) en cuanto a la documentación preceptiva en procedimientos de regulación de empleo instados por causas económicas.

Se denuncia la falta de documentación durante el procedimiento de regulación de empleo, razonando "en consonancia con el contenido del Voto Particular"; entiende que esta deficiencia, por sí sola, arrastra la nulidad de todo el periodo de consultas.

Al regular la suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el artículo 18.2.a) del Reglamento aprobado mediante RD 1483/2012 dispone que la documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. En particular, cuando la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, aunque se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

El remitido artículo 4 del Reglamento detalla la documentación que ha de acompañar la empresa en los despidos colectivos por causas económicas.

Por su lado, el artículo 253 de la LSC dispone que los administradores de la sociedad están obligados a formular, en el plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados. Asimismo, las cuentas anuales y el informe de gestión deberán ser firmados por todos los administradores. Si faltare la firma de alguno de ellos se señalará en cada uno de los documentos en que falte, con expresa indicación de la causa.

**2. Consideraciones del Tribunal.**

A) El RD 1483/2012 regula la suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de manera algo confusa, como quedó expuesto. Por un lado admite que solo es necesario aportar la documentación "necesaria para acreditar la concurrencia de la causa" (art. 18.1). Por otro dispone que si la causa aducida es económica la documentación exigible será la misma que la del despido colectivo, aunque limitada a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

Las deficiencias que se observen, por tanto, han de enjuiciarse a la luz de esa aparente contradicción y, sobre todo, de la muy consolidada jurisprudencia sobre la necesidad de graduar su relevancia.

B) El recurso sostiene que no se entregaron las cuentas provisionales y que ello arrastra la nulidad de todo el procedimiento. Sin embargo, toda la argumentación está construida sobre un erróneo presupuesto.

Basta con leer el HP 18.º para comprobar que el 11 de diciembre de 2013 se inicia el periodo de consultas del procedimiento impulsado por Liberbank y que la empresa entrega a la RLT, entre otra documentación, la siguiente: a) Cuentas anuales auditadas de 2011 y 2012 de BANCO CLM; Liberbank y consolidadas de GRUPO Liberbank. b) Cuentas intermedias auditadas de enero a septiembre de 2012 y de enero a junio de 2013 de GRUPO Liberbank. c) Balance y cuenta de pérdidas y ganancias a septiembre de 2013 de GRUPO Liberbank. d) Balance y cuenta de pérdidas y ganancias trimestrales de 1-1-2012 al 30-9-2013 de BANCO CLM y Liberbank. d) Informes económicos consolidados del 1.º, 2º y 3º trimestre de 2013. Informe técnico.

C) La pretensión de que carecen de validez las cuentas provisionales porque no han sido firmadas por los administradores, sino por un representante legal, tampoco puede ser atendida.

De entrada, el artículo 4.2 del Reglamento aprobado mediante RD 1483/2012 se refiere a las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que

inicia el procedimiento. Esto es, una de las normas que se dice infringida autoriza a que se aporte la documentación en los términos en que se hizo.

Que la LSC reclame otro tipo de respaldo (solo de los administradores, y de todos ellos) a efectos societarios no puede invalidar la funcionalidad de las cuentas traídas a la mesa de negociación laboral.

D) Resulta poco comprensible, por lo demás, que se reproche a la empresa no haber aportado las cuentas de 2013 cuando el procedimiento de negociación de las medidas laborales de reestructuración se pone en marcha durante el mes de diciembre de dicho año, antes de que haya finalizado.

El precepto reglamentario que se acusa como infringido, precisamente dispone que la documentación económica se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento. Como consta en el HP ya transcrito, eso es justamente lo que hizo la entidad empleadora.

E) Todo lo anterior basta para desestimar el motivo. Además, insistamos en que el procedimiento negociador finalizó con acuerdo y que el Estatuto de los Trabajadores lo refuerza con una presunción acerca de la existencia de las causas.

Reiteremos lo expuesto más arriba, en línea con las consideraciones de la STS 24 julio 2015 (rec. 210/2014 ): cuando se ha llegado a un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, únicamente cabría declarar la nulidad o injustificación de la medida si se acreditara que en la consecución del acuerdo ha concurrido dolo, fraude, coacción o abuso de derecho. Estas anomalías (dolo, fraude, etc.) se refieren a la consecución del acuerdo y únicamente sería relevante la falta de entrega de documentación si la misma hubiera generado la consecución del acuerdo por medio de fraude, extremo que debe acreditarse por el recurrente.

Por todas estas razones, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, el motivo de recurso debe ser desestimado.

**Octavo. Buena fe durante las negociaciones (Motivo 5 del recurso de CSI).**

El quinto motivo del recurso de casación interpuesto por CSI, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, se basa en la infracción de los artículos 7.1 del Real Decreto 1483/12, en relación con el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores junto con el artículo 124 de la LRJS, en cuanto al fraude, dolo y falta de buena fe comercial en la negociación, y 28.1 y 37.1 de la Constitución Española, que consagra el derecho fundamental de la libertad sindical en su vertiente de la negociación colectiva.

El motivo desarrolla una serie de reflexiones heterogéneas, la mayoría basadas en hechos no probados o en las apreciaciones del VP. Veamos las razones por las que debe desestimarse.

A) La cita de los preceptos enumerados como infringidos no va acompañada de una exposición detallada sobre el modo en que cada uno haya sido infringido por la sentencia recurrida. Tampoco se ve el enlace entre el resultado afirmado y lo que ha ocurrido, partiendo siempre de los hechos probados. El motivo podría rechazarse sin más.

B) Se expone que determinadas secciones sindicales han sido excluidas del acuerdo, reproduciéndose los problemas que dieron lugar a la anulación del primer procedimiento.

El recurso se apoya en hechos que no se han acreditado, lo que de por sí arrastra inexorablemente su fracaso. No es necesario repasar ahora el significado y alcance del deber de buena fe en la negociación de este tipo de medidas. Basta con leer detenidamente los Hechos Probados y el Fundamento de Derecho Noveno de la sentencia recurrida para descartar la vulneración denunciada; entre otras muchas cosas, allí puede verse lo siguiente:

"No es cierto, por tanto, que no se haya negociado efectivamente, al haberse acreditado que hubo una intensa negociación, en la que se cruzaron propuestas y contrapropuestas entre las partes, explicándose razonablemente por las empresas sus razones para descartar algunas de las propuestas de la representación de los trabajadores. - Por lo demás, la simple comparación de la propuesta inicial (hecho probado décimo noveno) y la que se convino finalmente (hecho probado vigésimo cuarto) permite constatar que se han producido mejoras sustanciales con respecto al primer movimiento empresarial, por lo que descartamos que se haya vulnerado el deber de negociación de buena fe durante el período de consultas, que no puede descalificarse paladinamente, cuando se han producido mejoras significativas en suspensiones de contrato, en reducciones retributivas y de jornada, en suspensión de aportaciones al Plan de pensiones, en inaplicación de condiciones de convenio, así como en movilidad geográfica, como subraya el informe de la Inspección de Trabajo, que se pactaron, en todo caso, por la inmensa mayoría de los representantes de los trabajadores".

C) La parte recurrente mantiene que existió una exclusión de determinadas secciones y una "escenificación" para conseguir un "lavado de imagen". Pero la recurrente no aporta argumento alguno -excepto lo expuesto por el VP-, que demuestre sus afirmaciones.

Por el contrario, el citado Fundamento de Derecho noveno de la sentencia evidencia que en las reuniones hubo ofertas y contraofertas, discusiones y acercamientos y hasta una oferta empresarial consistente en la reducción en 60 trabajadores de la reducción de jornada de un cincuenta por ciento. Tiene razón el Ministerio Fiscal cuando entiende que ha existido buena fe comercial al quedar acreditado que se han intentado atenuar las consecuencias planteadas originariamente en consecución de un acuerdo entre las partes, sin que se haya probado la existencia de fraude o dolo en la parte empresarial.

D) Que las medidas ahora pactadas sean "miméticas" de las que ya fueron acordadas en el SIMA anteriormente y declaradas nulas por vulneración de la libertad sindical en modo alguno comporta deba suceder igual, como el recurso entiende.

Son radicalmente inatendibles las afirmaciones de que se ha podido firmar el acuerdo con amenazas y de que ha habido una mera "escenificación", por cuanto ni las unas ni la otra han quedado probadas.

E) Tampoco se comprende bien cómo puede llegarse a la conclusión de que ha habido mala fe en la negociación como consecuencia del contenido de un blog de cierto sindicato, del hecho de que haya habido un plazo para la revisión jurídica del acuerdo por parte de los firmantes, o de que los criterios de selección iniciales hayan evolucionado.

En el HP 21.º consta que "las partes firmantes del Acuerdo manifiestan que se reservan el plazo de 48 horas para proceder a la revisión jurídica del mismo, que se entenderá plenamente ratificado y definitivo si en el citado plazo no hay comunicación a las otras partes en sentido contrario". Nada que ver con alteraciones del acuerdo o con manipulaciones de su contenido que puedan entroncar con una negociación oculta o con prácticas vulneradoras de los legítimos derechos que asisten a las minorías sindicales, entre los que no se encuentra, obviamente, el de impedir que la mayoría llegue a un acuerdo.

F) De todo lo expuesto y razonado, en absoluto cabe concluir que el periodo de consultas se haya llevado a cabo por la empresa con mala fe. Desde luego no por ocultación de datos relevantes o de información alguna, circunstancias éstas que de ninguna manera se desprenden de la inmodificada relación fáctica de la resolución impugnada, pero tampoco por una actitud obstructiva o torticera por parte de la empresa demandada (en el sentido similar pueden verse, entre otras, SSTS 21-5-2014, R. 249/13, y 20-5-2014, R. 276/13 ), sin que, por otra parte, en fin, tampoco conste en este caso el más mínimo indicio de fraude, dolo o abuso de derecho, en los términos que vienen siendo exigidos por nuestra constante jurisprudencia (por todas, SSTS<sup>4</sup> 12-5-2009, R. 2497/08, y 10-12-2013, R. 3002/12 ), que pudiera conducir a la declaración de nulidad.

A la vista de todo ello el motivo fracasa, puesto que la mala fe en la negociación en modo alguno ha quedado acreditada. Todo lo contrario. La sentencia de instancia realiza un relato pormenorizado de lo acaecido a fin de llegar a la conclusión opuesta. Ese relato no ha quedado desvirtuado por los recursos.

#### **Noveno. Criterios de designación de los trabajadores (Motivo 3.º del recurso de CSI).**

Los criterios de designación de los trabajadores afectados por las medidas de reajuste laboral cuestionadas han de ser examinados pues así lo exige el recurso de CSI (motivo 3.º). Hay que recordar que este Sindicato propuso una importante modificación de hechos probados respecto de los criterios de designación y que la misma, por las razones ya detalladas, fracasó.

##### 1. Formulación del motivo.

El tercer motivo del recurso de CSI, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, considera infringidos los artículos 41.4 y 40.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1 a 5 del Real Decreto 1483/2012, junto con el artículo 14 de la Constitución Española, en cuanto al cumplimiento de los requisitos para establecer criterios de designación de trabajadores afectados.

Su escueto razonamiento afirma que lo pactado posee una "mínima concreción en orden a la razonabilidad en la aplicación de las medidas", que los criterios están calcados del ERE anterior y que la Inspección de Trabajo ya los había considerado ilegales.

##### 2. Consideraciones del Tribunal.

A) Nuevamente hemos de llamar la atención sobre lo inadecuado que resulta formular un motivo de casación denunciando la vulneración de múltiples preceptos y sin un detallado examen acerca del modo en que ello haya ocurrido.

El Ministerio Fiscal, a la vista de esa anomalía, manifiesta que "de la escueta redacción del motivo no sabemos exactamente lo que se denuncia. El motivo debe ser desestimado", máxime si se examina cuanto la sentencia recurrida expone y razona, especialmente en su FD Décimo.

B) Como el HP 23.º muestra, las medidas pactadas afectan a la práctica totalidad de la plantilla de la empresa y los criterios de designación de los trabajadores afectados son detallados en grado sumo respecto de la reducción de jornada, probablemente por ser una medida que no afecta por igual a todos.

El recurso no apunta la existencia de discriminaciones, ni siquiera se queja de que alguna propuesta alternativa hubiera sido descartada, sino que se limita a cuestionar lo acordado, sin indicar las razones de ello.

C) " La simple lectura de las actas del período de consultas permite concluir que ninguno de los sindicatos partícipes reprochó a la empresa los criterios de selección propuestos, por lo que no cabe ahora, concluido el período de consultas, denunciar que los criterios utilizados son ambiguos e insuficientes, porque si fuera así, lo que negamos, debió manifestarse durante el período de consultas en aras a la buena fe negocial, que es exigible a ambas partes. Por lo demás, ya hemos visto que la causa, en la que se apoyan las medidas, es económica, por lo que la intensidad justificativa de los criterios selectivos debe ser mínima, entendiéndose por la Sala, que los criterios utilizados, orientados esencialmente a disminuir los costes salariales de las empresas, son más que suficientes, como demuestran los propios actos de los demandantes, quienes no objetaron durante el período de consultas los criterios selectivos" .

La precedente consideración jurídica, literalmente tomada del Fundamento Décimo de la sentencia recurrida y que hacemos nuestra, evidencia que se está achacando a la sentencia la vulneración de unos preceptos sin base para ello, al menos sin que se haya evidenciado.

El motivo, en consecuencia, debe desestimarse.

**Décimo.** *Causas justificativas (Motivo 4.º del recurso de CSI; motivo 5.º del recurso de CSICA).*

En el tema de fondo, la concurrencia de las causas justificativas de las medidas adoptadas ha sido puesta en tela de juicio y deberá examinarse (motivo 4.º recurso CSI; motivo 5.º recurso CSICA).

#### 1. Formulación de los motivos.

A) El cuarto motivo del recurso formalizado por CSI, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS entiende infringidos los artículos 40.1 y 41.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 51 y 52. c) del mismo texto legal, en orden a la inexistencia de causas económicas suficientes para llevar a cabo las medidas de carácter colectivo acordadas, gravosas y dilatadas en el tiempo.

Se aduce que la empresa no poseía la causalidad necesaria para adoptar el conjunto de medidas finalmente acordado. Esa valoración concuerda "con las cuentas planteadas en la modificación de hechos anteriormente solicitadas". Considera el recurrente que no hay causa bastante para unas medidas tan graves y duraderas.

Asimismo, aunque no se pretende la declaración de que exista grupo laboral de empresas, sí se argumenta sobre la venta de acciones de las empresas del grupo y el hecho de que las correspondientes cuentas no se hayan aportado al procedimiento.

B) Por su lado, el quinto motivo del recurso interpuesto por CSICA, al amparo del artículo 207.c) de la LRJS, considera infringidos los artículos 40, 41, 47 y 82.3 de la LRJS, ya que la sentencia recurrida no logra establecer ni el relieve de las causas económicas negativas, ni tampoco la proporcionalidad o idoneidad entre esas causas económicas y las medidas adoptadas.

Discorre el motivo a través de una reflexión sobre el error en que incurre la sentencia de instancia, al poner el foco en la situación pasada de la empresa y no en sus perspectivas de futuro e invoca la óptica asumida en el VP. Se analiza de manera pormenorizada la situación, según la perspectiva del recurrente, concluyendo en la falta de proporcionalidad entre los problemas existentes y las medidas laborales adoptadas.

Considera también que el rechazo de la prueba a que hemos aludido impide destruir la presunción de que existe la causa; cita jurisprudencia de esta Sala sobre la necesidad de que exista razonable adecuación entre los problemas y las soluciones laborales, reprochando a la sentencia que no haya logrado establecer las causas suficientemente graves para las medidas adoptadas.

#### 2. Consideraciones del Tribunal.

A) Aunque en diversa medida, los dos motivos de recurso que examinamos ahora incurren en el mismo desenfoque. Reprochan a la sentencia que haya admitido la existencia de causas económicas para el paquete de medidas de reestructuración laboral y argumentan a partir de las pruebas existentes en autos.

Sin embargo, lo cierto es que la presunción legal a que reiteradamente hemos aludido lleva la discusión procesal a un lugar distinto. Solo acreditando la concurrencia de las anomalías que el legislador menciona puede

el recurrente conseguir que el órgano judicial (sea de instancia, sea de segundo grado) reconsidere la concurrencia de la causa.

Adicionalmente, la sentencia de instancia no se ha conformado con aplicar la referida presunción legal, sino que ha entrado a valorar el material probatorio obrante en autos y ha elaborado tanto unos hechos probados muy significativos cuanto unas valoraciones a partir de ellos. Así ha podido acceder a la conclusión de que las causas invocadas existen (FD Undécimo).

B) Dejando al margen la cuestionable invocación de las normas reguladoras del despido colectivo o del despido por causas objetivas que el recurso de CSI contiene, lo que se trata ahora es de subrayar que los prolijos razonamientos que despliegan los recurrentes cuestionan la existencia de una situación económica negativa en Liberbank.

Más que impugnar los datos aportados por la empresa al proceso de negociación (y al procedimiento judicial), lo que sostienen es que posteriormente ha habido una evolución favorable y que no ha podido reflejarse en la documentación aportada. Asimismo se pide que la situación económica se valore atendiendo a las buenas perspectivas de futuro y no a las deficiencias del pasado.

Todo este razonamiento, como se observa, sobre contradecir la valoración de la prueba realizada por el órgano de instancia sin exponer las razones del presunto error en que incurrió, sigue obviando la virtualidad de la presunción sobre la existencia de causa bastante para las medidas adoptadas.

C) Escapan al control judicial los juicios de intenciones que se realizan sobre la finalidad del ajuste laboral y del plan de ahorro. Más arriba ha quedado expuesto cuál es el papel que nos corresponde.

En consecuencia, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, los dos motivos que cuestionan la concurrencia de la causa o la razonable adecuación de las medidas laborales pactadas deben desestimarse.

#### **Undécimo. Aportaciones al Plan de Pensiones (Motivo 3.º del recurso de Liberbank).**

El tercero de los motivos del recurso interpuesto por Liberbank y Banco de Castilla-La Mancha defiende la validez del pacto alcanzado respecto de las aportaciones empresariales al plan de pensiones, en contra del criterio asumido por la sentencia de instancia.

##### 1. Formulación del motivo.

Al amparo del artículo 207.e) de la LRJS se denuncia la infracción de los artículos 41 del Estatuto los Trabajadores, 37 de la Constitución Española y 4.2.b), 5.1.c), 6.3 y Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, LPFP).

Se invoca lo acreditado en HHPP 1º (último párrafo), 23º y 28º para edificar la argumentación de fondo, defendiendo que el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas para modificación de condiciones de trabajo del artículo 41 ET es perfectamente ajustado a Derecho, y con ello también lo es la decisión de aplicarlo en los términos exactos del citado acuerdo colectivo.

##### 2. Normas específicas invocadas.

Además de la regulación del ET sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y la mención al reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva, se invocan diversos preceptos del Real Decreto Legislativo sobre Planes y Fondos de Pensiones:

El artículo 4.2.b) LPFP contempla como una modalidad de plan de pensiones el de "aportación definida". El objeto definido es la cuantía de las contribuciones de los promotores y, en su caso, de los partícipes al plan.

El artículo 5.1.c) LPFP consagra el principio de "irrevocabilidad de aportaciones". Implica que las aportaciones del promotor de los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables.

El artículo 6.3 LPFP contiene varias reglas sobre la alteración de las características de los planes: a) La modificación de las especificaciones de los planes de pensiones del sistema asociado y de empleo se podrá realizar mediante los procedimientos y acuerdos previstos en aquéllas. El acuerdo de modificación podrá ser adoptado por la comisión de control del plan con el régimen de mayorías establecido en las especificaciones. b) No obstante, en los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos, y en su caso la consiguiente adaptación de la base técnica, pueda ser acordada, conforme a lo previsto en esta norma, mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores. c) Las especificaciones de los planes de pensiones del sistema individual podrán modificarse por acuerdo del promotor, previa comunicación por éste o por la entidad gestora o depositaria correspondiente, con al menos un mes de antelación a los partícipes y beneficiarios.

La Disposición Adicional Primera LPFP protege los compromisos por pensiones con los trabajadores. La redacción vigente en la fecha de acordarse las medidas de reestructuración laboral cuestionadas es la siguiente:

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia, a través de la formalización de un plan de pensiones o varios de estos instrumentos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones.

A estos efectos, se entenderán por compromisos por pensiones los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias establecidas en el apartado 6 del artículo 8. Tales pensiones podrán revestir las formas establecidas en el apartado 5 del artículo 8 y comprenderán toda prestación que se destine a la cobertura de tales compromisos, cualquiera que sea su denominación.

Tienen la consideración de empresas no sólo las personas físicas y jurídicas sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos.

Para que los contratos de seguro puedan servir a la finalidad referida en el párrafo primero habrán de satisfacer los siguientes requisitos:

a) Revestir la forma de seguro colectivo sobre la vida o plan de previsión social empresarial o seguro colectivo de dependencia, en los que la condición de asegurado corresponderá al trabajador y la de beneficiario a las personas en cuyo favor se generen las pensiones según los compromisos asumidos.

b) En dichos contratos no será de aplicación lo dispuesto en los artículos 97 y 99 de la Ley de Contrato de Seguro .

c) Los derechos de rescate y reducción del tomador sólo podrán ejercerse al objeto de mantener en la póliza la adecuada cobertura de sus compromisos por pensiones vigentes en cada momento o a los exclusivos efectos de la integración de los compromisos cubiertos en dicha póliza en otro contrato de seguro, en un plan de previsión social empresarial o en un plan de pensiones. En este último caso, la nueva aseguradora o el plan de pensiones asumirá la cobertura total de los referidos compromisos por pensiones.

d) Deberán individualizarse las inversiones correspondientes a cada póliza en los términos que se establezcan reglamentariamente.

e) La cuantía del derecho de rescate no podrá ser inferior al valor de realización de los activos que representen la inversión de las provisiones técnicas correspondientes. Si existiese déficit en la cobertura de dichas provisiones, tal déficit no será repercutible en el derecho de rescate, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen. El importe del rescate deberá ser abonado directamente a la nueva aseguradora o al fondo de pensiones en el que se integre el nuevo plan de pensiones.

Será admisible que el pago del valor del rescate se realice mediante el traspaso de los activos, neto de los gastos precisos para efectuar los correspondientes cambios de titularidad.

En los contratos de seguro cuyas primas hayan sido imputadas a los sujetos a los que se vinculen los compromisos por pensiones deberán preverse, de acuerdo con las condiciones pactadas en el compromiso, los derechos económicos de los sujetos en los casos en que se produzca la cesación de la relación laboral previa al acaecimiento de las contingencias previstas en esta normativa o se modifique el compromiso por pensiones vinculado a dichos sujetos.

Reglamentariamente se fijarán las condiciones que han de cumplir los contratos de seguro a los que se refiere esta disposición, incluidos los instrumentados entre las mutualidades de previsión social y sus mutualistas en su condición de tomadores del seguro o asegurados. En todo caso, las condiciones que se establezcan reglamentariamente, deberán ser homogéneas, actuarial y financieramente con las normas aplicables a los compromisos por pensiones formalizados mediante planes de pensiones.

La efectividad de los compromisos por pensiones y del cobro de las prestaciones causadas quedarán condicionados a su formalización en los instrumentos referidos en el párrafo primero. En todo caso, el incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos constituirá infracción en materia laboral de carácter muy grave, en los términos prevenidos en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

En ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos.

### 3. La medida cuestionada.

A) Por referencia a Liberbank y Banco Castilla-La Mancha, en el HP Primero se explica que la regulación de la previsión social complementaria está establecida en ambas mercantiles mediante acuerdos de empresa, fechados los días 15-01-2002; 18-10-2002; y dos más suscritos el 12-05-2003.

Conforme se expone en el FD Segundo, esos acuerdos de previsión social obran como documentos 18.1 a 18.3 de las empresas demandadas (descripciones 237 a 239 de autos), que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por CSICA, puesto que no se cuestionó su autenticidad, ni el sindicato mencionado alegó, ni probó consecuentemente, que el origen de la previsión social en las empresas mencionadas fuera distinto, siendo revelador que no se controvertiera por los demás sindicatos presentes, ni por el Comité de Asturias.

B) El alcance de las medidas acordadas respecto de la suspensión empresarial de realizar aportaciones a los Planes de Pensiones puede verse en el apartado C del Capítulo II de Acuerdo, más arriba reproducido como HP 23.º.

Se trata de suspender las aportaciones para ahorro/jubilación (no para las coberturas de riesgo, es decir, invalidez o muerte) desde enero de 2014 hasta junio de 2017. Las aportaciones afectadas por la suspensión se recuperan mediante ingresos extraordinarios a partir de enero de 2018 y si algún trabajador causa baja en la empresa antes de que se hayan recuperado se realiza la aportación en ese momento.

C) En la empresa Liberbank se encuentran vigentes los cuatro planes de pensiones de las cuatro entidades financieras integradas en el nuevo Banco: Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha, Caja de Ahorros de Extremadura, Caja de Ahorros de Asturias y Caja de Ahorros de Cantabria, aplicándose cada uno de ellos a los trabajadores procedentes de dichas entidades, así como a los pasivos que originaron derechos con cargo a dichos planes. Liberbank se ha subrogado en la posición de promotor del plan de pensiones en todos ellos. El contenido de dichos planes está resumido en el HP 28.º.

### 4. Criterio de la sentencia recurrida.

El FD Décimo segundo de la sentencia recurrida expone diversas razones por las que considera contrario a Derecho el acuerdo mediante el que se suspende la aportación empresarial a los Planes de Pensiones existentes en la empresa:

A) El Plan, aunque sea de empleo, se rige por sus propias especificaciones, siendo inaplicable la regulación laboral. No es posible aplicar al plan de pensiones las instituciones propias del contrato de trabajo, ni sus previsiones sobre modificación del contrato de trabajo o su suspensión.

B) Las mejoras voluntarias pueden verse afectadas por una MSCT, pero no así los derechos derivados de un Plan de Pensiones.

C) La Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. El legislador español obliga a externalizar los Planes de Pensiones y la Adicional Primera de la LPFP. Eso supone que, al externalizarse, la mejora de prestaciones deja de ser una condición de trabajo y pasa a constituir el objeto de otro contrato distinto.

D) De los cuatro planes de pensiones dos de ellos (Cajastur y Caja Cantabria) no prevén que por vía de acuerdo colectivo entre trabajadores y empresa pueda modificarse el plan de pensiones, quedando reservada dicha facultad a la Comisión de Control. Su modificación es ilegal.

En cuanto al plan de pensiones de Banco Castilla-La Mancha, aunque se prevé que puedan producirse en la negociación colectiva empresarial acuerdos de modificación de las especificaciones del plan, la modificación queda condicionada a la aprobación por mayoría simple de ambas representaciones en la Comisión de Control. Su modificación es ilegal.

Solamente en el plan de pensiones de Caja Extremadura está previsto, en los términos del artículo 6.3 de la Ley, que "en el supuesto de que por Pactos o Acuerdos tomados en negociación colectiva de eficacia general, que se establezcan entre la Entidad Promotora y la representación legal de los trabajadores en la misma, se prevea la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará de forma inmediata dicha modificación". Sin embargo tampoco la modificación acordada en el caso del fondo de pensiones de los antiguos empleados de Caja Extremadura puede ser considerada conforme a Derecho, puesto que no se limita a dejar en suspenso las aportaciones durante varios años (compensándose por aportaciones futuras adicionales), sino que mantiene con cargo al Fondo de pensiones los derechos prestacionales, comprometiéndose la empresa a hacer la aportación en el momento de causarse cada prestación, lo cual equivale a dejar sin garantía de pago los compromisos de pensiones.

### 5. Consideraciones del Tribunal.

Consideramos que en este punto la sentencia recurrida es contraria a los preceptos cuya infracción denuncia el recurso de la empresa y que, por lo tanto, el acuerdo suscrito con la mayoría sindical es válido tanto desde la perspectiva del artículo 41 ET cuanto desde la propia de las normas reguladoras de los Planes y Fondos de Pensiones. Seguidamente exponemos las razones de ello.

A) El Plan de pensiones de empleo se rige por sus propias especificaciones, pero la obligación empresarial derivada del acuerdo colectivo o del contrato de trabajo puede alterarse con arreglo a la regulación de tal índole.

Ese es el principio subyacente a las SSTS de 16 julio 2003 (rec. 862/2002 ) y 18 julio 2003 (rec. 3064/2003) que cita la recurrida: la mejora de prestaciones ya causadas en virtud de las previsiones de un convenio colectivo podía ser reducida o dejada sin efecto por un convenio colectivo posterior. Es decir, la doctrina "del acto contrario" conduce a que la misma fuente que ha establecido unos derechos pueda operar sobre los mismos; naturalmente, respetando las exigencias constitucionales (irretroactividad, no discriminación, etc.) o legales (procedimiento, publicidad, etc.) del caso.

La externalización de la obligación empresarial respecto de las pensiones de sus empleados traslada fuera del ámbito laboral el régimen jurídico del Fondo, pero no la obligación de seguir realizando aportaciones al Plan. Una cosa es la gestión y dinámica de las prestaciones en función de lo ya aportado y otra el alcance del deber de seguir realizando aportaciones.

El modo en que se instrumenta el cumplimiento de una obligación, al cabo, no puede acabar alterando los términos de la obligación asumida. Lo ancilar está al servicio de lo principal, y no a la inversa. En nuestro caso: trabajadores y empresas no pueden alterar el funcionamiento del Fondo de Pensiones que externaliza su previo compromiso, pero conservan el control sobre las características de las obligaciones externas al mismo, señaladamente la de realizar unas u otras aportaciones. Cosa diversa es que tales novaciones posean relevancia sobre las especificaciones del Plan de Pensiones o que los órganos rectores del Fondo hayan de adoptar determinadas medidas concordantes. En suma: no cabe confundir el compromiso por pensiones y el instrumento que lo garantiza.

B) El artículo 41 ET contiene un listado abierto de las condiciones o materias susceptibles de modificación, sin que el legislador haya excluido en modo alguno las obligaciones empresariales consistentes en realizar aportaciones periódicas a Planes de Pensiones.

Así se desprende claramente de la fórmula legal acogida por el legislador (" entre otras ") para introducir el elenco de materias alterables siguiendo el cauce de esta figura novatoria. La STS 23 octubre 2015 (rec. 169/2014 ) así lo ha entendido, precisamente al hilo de un supuesto referido a la obligación empresarial de realizar aportaciones a un Plan de Pensiones.

Asimismo, en la STS 9 octubre 2015 (rec. 58/2015 ) hemos puesto de relieve que las aportaciones a los planes de pensiones forman parte inquestionable de la masa salarial en tanto que teniendo finalidad percibir rentas para atender las contingencias previstas en el artículo 1 LPFP, constituyen gastos de acción social.

C) La contemplación del deber de aportar cantidades a los planes de pensiones como obligación derivada del contrato de trabajo es inequívoca para las normas presupuestarias.

Las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado "las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro conforme a lo previstos en este apartado tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida" ( artículo 19.tres de las Leyes 61/2003, 2/2004 y 30/2005 ; artículo 21.cinco de la Ley 42/2006 ; artículo 22.cuatro de las Leyes 51/2007 y 2/2008; y artículo 22 cinco de las Leyes 26/2009 y 39/2010).

D) La protección de los derechos en curso de adquisición a que se refiere la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, se refiere a las aportaciones ya realizadas o que debían haberse realizado por la empresa en el momento que se declara su insolvencia.

Su artículo 8.º deja bien claro que la obligación estatal de adoptar medidas va referida al problema surgido en la fecha en que se produce la insolvencia del empleador. Nada que ver, por tanto, con la MSCT pactada en Liberbank.

E) El artículo 5.1.c) LPFP muestra claramente que las aportaciones del promotor de los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables. Pero una cosa son las aportaciones ya realizadas (que no pueden dejarse sin efecto) y otra bien distinta las futuras (respecto de las que resulta imposible hablar de revocación).

De modo concordante, el artículo 6.3 LPFP contempla el acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores como cauce lógico para alterar las especificaciones de un Plan.

F) Que determinados Planes de Pensiones (Cajastur, Caja Cantabria) silencien la posibilidad de alterarlos mediante acuerdo colectivo en modo alguno impide que, al amparo de las reglas generales sobre modificación de condiciones laborales, de inaplicación o renegociación de convenios colectivos, las obligaciones empresariales afectadas puedan verse afectadas ( arts. 41.1 y 82.3 ET ). La consecuencia, más bien, es que la virtualidad (que

no la validez) de tales cambios quedará condicionada a su encauzamiento a través de las previsiones del correspondiente Plan (acuerdo de la Comisión de Control).

La eventual existencia de desajustes entre las alteraciones de la obligación empresarial de realizar aportaciones y su traslación a la gestión del Plan es materia ajena al presente conflicto.

G) Que en otro Plan (Banco Castilla-La Mancha) se necesite el refrendo de la Comisión de Control, al admitirse expresamente que la negociación colectiva puede alterar las especificaciones del Plan, debe conducir a aceptar la validez de la MSCT pactada y a supeditarla a ese requisito.

Carece de sentido declarar contraria a Derecho una MSCT porque no ha recibido el respaldo de la Comisión de Control, que es lo argumentado por la sentencia recurrida. Por mandato legal, el acuerdo en que desemboca una MSCT solo puede generarse en la Comisión negociadora disciplinada por el art. 41.4 ET, órgano diverso a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de empleo para el colectivo afectado.

Al examinar la validez del acuerdo suspendiendo las aportaciones empresariales al Plan de pensiones, en los términos ya expuestos, ha de atenderse a su propia gestación y alcance. La tesis de la sentencia recurrida conduciría a la inviabilidad de que la negociación colectiva alterase el Plan (pese a preverlo éste expresamente) por imposibilidad de que exista un negocio jurídico que simultáneamente cumpla las exigencias de la legislación laboral (procedimiento del art. 41 ET) y de la mercantil (acuerdo de la Comisión de Control).

H) El Plan de Caja Extremadura contempla expresamente la alteración de sus especificaciones por vía de negociación colectiva y obliga a la Comisión de Control a realizar las adaptaciones necesarias.

La sentencia recurrida, en este punto, parece confundir la garantía de las prestaciones (que compete al Fondo) con la de las aportaciones futuras (a cargo de la empresa); la estabilidad financiera del Fondo (determinada por la relación entre ingresos y obligaciones) con la intensidad de las pensiones (minorada si hay menores aportaciones); la pensión comprometida (en los términos inicialmente diseñados) con la obtenida (derivada de lo realmente aportado); la gestión de la masa patrimonial (siempre a cargo del Fondo) con el volumen de recursos (dependiente del monto de lo aportado); la afectación potencial de los derechos políticos de terceros (personas integradas en el Fondo y ajenas a la MSCT pactada) con la real del caso (inexistente porque se trata de Fondos que solo integran el Plan de pensiones afectado por la MSCT).

Por todo ello ha de entenderse que el acuerdo sobre suspensión de aportaciones empresariales a los Planes de Pensiones existentes en las empresas Liberbank y Banco Castilla-La Mancha es ajustado a Derecho. Eso comporta la estimación del motivo de recurso, la anulación de la sentencia en este punto y la íntegra desestimación de la demanda presentada por el Sindicato CSICA, a la que se adhirieron APEACASYC, STC y CSI.

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

## **FALLAMOS**

**1)** Estimamos el primer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre ausencia de capacidad procesal del Comité de Empresa de Asturias, cuya presencia en el proceso ha de considerarse indebida, careciendo de validez sus actuaciones procesales.

**2)** Desestimamos los recursos de casación interpuestos por las representaciones letradas de CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS y CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS Y AFINES (CSICA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de mayo de 2014, Núm. Procedimiento 25/2014, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de COMITÉ DE OFICINAS DE Liberbank EN ASTURIAS y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) contra Liberbank S.A.; Banco de Castilla-La Mancha S.A.; COMFIA-CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS; FES-UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS; CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS; CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); APEACASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y el MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto colectivo.

**3)** Estimamos el tercer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones.

**4)** Casamos y anulamos la sentencia 99/2014, de 3 de marzo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y desestimamos íntegramente la demanda presentada por el Sindicato CSICA, a la que se adhirieron APEACASYC, STC y CSI.

**5)** No ha lugar a la imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

*VOTO PARTICULAR que formula la Magistrada Excm. Sra. Dña. ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL, de conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con la sentencia de esta Sala de fecha 18 de noviembre de 2015, dictada en el Recurso de Casación n.º 19/2015.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se formula voto particular a la sentencia dictada en el recurso de casación 19/2015, en el que la que suscribe expresa, con total respeto, su discrepancia respecto del criterio que mantiene la postura mayoritaria de la Sala al resolver las cuestiones que se suscitan en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, sosteniendo la posición que mantuvo en la deliberación.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

**Primera.** *Fallo de la sentencia frente a la que se formula el presente voto particular.*

El fallo de la sentencia dictada por esta Sala en su voto mayoritario, es del siguiente tenor literal:

1) Estimamos el primer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre ausencia de capacidad procesal del Comité de Empresa de Asturias, cuya presencia en el proceso ha de considerarse indebida, careciendo de validez sus actuaciones procesales.

2) Desestimamos los recursos de casación interpuestos por las representaciones letradas de CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS y CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS Y AFINES (CSICA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de mayo de 2014, Núm. Procedimiento 25/2014, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de COMITÉ DE OFICINAS DE Liberbank EN ASTURIAS y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) contra Liberbank S.A.; Banco de Castilla-La Mancha S.A.; COMFIA-CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS; FES-UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS; CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS; CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y el MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto colectivo.

3) Estimamos el tercer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones.

4) Casamos y anulamos la sentencia 99/2014, de 3 de marzo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y desestimamos íntegramente la demanda presentada por el Sindicato CSICA, a la que se adhirieron APECASYC, STC y CSI.

5) No ha lugar a la imposición de costas".

**Segunda.** *Antecedentes del asunto.*

A- Demanda y Pretensión-

1- Demanda: El Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias y la Confederación Sindical Independiente de Empleados de Cajas y Afines (CSICA) interponen sendas demandas de conflicto, que se acumulan, contra Liberbank S.A. y el Banco de Castilla-La Mancha SA (Grupo Liberbank a efectos laborales) y CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS, UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC), APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA. En cuanto a la segunda demanda se interpone contra LIBERBANK, S.A, BANCO CASTILLA LA MANCHA, S.A., COMFIA-CCOO., FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC), CSI-CSIF, STC-CIC (SINDICATO TRABAJADORES DE CRÉDITO) y C.S.I. (Corriente Sindical de Izquierdas), en las que suplican:

a) El Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias : que se declare la nulidad del Acuerdo celebrado entre los demandados sobre expediente de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión de contratos, reducción de jornada e inaplicación de convenio, correspondiente [al ERE nº 532/13 y por tanto, la nulidad de las medidas contenidas en el mismo, o, subsidiariamente se declaren las mismas 16 improcedentes, discriminatorias y desproporcionadas y por la sentencia de que dicte, se condene a la demandada a estar y pasar por tal declaración, a adoptar las medidas\* necesaria para la efectividad de lo acordado, entre ellas, la devolución/de las condiciones de trabajo ilegalmente alteradas, reponiendo a los trabajadores a afectados en sus anteriores condiciones de trabajo y abonándoles las cantidades dejadas de percibir por la aplicación de dichas medidas, restituyendo asimismo, el resto de los derechos a que hubiesen tenido derecho caso de prestación de servicios en las condiciones que venían realizándose con anterioridad a las modificaciones, y con cuanto más proceda en Derecho.

b) La Confederación Sindical Independiente de Empleados de Cajas y Afines (CSICA) : que se dicte sentencia por la que se declaren nulas a todos los efectos las decisiones de las empresas demandadas de movilidad geográfica, modificación de las condiciones de trabajo (reducción salarial, supresión de beneficios sociales), de suspensión de contrato y reducción de jornada, y de inaplicación de convenio (suspensión de aportación a los planes de pensiones), acordadas el 27 de diciembre de 2013, y comunicadas a la representación de los trabajadores el día 31 de diciembre 2013, o subsidiariamente se declaren injustificadas, dejándolas igualmente sin efecto, y condene a las empresas a reponer a los trabajadores en las condiciones y en la situación previa a la aplicación de las medidas que están impugnando.

#### B- Sentencia recurrida-

Es objeto del presente recurso la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26-05-14 (Proc. 25/14 ) que desestima las excepciones de caducidad de la acción, falta de capacidad del Comité de Empresa de oficinas de Asturias y falta de legitimación activa del Comité de Empresa de Oficinas de Asturias. La sentencia estima parcialmente la demanda en el único sentido que declarar injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el punto 11 del Acuerdo recaído en el período de consultas adoptado por la decisión empresarial en todo lo relativo a la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones, reconociendo el derecho de los trabajadores a ser repuestos en dichas aportaciones de previsión social, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

La Sala de instancia desestima la excepción de caducidad porque no se acreditó la fecha de notificación a la representación legal de los trabajadores. Admite la capacidad del Comité, porque se acordó por mayoría en una reunión con quórum suficiente. Y desestima la falta de legitimación del Comité de Empresa de Oficinas de Asturias, porque acreditó interés legítimo en el proceso, asimilable, por su naturaleza al de impugnación de convenio.

En cuanto al fondo del asunto, fundamenta su decisión en lo siguiente:

a) Las cuentas provisionales aportadas posibilitaron la negociación efectiva, como demuestra que sólo se cuestionara parcialmente por uno de los sindicatos, entendiéndose que los listados de afectados quedaron precisados y que nadie cuestionó la aportación en inglés del "therm sheet", que tuvieron disponible en el domicilio de la empresa.

b) La cuestión sobre la existencia del grupo de empresas constituye un derecho nuevo.

c) La prórroga acordada del periodo de consultas se negoció efectivamente, por lo que es factible.

d) En el periodo de consultas existió una negociación efectiva.

e) Los criterios selectivos seguidos son admisibles.

f) Concorre causa económica suficiente para la adopción de las medidas cuestionadas, salvo lo referente a la suspensión de aportaciones al plan de pensiones, porque se produjo una internacionalización del mismo.

Por lo que concluye limitando la estimación de la demanda a la anulación de este último extremo.

La sentencia contiene un voto particular referido a que la Sala debió apreciar de oficio la litispendencia por la existencia de una sentencia de la Sala de 14-11-13 (193/13 ), que anuló un pacto de unos meses antes sobre las mismas materias, que se encuentra pendiente de recurso de casación.

#### C- Recurso de casación-

Contra la referida sentencia se interponen los cuatro recursos de casación siguientes:

1.º) El Sindicato Corriente Sindical de Izquierdas interpone recurso de casación, articulando cinco motivos:

El primer motivo, al amparo del artículo 207. d) de la LRJS, pretendiendo la modificación de los hechos probados 18, 20, 21 y 24.

El segundo motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 18.2.a) y 4.4 del Real Decreto 1483/12, en relación con el 253 del Real Decreto Legislativo 1/10, en cuanto a la documentación a acompañar en procedimientos de regulación de empleo instados por causas económicas.

El tercer motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 41.4 y 40.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1 a 5 del Real Decreto 1483/12, junto con el artículo 14 de la Constitución Española, en cuanto al cumplimiento de los requisitos para establecer criterios de designación de trabajadores afectados.

El cuarto motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 40.1 y 41.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 51 y 52. c) del mismo texto legal, en orden a la inexistencia de causas económicas suficientes para llevar a cabo las medidas de carácter colectivo acordadas o cuanto menos, tan gravosas y durante tantos años.

El quinto motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringido los artículos 7.1 del Real Decreto 1483/12, en relación con el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores junto con el artículo 124 de la LRJS, en cuanto al fraude, dolo y falta de buena fe negocial en la negociación, y 28.1 y 37.1 de la Constitución Española, que consagra el derecho fundamental de la libertad sindical en su vertiente de la negociación colectiva.

Suplica dicho recurrente que se dicte sentencia que estime íntegramente la demanda, declarando la nulidad del acuerdo celebrado entre los demandantes sobre expedientes de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión de contratos, reducción salarial, reducción de jornada, supresión de beneficios sociales e inaplicación de convenio, suspensión de aportaciones a los planes sociales, acordadas en fecha 27-12-13 correspondiente al ERE 532/13 y por tanto, la nulidad de las medidas contenidas en el mismo o subsidiariamente, la injustificación o improcedencia de las mismas, condenando a las demandadas a estar y pasar por tal declaración y por ello, a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

2.º) El Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias interpone recurso de casación articulando cinco motivos. El contenido del mismo es idéntico recurso formulado por el Sindicato Corriente Sindical de Izquierdas.

3.º) La Confederación Sindical Independiente de Cajas y Afines (CSICA) interpone recurso de casación, articulando cinco motivos.

El primer motivo al amparo del artículo 210.a) de la LRJS, referente al quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas que rigen los actos y garantías procesales que ha producido -a su juicio- indefensión. En concreto, considera que se han vulnerado los artículos 24.2 de la Constitución Española y 82.4 y 90.1 de la LRJS por haber denegado la Sala "a quo" en el momento del recibimiento a prueba del juicio la práctica de una prueba pericial, habiendo formulado la oportuna protesta.

El segundo motivo, al amparo del artículo 207.d) de la LRJS, pretendiendo la modificación del hecho probado 24.

El tercer motivo, al amparo del artículo 207.d) de la LRJS, pretendiendo la adición del hecho probado número 24 bis.

El cuarto motivo, al amparo del artículo 207.c) de la LRJS, por entender que concurre una notoria litispendencia -como recoge el voto particular formulado- infringiéndose el artículo 222 de la LEC por su no aplicación.

El quinto motivo, la amparo del artículo 207.c) de la LRJS, por entender infringidos los artículos 40, 41, 47 y 82.3 de la LRJS, ya que la sentencia recurrida no logra establecer ni el relieve de las causas económicas negativas, ni tampoco la proporcionalidad o mejor idoneidad entre esas causas económicas y las medidas adoptadas.

Suplica dicho recurrente que se dicte sentencia que estime el recurso y:

1- Declare nula la sentencia recurrida, acordando la reposición de actuaciones al momento del recibimiento del procedimiento de instancia a prueba para que se admita la prueba pericial de esa parte, continuando el pleito hasta su terminación.

2- Subsidiariamente, se acuerde la existencia de litispendencia, y dejar imprejuizado el fondo del asunto hasta que adquiera firmeza la resolución que dicte el Tribunal Supremo en el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 14-11-13 y una vez resuelto el recurso que condiciona el resultado de la acción ejercitada dictar la sentencia que proceda en derecho.

3- Y, subsidiariamente, entrando en el fondo del asunto, estime la demanda revocando las medidas promovidas por las empresas demandadas al amparo de los artículos 40, 41, 47 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y dejando sin efecto el acuerdo alcanzado entre aquellas y parte de la representación de los trabajadores con fecha 27-12-13.

4.º) Liberbank y Banco de Castilla-La Mancha S.A. interponen recurso de casación, articulando tres motivos.

El primer motivo, la amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringido el artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 154.c) de la LRJS .

Reitera la excepción opuesta en el juicio de falta de capacidad de quien actuaba en nombre del Comité de empresa al faltar el requisito de acuerdo mayoritario para la interposición de la demanda. Invoca la Sentencia del Tribunal Supremo de 31-10-94 .

El segundo motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, por entender infringido el artículo 154.c) de la LRJS y la jurisprudencia interpretativa del mismo, recientemente expresada en la Sentencia del Tribunal Supremo de 02-07-12 y antes en la de 11-04-94 .

Reitera la excepción de falta de legitimación activa del Comité de Empresa de las Oficinas de Asturias de Liberbank para interponer demanda de conflicto colectivo.

El tercer motivo, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, denunciando la infracción de los artículos 41 del Estatuto los Trabajadores, 37 de la Constitución Española y 4.2.b), 5.1.c), 6.3 y Disposición Adicional Primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre). Destaca los hechos probados 1.º, último párrafo, 23.º y 28.º.

Este motivo, muy crítico con la argumentación utilizada por la sentencia recurrida, concluye afirmando que el acuerdo colectivo de 26-12-13, alcanzado en el periodo de consultas en el procedimiento de modificación de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, es perfectamente ajustado a derecho, y con ello también lo es la decisión de aplicarlo en los términos exactos del citado acuerdo colectivo.

Suplica dicho recurrente que se dicte sentencia, por la que previa estimación de todos o algunos de los motivos del recurso:

a) Declare la falta de capacidad del Comité de Empresa de Oficinas de Asturias de Liberbank por no acreditar la existencia de acuerdo mayoritario del mismo para interposición de la demanda.

b) Subsidiariamente, declare la falta de legitimación activa del Comité de Empresa de Oficinas de Asturias de Liberbank para impugnar el acuerdo colectivo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de modificación de condiciones de trabajo de 26-12-13.

c) En todo caso, revoque la sentencia de instancia y declare la validez del acuerdo colectivo de 26-12-13 y la decisión empresarial de aplicarlo en lo que se refiere a la suspensión de las aportaciones por la contingencia de jubilación a los planes de pensiones promovidos por las empresas demandadas durante el período de 01-01-14 a 30-06-17 y su recuperación posterior en los términos y plazos del acuerdo impugnado.

#### D- Impugnaciones-

El Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias impugna el recurso del Liberbank S.A. y Banco de Castilla-La Mancha S.A., oponiéndose a los tres motivos.

CSICA impugna el recurso de Liberbank S.A. y Banco de Castilla-La Mancha S.A., solicitando que se desestime el recurso de casación formalizado por las empresas demandadas.

El Sindicato de Trabajadores de Crédito - CIC, parte interesada en el procedimiento, impugna el recurso de casación formalizado por Liberbank, solicitando su íntegra desestimación.

Liberbank S.A. y el Banco de Castilla-La Mancha S.A. impugna el recurso interpuesto por el Comité de Empresa de Oficinas de Liberbank en Asturias, solicitando que se dicte sentencia en la que se inadmita el recurso por falta de capacidad y legitimación de dicho Comité de Empresa para promover el conflicto o, subsidiariamente, se desestimen la totalidad de los motivos desarrollados por la parte recurrente.

Asimismo impugna el recurso interpuesto por el Sindicato Corriente Sindical de Izquierda, remitiéndose a lo indicado en la impugnación del recurso formalizado por el Comité de Empresa de Oficinas de Asturias.

Por último, impugna el recurso formulado por CSICA solicitando la desestimación de todos los motivos del recurso.

#### E- Informe del Ministerio Fiscal-

El Ministerio Fiscal emite informes, el día 16-09-14 y el día 18-03-15. En este último interesa que se declare la procedencia del primer motivo del recurso de Confederación Sindical Independiente, remitiéndose a la Sentencia del Tribunal Supremo 02-12-14 (Rec 97/13 ).

Considera que debe declararse la nulidad de la sentencia de instancia para que la Sala valore y admita, en su caso, la prueba pericial propuesta y que fue rechazada por una causa de extemporaneidad en su presentación, habiendo formulado la oportuna protesta el recurrente en el juicio oral.

#### Tercera. Cuestión previa.

Estimo que con carácter previo cabe examinar el primer motivo de recurso que formula la Confederación Sindical Independiente de Cajas y Afines (CSICA), al amparo del art. 207 c), en relación con el art. 210.2.a) ambos

de la LRJS, en relación al quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas que rigen los actos y garantías procesales que ha producido, a juicio del recurrente, indefensión.

La sentencia de la Sala -voto mayoritario- examina este motivo de infracción de las garantías procesales, en el fundamento jurídico cuarto, señalando lo siguiente:

#### "1. Formulación del motivo.

La Confederación Sindical Independiente de Cajas y Afines (CSICA) articula un primer motivo de recurso construido a partir del artículo 210.a) de la LRJS, referente al quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas que rigen los actos y garantías procesales que ha producido indefensión.

En concreto, considera que se han vulnerado los artículos 24.2 de la Constitución Española y 82.4 y 90.1 de la LRJS por haber denegado la Sala "a quo" en el momento del recibimiento a prueba del juicio la práctica de una prueba pericial, habiendo formulado la oportuna protesta.

#### 2. Posición de la sentencia recurrida.

El Antecedente quinto de la sentencia recurrida explica que no se admitió la prueba pericial propuesta por CSICA, formulando el Letrado la oportuna protesta. La Sala de instancia rechazó la protesta por haberse dictado auto firme en el que se advertía a las partes que la prueba debía aportarse anticipada de conformidad con el artículo 82.4 LRJS .

Dicho precepto establece que De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

La sentencia sí tiene en cuenta el Informe pericial presentado por la propia CSICA en el acto del juicio, que fue reconocido por el autor, porque se basa en documentos presentados ante la CNMV el 25 de febrero de 2014 (seis días antes del juicio).

#### 3. Términos del debate.

A) El recurso de CSICA invoca la doctrina constitucional sobre denegación de medios de prueba y generación de indefensión.

En este sentido, se alude a numerosas sentencias constitucionales que vienen a negar la posibilidad de someter el derecho a la defensa a la economía del proceso ( STC 51/1985 ), aunque advirtiendo sobre la necesidad de que la indefensión sea real ( SSTC 149/1987, 33/1992, etc.).

Se explica que la práctica de la prueba pudo haber cambiado el signo de la sentencia pues el Informe que se presentaba contradecía el de la empresa respecto de la existencia de causas justificativas de las medidas de flexibilidad introducidas.

B) Al impugnar este motivo de recurso, las entidades empleadoras ponen de relieve que el Informe presentado tardíamente estaba fechado cinco días antes de llevarse ante el tribunal, sin que se justificase la demora. El Informe admitido como prueba en el acto del juicio era en realidad un resumen y actualización del inicial, por lo que de hecho no hubo indefensión.

C) La Fiscalía ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo recuerda la doctrina sentada en nuestra STS de 2 diciembre 2014 (rec. 97/2013 ), que declaró la nulidad de las actuaciones practicadas para que se pudiera desarrollar el procedimiento admitiendo la prueba rechazada por el mismo motivo que en el presente caso. Se concluye que "idéntica cuestión acontece en el supuesto de autos en el que se rechaza la prueba pericial propuesta por una causa de extemporaneidad en su presentación ejercitando la oportuna protesta el recurrente en el acto del juicio oral, lo que motiva a juicio de este Ministerio Fiscal que deba de declararse la nulidad de la sentencia de instancia para que previa citación de las partes para el día del juicio, la Sala de instancia valore y admita, en su caso, la prueba pericial que se intentó presentar".

#### 4. Consideraciones del Tribunal.

A) Debemos determinar si el motivo de recurso cumple los requisitos incluidos en el artículo 207.c) LRJS, conforme al cual la casación procede por 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 .

La redacción del artículo 207.c) LJS trae a la memoria, de inmediato, el artículo 238.3.º LOPJ, donde se proclama la nulidad de los actos judiciales «cuando se prescinda total y absolutamente de las normas esenciales de procedimiento establecidas por la ley o con infracción de los principios de audiencia, asistencia y defensa,

siempre que efectivamente se haya producido indefensión». La operatividad del segundo tramo del artículo 207.c) LRJS (el que interesa a nuestro recurso) requiere la concurrencia de hasta tres requisitos cumulativos:

Desconocimiento de una norma reguladora de los «actos y garantías» procesales.

Carácter «esencial» de la formalidad o garantía presuntamente quebrantada. En realidad, esto es difícilmente separable de los efectos o consecuencias producidos, esto es, del resultado que la infracción comporta.

Resultado de indefensión. La indefensión no tiene por qué ser probada, bastando con que resulte razonable y verosímil su producción.

La concurrencia de estas irregularidades puede obedecer a un haz de supuestos, entre lo que destacan la denegación del recibimiento a prueba ( arts. 87.1 LRJS y concordantes) o de alguno de los medios de prueba ( art. 90.1 LJS) oportunamente interesados por las partes ( arts. 90.2 y 87.1 LRJS ), siempre que la misma fuere trascendente y produjere el resultado prohibido. Pero la actividad procesal exigible a las partes intervinientes en el proceso desemboca en el fracaso del recurso caso de que no se haya protestado -como, por lo demás, prevé y pide el art. 87.2 LRJS - al momento de haberse producido la denegación de la prueba propuesta. Estamos ante un cuarto requisito, por tanto, para que se cumplan las exigencias legales que adornan el motivo examinado.

B) Tiene razón el recurrente cuando denuncia la infracción de los preceptos procesales sobre preparación de la prueba.

La doctrina sentada en nuestra STS de 2 diciembre 2014 (rec. 97/2013 ), al hilo de un despido colectivo, respalda su tesis en este punto. Por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley debe aplicarse también en nuestro caso. El apartado 3 del Fundamento Octavo de esa sentencia alberga la construcción afirma lo siguiente:

"Tal decisión de la Sala rechazando la prueba pericial, mediante la que la parte actora pretendía desvirtuar los datos contenidos en la documental aportada por la empresa, además de vulnerar la legalidad ordinaria, le genera indefensión al vulnerar su derecho a la tutela judicial efectiva ( art. 24 CE ) privándole de su derecho a utilizar, en la forma legalmente establecida, los medios de prueba pertinentes para su defensa (arg. ex SSTC 89/1986, 50/1988, 77/2007, 94/2007, 37/2000, 246 (/2000, 19/2001, 30/2007), pues como ha reiterado el Tribunal Constitucional con relación al derecho a la prueba, -- y partiendo de que debe desestimarse " la identificación entre defecto o irregularidad procesal e indefensión, pues no toda infracción procesal es causante de la vulneración del derecho recogido en el art. 24.1 CE, sino que sólo alcanza tal relevancia aquella que, por anular las posibilidades de alegación, defensa y prueba cause una verdadera y real situación de indefensión material " (por todas, SSTC 122/2007 de 21-mayo y 126/2011 de 18-julio ) --, " la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa ( art. 24.2 CE ) exige (i) que el recurrente haya instado a los órganos judiciales la práctica de una actividad probatoria, respetando las previsiones legales al respecto; (ii) que los órganos judiciales hayan rechazado su práctica sin motivación, con una motivación incongruente, arbitraria o irrazonable, de una manera tardía o que habiendo admitido la prueba, finalmente no hubiera podido practicarse por causas imputables al propio órgano judicial; (iii) que la actividad probatoria que no fue admitida o practicada hubiera podido tener una influencia decisiva en la resolución del pleito, generando indefensión al actor ... " ( STC 133/2014 de 22 de julio )".

Proyectando esas consideraciones sobre el presente caso se concluye que: a) Se cumple el primero de los requisitos para que pueda prosperar el motivo de casación, pues se han infringido normas reguladoras de los actos procesales. b) La denegación de la prueba, aunque se ajustase al previo Auto de la Sala, comporta una interpretación restrictiva de lo previsto en la LRJS y es contraria a la tutela judicial. c) También se cumple el segundo de los requisitos exigidos, sobre carácter esencial de la norma o garantía infringida, puesto que la práctica de la prueba se inserta en el contenido esencial del derecho a la tutela judicial. d) Queda por comprobar si ha habido material indefensión.

C) La propia STS 2 diciembre 2014 que hemos extractado más arriba muestra que no hay automatismo entre el incumplimiento de las reglas que presiden la propuesta o práctica de las pruebas y la decisión de anular las actuaciones posteriores. La cita de la STC 133/2014 sirve para subrayar la necesidad de que la actividad probatoria inadmitida hubiera podido tener incidencia decisiva.

Se trata de doctrina constitucional consolidada. De hecho el propio recurso reproduce fragmentos de sentencias constitucionales ( SSTC 149/1987, 158/1989, 33/1992 ) donde se expone que denegación de pruebas e indefensión son conceptos diversos "porque no existe indefensión de relevancia constitucional cuando, aún existiendo alguna irregularidad procesal, no se llega a producir efectivo y real menoscabo del derecho de defensa, bien porque no exista relación entre los hechos que se quería probar y las pruebas rechazadas o bien porque quede acreditado que el interesado, pese al rechazo, pudo en todo caso proceder a la defensa de sus derechos e intereses legítimos".

En consecuencia, la decisivo consistirá en determinar si se ha producido o no esa indefensión (...)".

La sentencia llega a la conclusión de que no se ha producido indefensión, y en ello existe mi mayor discrepancia, dicho sea con los debidos respetos. Señala la sentencia como consecuencia de las reflexiones que se formula, que: " cuando la reconversión laboral deriva de un acuerdo, la aportación de un documento tendente a

acreditar la inexistencia de las causas solo posee relevancia en la medida en que sirviera para probar la existencia de un fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Pero nada de esto hay en nuestro caso.

La prueba pericial (a la que a veces el recurso identifica como documental) va dirigida a cuestionar la existencia de las causas. No se alega, mucho menos se argumenta, que en la consecución del acuerdo haya mediado alguno de los vicios que la Ley menciona.

De acuerdo con nuestra doctrina, pues, la prueba pericial cuya práctica se denegó de manera anómala no podría servir para contrarrestar la presunción de que existen las causas. Sí serviría, desde luego, para cuestionar la existencia de las mismas, como el VP y el recurso ponen de relieve. Pero es que en esta ocasión el procedimiento impugnatorio no puede centrarse en la existencia de las causas, sino de los vicios que hubieran podido afectar a la conclusión del acuerdo. Ese no es, desde luego, ni el fin de la prueba rechazada (insistamos: indebidamente) ni el del motivo de recurso que atendemos.

F) La sombra de la indefensión también se desvanece al contextualizar los perfiles de la prueba abortada con el ulterior devenir del proceso en esa fase probatoria.

La prueba inicialmente aportada contiene Informe realizado por el Sr. Franco Chato (Licenciado en Administración de Empresas) y el Sr. Gómara Los Arcos (Licenciado en Derecho y Ciencias Empresariales) y versa sobre el "Análisis de la Memoria, de fecha 10 de diciembre de 2013, de otra documentación, y de las causas aducidas por la entidad LIBERBANK con motivo de la presentación del Procedimiento de Modificación de las Condiciones de Trabajo, Suspensiones Temporales de Empleo y Reducciones de Jornada".

Sucedee que la Sala de instancia sí admitió (como el mismo recurso recuerda) la práctica de una prueba pericial complementaria y realizada por el mismo Perito que la rechazada. Se trataba de ratificar el Informe inicial y de actualizarlo. En términos materiales, la ampliación de un Informe previo solo es posible comprenderla si se conoce, al menos en lo sustancial, su antecedente.

Eso es lo que, cabalmente, entendemos que ocurrió en nuestro caso: el Perito compareció ante la Sala de instancia, expuso su Informe ampliatorio y pudo ser preguntado con arreglo a las garantías que presiden este tipo de intervención. El Informe consta en la pieza de prueba documental de CSICA como "Anexo" y fija los tres ejes sobre los que se había realizado el previo (y rechazado) Informe principal (Solvencia, Morosidad, Eficiencia); es incomprensible e inexplicable, por tanto, si contar (de uno u otro modo) con la base del anterior.

En suma: la indefensión real no es tan evidente como hubiera acaecido caso de no haberse practicado la prueba pericial admitida".

#### **Cuarta. Discrepancia sobre las afirmaciones precedentes contenidas en la sentencia -voto mayoritario-.**

En concreto se denuncia por el recurrente, la vulneración de los arts. 24.2 de la Constitución Española y 82.4 y 90.1 de la LRJS por haber denegado la Sala "a quo" en el momento del recibimiento a prueba del juicio la práctica de una prueba pericial, habiendo formulado la oportuna protesta.

Resulta de las actuaciones y así se constata en el antecedente de hecho quinto que: "No se admitió la prueba pericial propuesta por CSICA, formulando el letrado la oportuna propuesta, por la Sala se deniega la protesta por haberse dictado auto firme el que se advertía a las partes que la prueba debía aportarse anticipada de conformidad con el art. 82.4 LRJS".

Respecto a la cuestión aquí suscitada, no puede obviarse -entiendo- la doctrina de esta Sala IV/ TS contenida en la sentencia de 2-diciembre-2014 (rc. 97/2013), que en síntesis podríamos resumir señalando que la Sala de instancia no puede rechazar prueba pericial propuesta en juicio por estimar no se había aportado con antelación a 5 días antes de inicio juicio y que tenía complejidad suficiente para que resto partes tuviesen oportunidad estudiarla con dicha antelación. Tal decisión, además de vulnerar legalidad ordinaria, genera indefensión al vulnerar derecho a tutela judicial efectiva, privando de derecho a utilizar, en forma legalmente establecida, los medios prueba pertinentes para su defensa, impidiendo valerse de una prueba, solicitada en forma y en momento legalmente establecido, que, por su naturaleza y alegado contenido, en principio, podría ser de utilidad, pertinencia y relevancia para desvirtuar prueba contraria y que no fue rechazada motivadamente por inutilidad o impertinencia, sino por una causa de extemporaneidad no amparada razonablemente en normas procesales aplicables; por lo que la resolución final proceso quizá podría haber sido distinta.

La cuestión planteada consiste en determinar si en el presente procedimiento cabe rechazarse una prueba pericial propuesta por la parte actora en la fase probatoria del acto del juicio por estimar la Sala de instancia que tal prueba no se había aportado con antelación a los cinco días antes del inicio del juicio y que tenía la complejidad suficiente como para que el resto de partes personadas tuviesen oportunidad de estudiarlo con dicha antelación, con invocación de los arts. 82.4 y 90.1 LRJS.

Decíamos allí: "(...) Contra la anterior sentencia formulan recursos de casación ordinaria el referido "Comité de Empresa" y los sindicatos CC.OO. y UGT, formulando todos ellos un primer motivo, por el cauce procesal del art. 207.c) LRJS ("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"), alegando vulneración de los arts. 24 CE, 87.6, 93.1 y 124.10 LRJS,

solicitando la reposición de los autos al momento anterior a la celebración del acto de juicio por haberse infringido las normas de procedimiento, al haberse acordado la inadmisión del informe pericial propuesto por dicha parte ("máxime cuando los datos obrantes en la pericial versaban únicamente sobre los aportados por el propio Ayuntamiento" -recurso de UGT), lo que afirman les ha originado insuficiencia en la prueba a practicar y, por ello, indefensión, en tanto que se propuso esa prueba de conformidad con lo preceptuado en el art. 93.1 LRJS, formulando la oportuna protesta a su rechazo, entendiéndose que la aportación con cinco días de antelación al acto de juicio a que se refiere el art. 124.10 LRJS alude a la prueba de la parte demandada y no de la demandante, de manera que se aplica erróneamente el art. 87.6 LRJS .

(...) La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) ha mantenido en su integridad los clásicos principios del proceso social ("el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior, de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma" -arg. ex Preámbulo), entre ellos los esenciales de intermediación, oralidad, concentración y celeridad, los que deben orientar la interpretación y aplicación de las normas procesales tanto del proceso ordinario como las "propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley" ( art. 74 LRJS ). Dichos principios están dotados de tal fuerza que excluyen o modulan, en su caso, la posible aplicación supletoria de las normas procesales civiles o contencioso administrativas, al disponer la DF 4ª LRJS que "En lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en los supuestos de impugnación de los actos administrativos cuya competencia corresponda al orden social, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios", lo que se reitera, de una u otra forma, en otros preceptos, como los arts. 79.1 o 151.1 LRJS .

(...) Como reflejo de tales principios continúan plenamente vigentes, entre otras, las normas en las que se regula:

a) Con la demanda no han de acompañarse todos los documentos u otras pruebas escritas o periciales con los que la parte actora pretenda fundar su derecho, limitándose la exigencia general de aportación a concretos documentos justificativos del cumplimiento de presupuestos preprocesales ("A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o de haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que se hubiesen celebrado, o del agotamiento de la vía administrativa, cuando proceda, o alegación de no ser necesarias éstas, así como los restantes documentos de aportación preceptiva con la demanda según la modalidad procesal aplicable" - art. 80.3 LRJS ), regulándose las consecuencias de su falta de aportación y el requerimiento de subsanación por el Secretario judicial ( art. 81.1 y 3 LRJS ).

b) En la demanda no han de indicarse los medios de prueba de los que intente valerse el demandante que podrá acudir directamente a juicio con los mismos (arg. ex arts. 80 LRJS ), salvo que precisara de la colaboración judicial para su realización; tampoco se contempla trámite alguno previo al juicio para que el demandado anuncie los medios de prueba que intente valerse en tal acto, salvo que precise de la referida colaboración judicial (arg. ex arts. 81.4 y 90.3 LRJS ).

c) Únicamente si para poder practicar determinadas pruebas, bien por la parte demandante como por la demandada, se necesitara la colaboración judicial por requerir "diligencias de citación o requerimiento" o por instarse la práctica de "diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio" (entre otras, llamamiento para interrogativo en juicio de las partes bajo apercebimiento - art. 91 LRJS ), la parte actora deberá solicitarlo en su demanda, lo que comportará la concreta admisión por el juez o tribunal (no por el Secretario judicial) - "Si la demanda fuera admisible, o una vez subsanada la misma, y en ella se solicitasen diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, así como en los casos de solicitud posterior dentro del plazo legal de tales diligencias o de cualquier otra diligencia de anticipación o aseguramiento de la prueba, se dará cuenta al juez o tribunal para que resuelva lo procedente, dentro de los tres días siguientes, debiendo notificarse la resolución correspondiente junto con la admisión a trámite de la demanda y la notificación del señalamiento" ( art. 81.4 LRJS ) --, o bien cualquiera de las dos partes podrá solicitar tales actuaciones judiciales mediante escrito presentado con la antelación suficiente antes del juicio ("Podrán asimismo solicitar, al menos con cinco días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento, salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días" - art. 90.3 LRJS ), pero nada impide que de no solicitarse tales diligencias de preparación o no haberse llevado a efecto pueda practicarse la correspondiente prueba en el acto del juicio.

d) "...los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse" ( art. 82.3 LRJS ).

e) En el acto del juicio el demandante se ha de limitar, en la fase de alegaciones, a ratificar o ampliar su demanda, "aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial" ( art. 85.1.III LRJS ) y tras ello es cuando el demandado comparecido formula su contestación a la demanda "afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes" ( art. 85.2 LRJS ); incluso la reconvencción previamente anunciada en lo esencial ("hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta") debe formularse en el acto del juicio sin exigencia de aportación documental o de

otra clase con carácter previo ( arts. 85.3 LRJS ). Por ello, la contestación de la demanda debe hacerse en el acto del juicio y no con anterioridad y no se establece la regla de que la parte demandada deba anunciar o aportar antes del juicio la prueba documental o pericial de la que intente valerse.

f) Es concretamente en la fase de prueba del juicio en la que las partes deben proponer las pruebas de las que intenten valerse y hayan aportado y puedan, como regla, practicarse en dicho acto, "respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad ... siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes" (arg. ex art. 87.1 LRJS ) y es en ese momento cuando el Juez o Tribunal decide sobre su utilidad y pertinencia y "sobre las posibles diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes" (arg. ex arts. 87.2 y 90 LRJS ); previéndose, incluso, que "En caso de negativa injustificada de la persona afectada a la realización de las actuaciones acordadas por el órgano jurisdiccional, la parte interesada podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para tener por probados los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas, así como a efectos de apreciar temeridad o mala fe procesal" ( art. 90.7 LRJS ) o que "Si el llamado al interrogatorio no compareciese sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas ..." ( art. 91.2 LRJS ).

(...) El proceso ordinario social y sus correspondientes modalidades procesales guardan mayor similitud con los juicios verbales civiles regulados en la supletoria LEC (en especial, arts. 265.4 - "En los juicios verbales, el demandado aportará los documentos, medios, instrumentos, dictámenes e informes a que se refiere el apartado 1 en el acto de la vista" --, 437.1, 440.1 - "En la citación ... se advertirá a los litigantes que han de concurrir con los medios de prueba de que intenten valerse" -- y 443.1, 2 y 4 LEC) que con los juicios ordinarios civiles, tanto en lo que se refiere especialmente a la contestación a la demanda (en el acto del juicio o con anterioridad), como a la proposición y aportación de la prueba (en el acto del juicio o con anterioridad) y/o a la preclusión de los medios de prueba no aportados oportunamente.

(...) En las reglas sobre la prueba en el juicio ordinario civil es donde, entre otras, se establece: a) la necesidad de acompañar documentos y pericias con la demanda o contestación que "1. A toda demanda o contestación habrán de acompañarse: ... 1.º Los documentos en que las partes funden su derecho a la tutela judicial que pretenden ... 4.º Los dictámenes periciales en que las partes apoyen sus pretensiones, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 337 y 339 de esta Ley ..." ( art. 265.1.1 .º y 4.º LEC ); b) las consecuencias de la falta de presentación inicial de tales documentos o pericias que "Cuando con la demanda, la contestación o, en su caso, en la audiencia previa al juicio, no se presentara alguno de los documentos, medios, instrumentos, dictámenes e informes que, según los preceptos de esta Ley, han de aportarse en esos momentos o no se designara el lugar en que el documento se encuentre, si no se dispusiese de él, no podrá ya la parte presentar el documento posteriormente, ni solicitar que se traiga a los autos, excepto en los casos previstos en el artículo siguiente" ( art. 269.1 LEC ); y c) la excepcional posibilidad de presentación de documentos en el momento no inicial del proceso, en especial, que "El tribunal después de la demanda y la contestación, o, cuando proceda, de la audiencia previa al juicio, sólo admitirá al actor o al demandado los documentos, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto cuando se hallen en alguno de los casos siguientes: 1.º Ser de fecha posterior a la demanda o a la contestación o, en su caso, a la audiencia previa al juicio, siempre que no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dichos momentos procesales- 2.º Tratarse de documentos, medios o instrumentos anteriores a la demanda o contestación o, en su caso, a la audiencia previa al juicio, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia- 3.º No haber sido posible obtener con anterioridad los documentos, medios o instrumentos, por causas que no sean imputables a la parte, siempre que haya hecho oportunamente la designación ..., o en su caso, el anuncio ..." ( art. 270.1 LEC ).

(...) Por lo expuesto, las anteriores reglas relativas al juicio ordinario civil resultan inaplicables al proceso social que contiene reglas propias y distintas y ni siquiera por el cauce de la supletoriedad por ser incompatibles con los principios del proceso social (arg. ex DF 4ª LRJS ).

(...) Partiendo de los referidos principios debe analizarse el contenido y alcance de los preceptos cuestionados en los presentes recursos de casación ordinaria, referentes al tratamiento procesal de la prueba documental o pericial voluminosa o compleja que ha sido regulado por primera vez en la normativa procesal social por la LRJS.

(...) En el Preámbulo de la LRJS se destaca sobre esta nueva materia que "En otros casos se introducen, con la misma finalidad, normas que la práctica forense aconsejaba para una mayor certeza y unificación en el orden social, así como mayores garantías para la defensa. Es el caso de las normas específicas sobre procesos complejos para mantener la oralidad sin indefensión en el examen y práctica de la prueba y conclusiones ...". Cabe entender, por tanto, que no se pretende en los procesos complejos alterar los clásicos principios de orden social, en especial el de oralidad, sino que, partiendo de que el principio de defensa está garantizado en el proceso oral, se trataba de mejorar las "garantías para la defensa" y, derivadamente, agilizar la celebración de los

juicios con aportación de documentación o pericial voluminosa o compleja facilitando su práctica articulando fórmulas para posibilitar su examen detallado manteniendo el principio de concentración.

(...) En los concretos preceptos reguladores de la materia (analizándose más adelante el contenido del posteriormente introducido art. 124 LRJS ), se establece:

a) En la norma relativa al señalamiento de los actos de conciliación y juicio, y refiriéndose, lógicamente y en primer lugar, a las peticiones que la parte actora formule en su demanda sobre petición de prueba a aportar de contrario, -- lo que deberá admitirse por el Juez o Tribunal, y no por el Secretario judicial (arg. ex art. 81.4 LRJS ), valorando entonces judicialmente "a priori" que pudieran concurrir circunstancias de volumen o complejidad en algunas de las concretas pruebas solicitadas que aconsejaran la adopción de la medida, y no de forma genérica o global ni dejando al arbitrio de una u otra parte, en su caso, la valoración subjetiva de la concurrencias de aquellas circunstancias en las pruebas documentales o periciales --, se dispone que "De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba" ( art. 82.4 LRJS ).

b) Esta regla resulta igualmente aplicable a las posibles peticiones que en escritos posteriores pueda presentar cualquiera de las partes con fundamento en el citado art. 90.3 LRJS ("Podrán asimismo solicitar, al menos con cinco días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento, salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días").

c) Los anteriores preceptos no fijan expresamente las posibles consecuencias que la no aportación anticipada de la concreta documental o pericial calificada o valorada judicialmente de compleja o de voluminosa pueda comportar para la parte que hubiere sido requerida para su aportación anticipada, pero claramente no se establece principio alguno de preclusión que impida su directa aportación al acto del juicio a diferencia de lo establece, como regla, el inaplicable art. 269.1 LEC citado ("...no podrá ya la parte presentar el documento posteriormente").

d) La norma procesal social configura otros medios o instrumentos para intentar lograr la aportación anticipada de la documental o pericial requerida, y así, con carácter general, para lograr que la parte requerida ajuste su actuación a las reglas de la buena fe y cumpla con las resoluciones judiciales, posibilita, entre otros, la imposición de multas ("que podrá oscilar de ciento ochenta a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio" - art. 75.4 LRJS ) o la apreciación de temeridad o mala fe en la sentencia ( art. 75.4 LRJS ) o los apremios pecuniarios ( art. 75.5 LRJS ) o la responsabilidad por los daños evaluables económicamente exigible directamente "ante el juzgado o tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal" ( art. 75.3 y 5 LRJS ) o la formulación del requerimiento consistente en poderse estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada (arg. ex arts. 88.3 y 91.7 LRJS ).

e) Cuando aportada (bien anticipadamente o en el propio acto del juicio, lo que no está excluido) y practicada la prueba documental o pericial en el acto del juicio ésta resultase de extraordinario volumen o complejidad, para facilitar su examen detallado, completando el ya practicado en el acto del juicio e igualmente con la finalidad de mejorar las "garantías para la defensa", la LRJS establece también un sistema adicional a modo de "conclusiones complementarias", disponiendo que "Si las pruebas documentales o periciales practicadas resultasen de extraordinario volumen o complejidad, el juez o tribunal podrá conceder a las partes la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, por escrito y preferiblemente por medios telemáticos, sobre los particulares que indique, en relación exclusiva con dichos elementos de prueba, dentro de los tres días siguientes, justificando haber efectuado previa remisión a las demás partes comparecidas por los mismos medios. Durante el referido período, los documentos o pericias estarán a disposición de las partes en la oficina judicial y una vez transcurrido, háyanse presentado o no alegaciones, se iniciará el plazo para dictar sentencia" ( art. 87.6 LRJS ).

(...) Lo anterior, sin perjuicio, ciertamente, de que el Juez o Tribunal, -- en su función, destacada en el Preámbulo LRJS, de "garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores" y partiendo de que "La agilización del proceso no ha de ir en detrimento de la tutela judicial efectiva y la protección de los intereses de las partes" --, tiene que adoptar las medidas oportunas evitar la indefensión y garantizar la igualdad de las partes (arg. ex arts. 24 CE y 75.1.LRJS: "Los órganos judiciales ... corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, 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"), entre otras, es dable señalar la posible y excepcional suspensión del juicio aunque excediera de los dos suspensiones legalmente previstas ( art. 83.1 LRJS ) o el que si se entendiera que por las circunstancias de la prueba practicada no fuera posible con el solo instrumento de las conclusiones complementarias evitar una posible indefensión, pueda adoptar cualquier otra prevención procesal para evitarla garantizando la igualdad de las partes, como, entre otras, la ampliación del referido plazo o la practica de diligencias finales ( art. 88 LRJS ).

(...) Pasamos ahora a analizar la posible incidencia que sobre las expuestas reglas aplicables al proceso social ordinario, -- y, de no estar expresamente excluidas, a las restantes modalidades procesales (arg. ex art. 102.1 LRJS ) --, sobre la proposición y práctica de prueba, especialmente de la pericial o documental compleja o voluminosa, han podido tener las sucesivas reformas laborales efectuadas a partir del año 2.012 que han modificado concretos preceptos de la LRJS y en especial su art. 124 .

(...) El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, alteró totalmente el contenido del originario art. 124 LRJS, introduciendo en dicho precepto la regulación del despido colectivo. En cuanto ahora afecta se estableció que:

a) "Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo ... En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos ... el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante " ( art. 124.7 LRJS ex RDL 3/2012 coincidente con art. 124.9 ex Ley 13/2012, ex RDL 11/2013 y ex Ley 1/2014); y que

b) El Secretario judicial señalará día y hora para la celebración del juicio y "En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba" ( art. 124.8 LRJS ex RDL 3/2012 coincidente con art. 124.10 ex Ley 3/2012, ex RDL 11/2013 y ex Ley 1/2014).

(...) En interpretación de la obligación empresarial contenida en el inicial 124.7 LRJS (ahora art. 124.9 ) de aportación de documentos esenciales, "preferiblemente en soporte informático", como "la documentación y las actas del período de consultas...", de incumplirse los sucesivos requerimientos la norma procesal no impide que puedan presentarse por el empresario en el acto del juicio tales documentos y las consecuencias procesales que se contemplan expresamente son que se impondrán las medidas a las que se refiere el art. 75.5 LRJS (apremios pecuniarios y responsabilidad por daños) y, además, que se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

(...) Las anteriores son medidas similares a la que se establecen en la modalidad procesal "de las prestaciones de la Seguridad Social", en la que no se impide tampoco que la Entidad gestora aporte el expediente administrativo en el acto del juicio a pesar de haber incumplido su obligación legal de efectuarlo con anterioridad y de haber desobedecido los requerimientos efectuados, al disponerse que "1. Cumplido el plazo de remisión del expediente sin que se hubiera recibido el mismo, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión. El juicio se celebrará en el día señalado, aunque la entidad correspondiente no hubiera remitido el expediente o su copia, salvo que justificara suficientemente la omisión- 2. Si al demandante le conviniera la aportación del expediente a sus propios fines, podrá solicitar la suspensión del juicio, para que se reitere la orden de remisión del expediente en un nuevo plazo de diez días con apercibimiento de imposición de las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75 ... - 3. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente, podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél" ( art. 144 LRJS ), además de la "posible exigencia de responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de demás medidas que puedan ser procedentes" ( art. 145 LRJS ).

(...) En cuanto respecta a la previsión contemplada inicialmente en el art. 124.8 LRJS ex RDL 3/2012 y luego en el art. 124.10 LRJS en las sucesivas reformas, -- la consistente, como se ha indicado, en que "En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba " --, la Sala de instancia entiende que a este precepto contenido en la modalidad procesal de despido colectivo debe dársele una interpretación totalmente distinta a la resultante del referido art. 82.4 LRJS, en el que, como se ha visto, preceptúa que " De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba ", argumentando que el incumplimiento del primer precepto no comporta excluir la aportación directa de tales documentos o pericias en el momento oportuno del juicio y que, por el contrario, la del segundo llevaría consigo la imposibilidad de aportación al acto del juicio de tal prueba no entregada anticipadamente, incluso interpretando dicha Sala que la parte actora debería haber presentado un escrito antes del juicio advirtiendo que intentaba aportar prueba pericial.

(...) Como se evidencia de la comparación de los textos que hemos subrayado la coincidencia entre ambos preceptos es plena, salvo que: a) en el art. 124.10 LRJS parece (incorrectamente) que la decisión de aportación anticipada de la prueba documental o pericial voluminosa o compleja deba adoptarla el Secretario Judicial al citar a juicio y no el Tribunal al admitir, en su caso, la concreta prueba propuesta; b) la decisión en el supuesto del art. 82.4 LRJS puede adoptarla el Juez o Tribunal de oficio o a instancia de parte, mientras que el art. 124.10 LRJS solamente prevé la adopción de oficio (aunque no parece que exista obstáculo legal a que la parte solicite al Tribunal la adopción de tal medida); y c) el art. 82.4 LRJS utiliza el término "podrá requerirse" (lo que parece acorde con la posibilidad se adopte de oficio o a instancia de parte y emplear un término común para ambos supuestos), mientras que el art. 124.10 LRJS hace uso de la expresión "se acordará" lo que parece acorde con la exclusiva previsión de que la decisión ha de adoptarse de oficio, por lo que resultaría incongruente que se indicara "de oficio podrá requerirse".

(...) En definitiva, entendemos que no existen diferencias esenciales entre los arts. 82.4 y 124.10 LRJS que justifiquen legalmente una interpretación tan radicalmente distinta de los preceptos comparados como lo efectúa la Sala de instancia, sin que, por tanto, el posible incumplimiento del requerimiento judicial de aportación anticipada de prueba documental o pericial voluminosa o compleja pueda, en ninguno de los casos, comportar la preclusión de la aportación de tales pruebas en el acto del juicio conforme a los principios generales del proceso social anteriormente expuestos; y, además, dejando aparte la posibilidad de que en la modalidad procesal de despido colectivo pueda hacerse uso también de las "conclusiones complementarias" reguladas en el art. 87.6 LRJS al ser regla común para todas las modalidades procesales, incluida la de despido colectivo, que "En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente Título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario" ( art. 102.1 LRJS ).

(...) De lo expuesto, resulta que en el presente caso el rechazo que la Sala de instancia efectúa en el acto del juicio a la propuesta de la parte actora de practicar prueba pericial, es notoriamente contrario a Derecho por no fundarse en causa legal suficientemente motivada, dado que las pruebas que se formulen en tal acto deben recaer "respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad ..., siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda" y partiendo de ello "El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas" (arg. ex art. 87.1 y 2 LRJS ), dado que "las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba" y siempre que no "tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades pública." (arg. ex art. 90.1 y 2 LRJS ).

(...) La Sala de instancia no rechazó motivadamente la prueba pericial propuesta por la parte actora fundándose en su inutilidad y/o en su impertinencia, sino, con independencia de ello, por una causa no prevista legalmente, -- como se ha razonado con anterioridad en la presente resolución --, pues, a pesar de que "el informe pericial fue aportado por dichos demandantes en la Secretaría de la Sala el 16-10-2012, sobre las 13,30 horas, es decir, cuando apenas quedaban 20 horas para inicio de la vista, momento desde el que la representación procesal del Ayuntamiento ... tuvo acceso al mismo", fundamenta la denegación, en esencia, en que "el informe pericial que se pretendía aportar tenía la complejidad suficiente como para que el resto de partes personadas y, especialmente, el Ayuntamiento ..., tuviesen oportunidad de estudiarlo con cinco días de antelación al acto del juicio, de conformidad con lo prevenido en el artículo 124.10", que este último precepto es "de aplicación preferente en esta modalidad procesal a lo dispuesto en el artículo 87.6 de esa misma Ley en los supuestos de aportación de pruebas periciales de extraordinario volumen o complejidad", así como en que "los proponentes de dicha prueba no dieron una explicación mínimamente satisfactoria de por qué no se había aportado esa prueba con antelación a los cinco días antes del inicio del juicio, a pesar de que había tenido a su disposición toda la documentación aportada por el Ayuntamiento demandado", en que tampoco habían "solicitado que se le eximiese del plazo previo de presentación de su informe pericial" y finalmente puesto que "el cumplimiento del plazo prevenido en el artículo 124.10 citado habría dado lugar a una nueva suspensión del juicio, que ya había sido suspendido en una ocasión ... posibilidad expresamente prohibida por el artículo 83.1 de dicha Ley".

(...) Tal decisión de la Sala rechazando la prueba pericial, mediante la que la parte actora pretendía desvirtuar los datos contenidos en la documental aportada por la empresa, además de vulnerar la legalidad ordinaria, le genera indefensión al vulnerar su derecho a la tutela judicial efectiva ( art. 24 CE ) privándole de su derecho a utilizar, en la forma legalmente establecida, los medios de prueba pertinentes para su defensa (arg. ex SSTC 89/1986, 50/1988, 77/2007, 94/2007, 37/2000, 246/(2000, 19/2001, 30/2007), pues como ha reiterado el Tribunal Constitucional con relación al derecho a la prueba, -- y partiendo de que debe desestimarse "la identificación entre defecto o irregularidad procesal e indefensión, pues no toda infracción procesal es causante de la vulneración del derecho recogido en el art. 24.1 CE, sino que sólo alcanza tal relevancia aquella que, por anular las posibilidades de alegación, defensa y prueba cause una verdadera y real situación de indefensión material" (por todas, SSTC 122/2007 de 21-mayo y 126/2011 de 18-julio ) --, "la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa ( art. 24.2 CE ) exige (i) que el recurrente haya instado a los

órganos judiciales la práctica de una actividad probatoria, respetando las previsiones legales al respecto; (ii) que los órganos judiciales hayan rechazado su práctica sin motivación, con una motivación incongruente, arbitraria o irrazonable, de una manera tardía o que habiendo admitido la prueba, finalmente no hubiera podido practicarse por causas imputables al propio órgano judicial; (iii) que la actividad probatoria que no fue admitida o practicada hubiera podido tener una influencia decisiva en la resolución del pleito, generando indefensión al actor ..." ( STC 133/2014 de 22 de julio ).

(...) En el caso ahora enjuiciado la decisión judicial ha impedido a la parte actora valerse de una prueba, solicitada en forma y en el momento legalmente establecido (arg. ex SSTC 76/2010, 126/2011 ), que, por su naturaleza y alegado contenido, en principio, podría ser de utilidad, pertinencia y relevancia para tal fin de desvirtuar la prueba contraria y que no fue rechazada motivadamente por su posible inutilidad o impertinencia, sino por una causa de extemporaneidad en su propuesta que no está amparada razonablemente en las normas procesales aplicables; por lo que además, como señala la jurisprudencia constitucional, la resolución final del proceso quizá podría haber sido distinta de haberse practicado la pericial rechazada (entre otras, SSTC 30/1986 de 20-febrero, 28/2008 de 31- enero, 75/2010 de 19-octubre, 76/2010 de 19-octubre, 126/2011 de 18-julio, 133/2014 de 22-julio ); debiendo destacarse, finalmente, que "el art. 24 CE impide a los órganos judiciales denegar una prueba oportunamente propuesta y fundar posteriormente su decisión en la falta de acreditación de los hechos cuya demostración se intentaba obtener mediante la actividad probatoria que no se pudo practicar. En tales supuestos lo relevante no es que las pretensiones de la parte se hayan desestimado, sino que la desestimación sea la consecuencia de la previa conculcación por el propio órgano judicial de un derecho fundamental del perjudicado, encubriéndose tras una aparente resolución judicial fundada en Derecho una efectiva denegación de justicia" ( SSTC 37/2000, 19/2001, 73/2001, 4/2005, 308/2005, 42/2007, 174/2008, 126/2011 ).

La doctrina expuesta, es de aplicación al supuesto ahora enjuiciado, en que la Sala " a quo" denegó en el momento del recibimiento a prueba del juicio la práctica de una prueba pericial, habiendo formulado la oportuna protesta, resultando de las actuaciones y así se constata en el antecedente de hecho quinto que : "No se admitió la prueba pericial propuesta por CSICA, formulando el letrado la oportuna propuesta, por la Sala se deniega la protesta por haberse dictado auto firme el que se advertía a las partes que la prueba debía aportarse anticipada de conformidad con el art. 82.4 LRJS ". Se da asimismo la circunstancia de que, estando señalado el juicio para el día 3 de marzo de 2014, se presentó dictamen de la prueba pericial en la Sala el 25 de febrero, con lo cual a fortiori habría de entenderse presentado en plazo.

La sentencia de la Sala -voto mayoritario-, para concluir que se no se ha producido indefensión, refiere - como queda dicho- que "la prueba pericial cuya prueba se denegó de manera anómala no podría servir para contrarrestar la presunción de que existen las causas". En definitiva, la inexistencia de indefensión se apoya en la eficacia que la prueba pericial denegada pueda tener en el resultado del procedimiento, lo cual solo es posible analizando ampliamente la prueba pericial denegada.

Entiendo que hay que situarse al momento previo, en que se produce la infracción procesal, que dicho sea con los debidos respetos, considero causante de indefensión:

La inadmisión de la prueba tuvo lugar en el acto de juicio, en la fase de recibimiento a prueba del mismo, señalándose en apoyo de la inadmisión, la presentación extemporánea del documento, sin motivación ni razonamiento jurídico alguno al respecto.

Resulta del Acta de juicio, que se recibe el pleito a prueba proponiéndose: "(...) CSICA: Documental anticipada, pericial en este acto. (...) El informe aportado el 25.2.14 no se admite. CSICA formula protesta por inadmisión de la prueba porque vulnera el art. 24 de la CE, este criterio de la Sala puede vulnerar la tutela de derechos fundamentales. No pudo elaborar un informe pericial en tan poco tiempo. Por la Sala se deniega la protesta por existencia de auto firme en el que se advirtió que la prueba debía hacerse anticipada de conformidad con el art. 82.4 LRJS . (...) Se practica la prueba pericial de CSICA comparece D. Miguel Angel Gomera Los Arcos con Dni. (...) con exhibición de su informe aportado en este acto se afirma y ratifica en su contenido y firma (...)".

El "informe pericial" a que se refiere el acta de juicio es el que consta en la pieza de "prueba documental del Sindicato CSICA", referenciado como: "1- Anexo al Informe Pericial" y como se indica en la carátula del documento ("ANEXO") de fecha 28 de febrero de 2014, que fija los tres ejes básicos y permanentes sobre los que se ha realizado el Informe pericial (Solvencia, Morosidad y Eficiencia) desde el cierre del ejercicio 2012, hasta el 25 de febrero de 2014. Este documento es "anexo" o complementario del informe pericial de fecha 20 de febrero de 2014 -presentado el 25/02/2014-, inadmitido por la Sala de instancia por extemporáneo. La inadmisión del informe pericial, que obra en las actuaciones sin efecto alguno, ha provocado sin lugar a dudas la indefensión de la parte, pues no puede considerarse el anexo autónomamente por sí solo, ya que no es más que un complemento del informe pericial que no fue admitido, con lo cual se aprecia una vulneración del art. 24 CE, en su vertiente del derecho a la prueba.

Señala la sentencia argumentando la no existencia de indefensión, que "el Perito compareció ante la Sala de instancia, expuso su Informe ampliatorio y pudo ser preguntado con arreglo a las garantías que presiden este tipo de intervención" del informe principal denegado. Ello, considero, dicho sea con los debidos respetos, que es impropio del proceso, por cuanto al haber sido la prueba pericial interesada denegada, ni la parte podrá basarse

en ella por inexistente, ni el órgano judicial deducir de dicha prueba ninguna consecuencia; por lo tanto, únicamente cabía válidamente la pericial sobre el informe complementario.

Consecuencia de cuanto precede, considero que la existencia de causa económica no podrá basarse en el informe pericial denegado, al igual que tampoco considero que en vía de recurso, la Sala tenga que valorar el contenido del voto particular formulado a la sentencia recurrida.

Entiendo que, de acuerdo con la doctrina de esta Sala expuesta, resolviendo supuesto similar al ahora examinado, y asimismo con la doctrina constitucional, debió estimarse el primero de los motivos articulados en el recurso que formula la Confederación Sindical Independiente, sin necesidad de entrar en el examen de los restantes, lo que comportaba declarar la nulidad de la sentencia de instancia impugnada, para que, con señalamiento de nuevo día para la celebración de juicio, la Sala de instancia valore y admita en derecho, en su caso, la prueba pericial que intentó presentar en su día la parte actora.

En el sentido expuesto es que muestro mi discrepancia con la sentencia de esta Sala IV/TS en recurso de casación n.º 19/2015.

En Madrid, a 18 de noviembre de 2015

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro y el voto particular de la Excmo. Sra. Magistrada Dª Rosa Maria Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.