

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 916/2018, de 17 de octubre de 2018

Sala de lo Social

Rec. n.º 60/2018

**SUMARIO:**

**Grupo Liberbank. Despido colectivo acompañado de otras medidas de reorganización productiva (reducciones de jornada, movilidad geográfica, etc.). Acuerdo durante el periodo de consultas. Plazo de caducidad de la acción impugnatoria. Posibilidad de remitir el análisis de la legalidad o ilegalidad de esas otras medidas a procedimientos separados, incluido el proceso de conflicto colectivo. Improcedencia.** Cuando existe acuerdo en la fase de consultas surge una inescindible unidad entre la extinción colectiva y las medidas en que se basa, una completa vinculación a la totalidad del acuerdo, por lo que no es pensable que se resuelva de forma separada sobre un extremo que ha condicionado la concurrencia de voluntades y que el resto quede inmovible. Por tanto, los pactos esenciales del acuerdo con el que acaba el periodo de consultas en el despido colectivo han de combatirse a través de la modalidad, que debe considerarse excluyente y prioritaria, contemplada en el artículo 124 de la LRJS. Esto implica que en modo alguno pueda aplicarse el régimen jurídico del plazo para ejercitar la acción impugnatoria que deriva del artículo 138 de la LRJS, sino que debe regir lo específicamente formulado en el artículo 124.6 de la LRJS, disposición que establece que la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de 20 días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas. Sala General.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 59.

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 124.6 y 138.

**PONENTE:**

*Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.*

Magistrados:

Don JESUS GULLON RODRIGUEZ  
Don FERNANDO SALINAS MOLINA  
Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA  
Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA  
Don JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA  
Doña ROSA MARIA VIROLES PIÑOL  
Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN  
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER  
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO  
Doña MARIA LUZ GARCIA PAREDES

**CASACION núm.: 60/2018**

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 916/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Fernando Salinas Molina  
D<sup>a</sup>. Maria Milagros Calvo Ibarlucea  
D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga  
D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana  
D<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol  
D<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun  
D. Antonio V. Sempere Navarro  
D. Angel Blasco Pellicer  
D. Sebastian Moralo Gallego  
D<sup>a</sup>. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 17 de octubre de 2018.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por APECASYC, representado y asistido por la letrada D<sup>a</sup>. Julita Romon Hernández; Corriente Sindical de Izquierdas, representado por el Procurador D. Ignacio de Noriega Arquer, bajo la dirección letrada de D<sup>a</sup>. Sonia Redondo García; y Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA), representado y asistido por el letrado D. Manuel Valentín-Gamazo de Cárdenas, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de diciembre de 2017, dictada en autos acumulados nº 250 y 258/2017, en virtud de demandas formuladas por Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), APECASYC- Asociación Profesional de Empleados de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, y Confederación Sindical Independiente de Empleados de Cajas y Afines (CSICA), frente a Liberbank, SA y Banco de Castilla la Mancha, SA (Grupo Liberbank a efectos laborales), CC.OO Federación de Servicios Financieros y Administrativos; UGT-Federación Estatal de Servicios, CSIF-Central Sindical Independiente y de Funcionarios, STC-CIC (Sindicato de Trabajadores de Crédito), Candidatura Independiente de Servicios Centrales y Oviedo O.P., CSICA Banco Castilla la Mancha, y CSICA - Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas y Afines, sobre Impugnación de Acuerdo sobre Despido Colectivo, Movilidad Geográfica y Reducción de Jornada.

Ha sido parte recurrida Liberbank, SA y Banco Castilla la Mancha, SA, representado y asistido por el letrado D. Martín Godino Reyes; Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representado y asistido por el letrado D. Pedro Poves Oñate; y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FesMC- UGT), representado y asistido por el letrado D. Roberto Manzano del Pino.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

Por la representación de Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), APECASYC-Asociación Profesional de Empleados de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, y Confederación Sindical Independiente de Empleados de Cajas y Afines (CSICA), se interpusieron demandas acumuladas de Impugnación de Acuerdo sobre Despido

Colectivo, Movilidad Geográfica y Reducción de Jornada, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En los correspondientes escritos, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

"se declaren nulas a todos los efectos las medidas integradas en el acuerdo de 21 de junio de 2017 sobre despidos colectivos, movilidad geográfica y reducción de jornada, comunicados a la representación de los trabajadores en fecha de 29 de junio de 2017, o subsidiariamente se declaren injustificadas y por la sentencia de que dicte, se condene a las demandadas 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 a efectos íntegramente 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 procede en Derecho".

#### **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 diciembre de 2017 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"En las demandas interpuesta por CSI, APECASYC y CSICA frente a BANCO CASTILLA LA MANCHA, S.A, LIBERBANK, S.A, FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS ADMINISTRATIVOS DE CCOO, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS (FES-UGT), SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS ( CSIF), CSICA BANCO CASTILLA LA MANCHA, CANDIDATURA INDEPENDIENTE DE SERVICIOS CENTRALES Y OVIEDO OP, Ruperto sobre despido colectivo, ESTIMAMOS LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN y desestimamos las mismas absolviendo a los demandados de las peticiones en ellas contenidas".

#### **Cuarto.**

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" PRIMERO. Las empresas demandadas integran un Grupo de empresas mercantil denominado "Grupo Liberbank". LIBERBANK, S.A. está constituida por la fusión de los activos de las Cajas de Ahorros CAJASTUR, CAJA EXTREMADURA, Y CAJA CANTABRIA, que junto con la otra codemandada BANCO CCM, S.A. proviene de la intervención de la Caja CASTILLA LA MANCHA. conforme-.

Desde el año 2013, el Grupo demandado ha adoptado al menos las siguientes medidas de índole laboral:

1. Modificación sustancial e condiciones de trabajo y reducción colectiva de jornada adoptadas- previa la tramitación de periodo de consultas entre la dirección del grupo y las secciones sindicales de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A., ASOCIACIÓN PROFESIONAL EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA APECASYC , FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS CSICA, SINDICATO TRABAJADORES DE CRÉDITO STC CIC y CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS. - de forma unilateral por la empresa el día 13-5-2.013, que impugnadas por CSICA, CSI y STC ante esta Sala, que previa la tramitación de procedimiento registrado con el número 263/2013, dictó sentencia el día 23 de septiembre de 2016 en la que se anularon las mismas, dicha sentencia fue confirmada en sus propios términos por la STS de 21-6-2017- rec. 12/2017- descriptores 226 y 227-.

2. Modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a la que añadieron medidas de movilidad geográfica, acordadas entre la dirección de las empresas y las secciones sindicales de CCOO Y UGT el día 26 de junio de 2013, las cuales fueron impugnadas por CSI y STC, y dicha impugnación dio lugar a los autos de esta Sala 320/2013, donde recayó Sentencia el día 14-11-2013 que anuló las mismas, dicha sentencia fue confirmada íntegramente por la STS de 22-7-2015 - rec. 130/2014- descriptores 222 y 223.

3. Modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a la que añadieron medidas de movilidad geográfica, acordadas entre la dirección de las empresas y las secciones sindicales de CCOO ,UGT y CSIF el día 27-12-2013, acuerdo que fue objeto de impugnación ante esta Sala por el Comité de Oficinas de Liberbank en Asturias y por CSICA, tramitándose los autos 25/2014, y dictándose sentencia por esta Sala el día 26-5-2014 en la que se estimó parcialmente la demanda, dicha sentencia fue recurrida en casación y revocada por la STS de 18-5-2015- rec. 19/2015- que desestimó íntegramente la demanda. descriptores 224 y 225-.

4. Oferta unilateral de la empresa de "bajas pactadas compensadas" individuales en el año 2015 y 2016, a las que se acogieron unos 500 empleados del Grupo Liberbank aproximadamente, impugnado este proceso ante la Audiencia Nacional, la sentencia de esta Sala de 20º-11-2.015 lo declaró nulo, por atentar contra la libertad sindical, dicha sentencia fue confirmada por el TS. notorio-.

5. Plan de "Excedencias Pactadas Compensadas", que son extinciones encubiertas, aprobado por acuerdo de la empresa con los sindicatos con fecha 1/6/2016, que afectaba a un total de 1.100 trabajadores, pero al que al parecer se han acogido unos 500 trabajadores aproximadamente hasta la fecha. - conforme-.

El acta de la reunión del día 23 de mayo de 2016 relativa a la negociación de dicho acuerdo obra en el descriptor 197 y el texto del Acuerdo en el descriptor 198, los cuales damos enteramente por reproducidos, si bien destacamos:

a. que el proceso negociador de las mismas lo fue a instancia de la dirección del Grupo Liberbank, motivada por la implantación y puesta en marcha del denominado "Plan Comercial, Externalización de Operaciones y Descarga Operativa siendo el objeto de la negociación permitir "abordar determinadas medidas de carácter voluntario encaminadas a paliar los efectos de su implantación en la Entidad, en función de la coyuntura económica y la evolución económica del negocio en el sector financiero en general y en el Grupo en particular."

b. que se celebraron reuniones los días 18,23 y 25 de mayo, y hoy, 1 de junio de 2016;

c. que CSICA en escrito fechado el día 23 de mayo de 2016 consideró que la negociación debería llevarse por separado en las empresas negando la existencia de grupo laboral, no obstante lo cual firmó el acuerdo.

SEGUNDO. El día 2 de junio de 2017 por parte de la dirección del Grupo se remitió correo electrónico a las distintas secciones sindicales con representación en el mismo en los siguientes términos:

"Por medio del presente escrito les comunicamos de manera fehaciente la intención de la empresa de iniciar el procedimiento de despido colectivo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , procedimiento que afectará potencialmente a la totalidad de los centros de trabajo del Banco, de reducción de jornada al amparo del artículo 47 ET , así como de Movilidad Geográfica prevista en el art. 40 del ET como medida complementaria que permite mantener un mayor volumen de empleo.

Previamente, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro , la empresa abrirá un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo, para buscar fórmulas que permitan minimizar el impacto en el volumen de empleo, por lo que se convoca a las Secciones Sindicales constituidas en la empresa para la celebración de una reunión el próximo día 5 de junio de 2017, a las 11,30 horas, en la sede de CECA, c/ Caballero de Gracia, 28.

Sin perjuicio del desarrollo del citado proceso y de las consecuencias que del mismo pudieran derivarse, con el objeto de determinar los interlocutores ante la Dirección de la empresa en el mencionado procedimiento de despido colectivo, se impone la obligación, al amparo de lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , de que la comisión representativa, con un máximo de trece miembros, quede constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, en un plazo máximo de quince días desde la fecha de la presente notificación...."- descriptor 188, que damos enteramente por reproducido.



TERCERO. El día 5 de junio de 2017 tiene lugar la primera de las reuniones celebradas al amparo de la Disposición Adicional Segunda del Convenio sectorial, entre la empresa y representantes de CCOO, UGT, CSIF, STC, CSICA, APECASYC, CSI, CANDIDATURA INDEPENDIENTE y CSICA de Banco Castilla La Mancha, extendiéndose el acta correspondiente cuyo contenido obra en el descriptor 189 y lo damos enteramente por reproducido, si bien destacamos que:

1. La representación de las empresas inició la reunión manifestando la necesidad de acometer un proceso de reestructuración, que tiene como justificación causas económicas, derivadas de la necesidad de ahorro de costes y mejora del ratio de los distintos ratios económicos, así como causas organizativas, derivadas de la incidencia que ha tenido y está teniendo la implantación del Plan Comercial, la modificación del modelo de negocio y el proceso de descarga operativa. Refirió que la propuesta se concreta en líneas generales en lo siguiente la extinción de contrato de trabajo de 525 trabajadores, sobre la base de aplicación de un criterio de voluntariedad, concentrando la afectación en el colectivo más próximo a edades de jubilación, por lo que se propone, a falta de concreción durante la negociación en la afectación del colectivo nacido en los años 1956 a 1958, y el resto de trabajadores donde la empresa se reserva la posibilidad de rechazo por motivos organizativos, señalando que medida tiene sentido y justificación, además de en causas económicas por la necesidad de ahorro de costes, como ya se ha dicho, en el exceso de capacidad que se ha producido como consecuencia de la aplicación del Plan comercial ya en marcha; con segunda medida y fundada en el ahorro de costes se propone la reducción de jornada y salario en porcentajes entre el 10 y el 13 % en función de la Entidad de procedencia y como medida complementaria necesaria mientras se producen los reajustes derivados de las salidas de trabajadores y de los cierres de oficina, la continuidad en la medida de movilidad geográfica compensada en la forma establecida en el Acuerdo de 3 de enero de 2011.

2. CSICA entendió que los datos económicos aportados son casi idénticos a los planteado en la negociación de 2016 de excedencias pactadas y que los datos no se corresponden con la realidad y aporta documento que se incorpora al Acta con su intervención, en donde entre otras cosas hace referencia al alcance del proceso, cuestionando si afecta a Liberbank, a Banco CCM o al Grupo en su conjunto, según establece el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 51.2.

3. CSI consideró engañosas las cifras por considerar entremezcladas partidas que se desconoce si se refieren a Liberbank SA o al Grupo en su conjunto.

4. APECASYC solicitó la negociación separada de las entidades.

5. Todas las Secciones Sindicales, a excepción de CSICA y CSI, presentes en la reunión manifestaron que han decidido atribuirse la representación prioritaria que les otorga el artículo 41.4 del ET y acuerdan intervenir como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas que se inicie próximamente, al contar con la representación mayoritaria en los comités de empresa y los delegados de personal de los centros de trabajo afectados. Ello no obstante de la designación que realizasen en su momento de los miembros de la Comisión Negociadora que se constituya en los próximos días, facilitando designación nominal a los efectos de la correspondiente convocatoria para el inicio del periodo de consultas.

6. Se fijó como fecha para la siguiente reunión el día 7 de junio siguiente.

CUARTO. La segunda de las reuniones celebradas al amparo de la D. Adicional 2ª del convenio colectivo tuvo lugar el día previsto extendiéndose el acta que obra en el descriptor 190- por reproducido-, en ella se debatió sobre las medidas propuestas por la empresa y por las Secciones sindicales de CCOO y CSICA-Liberbank aportaron escrito fijando sus posiciones, se fijó para la siguiente reunión el día 9 de junio siguiente.

QUINTO. En reunión mantenida por las diversas organizaciones sindicales participantes en las negociaciones previas el mismo día 7 de junio, se procede a constituir la Comisión negociadora, extendiéndose el acta correspondiente que obra en el descriptor 213 y que damos por reproducida.

De contenido del acta conviene destacar:

a. que CSI Y CSICA indicaron que deberían conformarse dos mesas de negociación una para Liberbank, S.A y otra para BCCM, S.A

b. que CCOO, CSIF y UGT opinaron que se debía constituir, como en ocasiones anteriores, una de Grupo y proponen reproducir la anterior mesa de negociación de junio de 2016, repartida proporcionalmente, para dar cabida a todos los sindicatos, lo cual implicaría aumentar su número a 20 en la forma de 13 titulares y 7 asesores.

c. que STC e Independientes consideraron que se debe tener una única mesa, pero todos los acuerdos deben contar con la mayoría sindical en ambas entidades para que sean de eficacia general, manifestando STC que quería que todos los sindicatos cuenten al menos con un asesor.

d. que finalmente se acordó la conformación de la mesa social con 13 miembros y 7 asesores; que la parte social se reconoce la siguiente representatividad: CCOO 27,78 %, CSIF 20,77%, CSICA 17,49%, UGT 14,75%, STC 8,74%, CSI 4,92%, APECASYC 2,73%, INDEPENDIENTES 2,73%, y se atribuyeron los siguientes puestos en la Comisión representativa CCOO 6, CSIF 4, CSICA 3, UGT 3, STC 1, CSI 1, APESCAYC 1 e Independientes 1.

e. el acta fue suscrita por todos los presentes excepto por CSI, CSICA se mostró disconforme, y CSI efectuó por escrito sus manifestaciones.

SEXTO. La tercera de las reuniones se celebró el día previsto, extendiéndose el acta obrante en el descriptor 191, por reproducido, y en ella tras debatirse sobre las medidas, la representación sindical de CC.OO, CSIF, UGT y CSICA Banco de Castilla La Mancha, las cuales representaban un 65,58 % de la representación total en el Grupo, se manifestaron de acuerdo en dar por concluido el periodo previo a que se refiere la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo, no obstante considerar que hay otros elementos y garantías necesarias que deberán introducirse durante el periodo de consultas para que pueda existir un posible acuerdo, y entendiéndose que se ha cumplido la finalidad última del mismo, además de manifestar que resulta necesario que se aporte toda la documentación preceptiva que les permita analizar la realidad de la causa económica organizativa que sirve para justificar este expediente, se acuerda dar por concluido este periodo previo y convocar periodo de consultas.

SÉPTIMO. El día 13 de junio de 2017 se dio inicio al periodo de consultas entregando la dirección de la empresa la siguiente documentación:

1. Poderes
2. Memoria justificativa de las causas alegadas en el expediente.
3. Informe Técnico sobre las causas alegadas.
4. Cuentas Anuales e Informes de Gestión de cuentas anuales individuales de 2015 y 2016 auditadas.
5. -Balance y Cuentas anuales e Informes de Gestión de cuentas anuales consolidadas de 2015 y 2016 auditadas.
6. Cuentas provisionales individuales y consolidadas a 30 de abril de 2017.
7. Impuestos de Sociedades de los ejercicios 2011 y 2015
8. Cuentas trimestrales consolidadas de 2015, 2016 y primer trimestre de 2017.
9. Listado nominativo y Actas de los Representantes de los Trabajadores.
10. Listados de toda la Plantilla incluyendo:
  - 10.1 Listado de Plantilla
  - 10.2 Desglose por centros y categorías plantilla a 30 de abril de 2017.
  - 10.3 Desglose por centros y categorías plantilla potencialmente afectada.
  - 10.4 Desglose por centros y categorías de los trabajadores habitualmente durante el último año,
11. Listado nominativo de los trabajadores afectados por la reducción y detalle de la medida propuesta.
12. Plan de Formación
13. Plan de Recolocación Externa
14. Convocatorias y comunicaciones a los representantes legales de los trabajad
15. Documentos de designación de la Comisión negociadora
  - 15.1 Acta de atribución de interlocución Secciones Sindicales.
  - 15.2 Acta constitución de comisión representativa.

Al final de la reunión, en la que la composición de la mesa y la estructura de la negociación fue cuestionada por los hoy actores, así como por STC, se fijó por acuerdo mayoritario, mantener nuevas reuniones los días 19 y 20 de junio de 2017 a las 10:30 horas, manifestando su oposición a dicho calendario las tres organizaciones demandantes. El contenido de esta primera sesión del periodo de consultas aparece documentado en el acta obrante en el descriptor 109 que damos enteramente por reproducido.

OCTAVO. Por la empresa, inicialmente, se proponían las siguientes medidas a adoptar:

A. 525 extinciones de puestos de trabajo, por adscripción voluntaria.

1) a ofrecer a los nacidos en 1956, 1957 y 1958.

Indemnización económica en función de porcentajes de salario, más compensación por fin de desempleo.

2) accesible para toda la plantilla, con 30 días de indemnización por año de servicio, límite 20 mensualidades y hasta 120.000 euros, más convenio especial con la Seguridad Social en su caso.

B. Reducción de jornada laboral en el periodo comprendido entre 1 de julio de 2017 y 31 de diciembre de 2019, en porcentaje variable según territorio de origen.

C. Movilidad geográfica hasta 31 de diciembre de 2019, en casos de cierres de oficinas y reestructuración de servicios centrales. Se mantiene Capítulo I, apartado b.2 del acuerdo de 03-01-2011, incluidas compensaciones económicas, aunque se aplicarán solamente a traslados de 50 kilómetros o más.

La Memoria, cuyo contenido obra en el descriptor 44 justifica las medidas a adoptar en las siguientes causas que se desarrollan ampliamente:

1. Causas económicas que se evidencian en que la evolución del negocio recurrente ha sido negativa, pues el resultado antes de impuestos sin tener en cuenta las operaciones extraordinarias y no recurrentes habría sido negativo (Perdidas Reales) y la principal fuente de ingresos del negocio bancario- margen de intereses, viene reduciéndose de forma persistente durante los 5 últimos trimestres (Caída persistente del nivel de ingresos).

2. Causas de tipo organizativo que ponen de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una adecuación de la estructura acorde al contexto de modelo de negocio desarrollado por el Grupo Liberbank, pues el entorno competitivo requiere de una redefinición de los modelos de negocio y todo lo que los mismos llevan implícitos: desde mediados de 2016, el Grupo Liberbank está acometiendo una serie de proyectos estratégicos, con los objetivos de alcanzar la senda de la rentabilidad sostenible, mejorar la eficiencia, y dotarla de mayor capacidad de actuación comercial. De este modo el plan estratégico definido por la Entidad pivota, principalmente sobre:(i) un nuevo plan comercial y (ii) la externalización de operaciones y descarga Operativa lo cual lleva acarreada la necesidad de reorganizar la estructura organizativa para adaptarla a la nueva realidad del entorno donde desarrolla negocio la Entidad, encontrándose la entidad inmersa en un proceso de transformación comercial que supone la transformación de la estructura de su red de oficinas.

NOVENO. El inicio del periodo de consultas fue comunicado a la Autoridad laboral el día 14 de junio de 2017, tramitándose expediente administrativo al respecto (descriptores 43 y ss, por reproducidos).

DÉCIMO. El contenido de la reunión del día 19 de junio aparece documentado en el acta obrante en el descriptor 110- por reproducido- dándose comienzo a la misma a las 10:30 horas y concluyendo a las 21:30 horas, en que las partes se citan para las 10:00 horas del día siguiente. Se anexan al acta, informes de CSICA, UGT, STC, CSIF, APECASYC, Candidatura Independiente, y petición de nueva documentación formulada por CSI, entre la documentación solicitada se encontraba el Plan de negocio.

UNDÉCIMO. La reunión del día 20 de junio aparece documentada en el acta obrante en el descriptor 111- por reproducido-. Comenzó a la hora prevista, finalizando a las 22:00 horas, en el que las partes tras alcanzarse un preacuerdo entre la dirección de las empresas, y toda la representación social, con la excepción de CSCICA- no así CSICA- BCLM-, CSI y APECASYC, se emplazaron para la siguiente reunión el día siguiente a las 12:30 horas.

DUODÉCIMO. El día 21 de junio se celebra la última de las reuniones con la ausencia de los representantes de CSI, APECASYC y CSICA- si acudió CSICA-BCM-, y la dirección del Grupo y los presentes suscriben el "Acta final del periodo de consultas con acuerdo" en los siguientes términos:

## ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 2 de junio de 2017 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria en Liberbank, SA y Banco CCM, S.A, la comunicación prevista en el artículo 51,2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , informando a todos ellos de la intención

de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo y de reducción de jornada, así como de movilidad geográfica, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo del Banco.

SEGUNDO. Igualmente, y en cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, se ha mantenido, desde el día 5 de junio hasta el 9 de junio de 2017, un proceso de negociación previo y limitado en el tiempo en el que se han celebrado reuniones los días 5, 7 y 9 de junio, habiéndose levantado actas de tales reuniones, en las que se ha facilitado información relevante sobre el proceso de reestructuración y se han debatido propuestas para minimizar el impacto de la misma en el volumen de empleo y atenuar sus consecuencias. Las partes acordaron dar por concluido dicho periodo previo en la reunión del 9 de junio de 2017 con el fin de iniciar el periodo formal de consultas.

TERCERO. En el acta de la reunión celebrada el 7 de junio de 2017, las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO, CSIF, UGT, STG, INDEPENDIENTES Y CSICA de BCCM, que ostentan la representación del 77,05% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo, designando a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas en la reunión celebrada el 13 de junio de 2017.

CUARTO. Con fecha 13 de junio de 2017 se inició el periodo de consulta, mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente exigida y la constitución foral de la comisión negociadora, tal y como consta en el acta de inicio del periodo de consultas levantada en dicha fecha. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 13, 19, 20 y 21 de junio de 2017, durante las que se ha facilitado información y documentación adicional a la preceptiva en los términos que constan en las actas levantadas de cada una de ellas.

QUINTO. Una vez analizadas las causas económicas y organizativas descritas en la Memoria e Informe Técnico aportados al inicio del periodo de consultas, las partes firmantes del presente acuerdo se consideran acreditadas las citadas causas alegadas por la empresa para abordar un proceso de reestructuración que permitirá la consecución de una estructura más reducida, ágil y eficiente, acorde con la implantación de los proyectos Plan Comercial, el proceso de descarga operativa y la centralización de funciones, todos ellos en curso, así como hacer frente a las razones económicas y organizativas que justifican los mecanismos de ahorro de costes.

SEXTO. Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, basta alcanzar el presente acuerdo.

SÉPTIMO. Con el fin de minimizar el impacto del proceso de reestructuración en el volumen de empleo, el presente acuerdo incorpora medidas sociales de acompañamiento como las siguientes:

- a) Mecanismo de voluntariedad como criterio de selección para el personal afectado por el despido colectivo.
- b) Recolocación interna mediante traslados al amparo del artículo 40 ET.
- c) Medidas de reducción de jornada que permiten el mantenimiento de mayor volumen de empleo como consecuencia del ahorro generado y que se concretan en minoración del horario y supresión de horario de tardes que permite mejorar la conciliación de la vida personal y familiar
- d) Medidas de protección de los colectivos con salarios inferiores
- e) Plan de recolocación externa.

OCTAVO. Suscriben el presente acuerdo las Secciones Sindicales de CCOO, CSIF, UGT, STG-CIC, Candidatura Independiente y CSICA Banco de Castilla la Mancha que ostentan en su conjunto el 77,05% de representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. NÚMERO DE AFECTADOS, CRITERIOS DE SELECCIÓN Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS

El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 525.



El criterio de selección será el de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el Capítulo II, a la que podrán acogerse todos los trabajadores de la Entidad en función de la definición de colectivos establecida en dicho Capítulo y siempre que reúnan las condiciones señaladas para cada uno de ellos, incluidos los trabajadores que en este momento se encuentran en situación de excedencia pactada compensada al amparo del acuerdo colectivo de 1 de junio de 2016.

El plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá desde el 1 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

## II. BAJAS INDEMNIZADAS

PRIMERO. Los trabajadores afectados por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece, en función de la edad y años de prestación de servicios:

### A) Trabajadores nacidos en 1956, 1957, 1958 y 1959.

i) Percibirán una indemnización equivalente a un 60 % del salario anual fijo bruto actual, sin que tal cantidad pueda ser inferior al 75 % del salario neto ni superior al 80% del salario neto que le correspondería percibir al trabajador con la referencia a los tramos y tipos de IRPF aplicables en el momento de la extinción del contrato y teniendo en cuenta la exención fiscal aplicable a los supuestos de extinción del contrato derivados de despido colectivo, y con el límite adicional de que dicha cantidad resultante no sea superior a 50.000 euros brutos, multiplicado por el número de años o fracciones que medien entre la fecha de extinción del contrato y la fecha de cumplimiento de la edad de 63 años. Del importe resultante del cálculo del párrafo anterior, se descontará el importe de la prestación neta por desempleo que tenga derecho a percibir, siendo la diferencia la indemnización final que le corresponda y que será abonada en forma de renta mensual desde la fecha de extinción del contrato y hasta el momento de cumplimiento de la edad de 63 años, o en forma de capital, a elección del empleado. La cantidad resultante no podrá ser inferior a la legalmente establecida de veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad.

ii) Adicionalmente, con independencia de la indemnización percibida en el apartado anterior, los trabajadores que, finalizada la prestación por desempleo, no tengan la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación anticipada, percibirán una compensación económica mensual equivalente al importe de dividir 24.000 euros brutos, entre el número de meses que medien entre el agotamiento de la prestación por desempleo y el cumplimiento de la edad de 63 años. Si el trabajador decide jubilarse anticipadamente antes del cumplimiento de la edad de 63 años, dejará de percibir desde ese momento las cuantías que queden pendientes de abono desde la fecha de acceso a la jubilación hasta los 63 años. Si el agotamiento de la prestación por desempleo se produce cuando el trabajador ya ha cumplido la edad de 61 o más años, el importe de la compensación será de 1.000 euros brutos mensuales desde la finalización de la citada prestación y hasta la fecha en que cumpla 63 años, salvo que decida jubilarse anticipadamente antes de esa fecha, en cuyo caso dejará de percibirla. Esta compensación cesará si el trabajador presta servicios por cuenta propia o ajena durante este periodo y percibe rentas superiores a la cantidad que pudiera corresponderle por aplicación de este apartado o fuera declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual con derecho a prestación por tal motivo. Si el trabajador accediese durante este tiempo a la percepción del subsidio de desempleo, la cantidad percibida por tal concepto se descontará de la compensación económica abonada en virtud de este apartado.

Podrán acogerse igualmente a esta medida los trabajadores que, cumpliendo los requisitos de edad establecidos en este apartado, estén en este momento en situación de excedencia pactada compensada al amparo del Acuerdo colectivo de 1 de junio de 2016. La extinción del contrato pondrá fin al acuerdo individual de excedencia suscrito, quedando sin efecto los derechos y obligaciones regulados en el mismo desde dicho momento. Las condiciones de financiación de la cartera viva de préstamos de los empleados que se acojan a esta medida se mantendrán hasta el vencimiento de la operación, en los mismos términos y condiciones que resulten vigentes para el personal activo. Los trabajadores que tengan anticipos vigentes podrán optar entre cancelarlos o convertirlos a préstamos a tipo de interés "0" por el importe restante de amortizar, sin que se altere el plazo de amortización previsto para el anticipo.

En el caso de fallecimiento del trabajador durante el periodo de percepción de la indemnización en forma de renta, el importe restante de la indemnización dejada de percibir por el trabajador desde ese momento y hasta el cumplimiento de la edad de 63 años, se abonará a los herederos legales en un único pago. No se tendrá en cuenta a estos efectos la compensación económica adicional establecida en el apartado Primero, de este Capítulo II, punto A ii). De la misma forma, en los supuestos de declaración de invalidez permanente total o absoluta durante el 7 periodo de percepción de la indemnización, seguirá abonándose al trabajador hasta su finalización.

B) Resto de trabajadores. Percibirán una indemnización en el momento de extinción del contrato equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 22 mensualidades y sin que la cifra resultante pueda exceder el límite absoluto de 120.000 euros, salvo que esta cifra sea inferior a la resultante de aplicar con el tope de una anualidad, en cuyo caso se abonará esta última indemnización.

SEGUNDO. La empresa se hará cargo del abono del Convenio Especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 ET y Disposición Adicional 13ª de la LGSS, desde la finalización del periodo de percepción de la prestación por desempleo hasta el cumplimiento de los 61 años.

TERCERO. Las referencias hechas en este capítulo al salario fijo bruto y salario fijo neto, se entenderán hechas tomando en cuenta el salario total sin tener en cuenta la reducción salarial aplicada en virtud del presente Acuerdo como consecuencia de la medida de reducción de jornada.

CUARTO. A partir de la firma del presente acuerdo, la empresa gestionará de forma individual con cada posible afectado del colectivo A) del apartado primero de este Capítulo, los datos personalizados de su indemnización y resto de condiciones económicas. El plazo para la adscripción a la medida de baja indemnizada será de siete días desde que se produzca tal contacto entre empresa y trabajador. En el caso del colectivo B) se abrirá un periodo de treinta días desde la fecha de firma del presente acuerdo para la adhesión a la medida. La empresa comunicará al empleado su aceptación o rechazo en el plazo de tres meses desde dicha fecha, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) El colectivo previsto en el apartado A) del apartado primero de este Capítulo II, tendrá prioridad frente al resto de trabajadores en el 8 acogimiento a la medida de extinción del contrato, obligándose la empresa a aceptar todas las solicitudes recibidas.

b) Para el resto de trabajadores no comprendidos en el citado apartado A), la empresa podrá aceptar o rechazar la solicitud de acogimiento a la medida en función de las necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto, perfil profesional, competencia, rendimiento o coste económico y hasta el cumplimiento del número máximo de extinciones previsto en el Capítulo I.

QUINTO. Corresponderá al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados, en todo caso dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

### III. REDUCCIONES DE JORNADA

Primero. Como medida de protección del empleo y de evitación de una afectación mayor a la establecida en el presente acuerdo de extinciones de contratos, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores de la Entidad reducirán su jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2019, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual que tiene establecida, de acuerdo con el siguiente detalle:

Empleados procedentes de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas) reducirán un 10,97 % su jornada anual

Empleados procedentes de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducirán un 11,34 % su jornada anual

Empleados procedentes de Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducirán un 10,04 % su jornada anual

Empleados de Banco Castilla La Mancha, S.A (jornada efectiva anual:~ 1.611 horas) reducirán un 13,56 % su jornada anual

Los trabajadores incorporados a Liberbank, S.A en virtud de incorporaciones posteriores a la integración de las citadas Entidades, reducirán su jornada en un porcentaje del 13,56 % de la jornada anual.

El horario resultante para todos los trabajadores de Liberbank y de Banco CCM tras la reducción será 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, salvo en el caso de los trabajadores procedentes de Caja de Extremadura para los que el horario será de 8:30 a 14:30 durante todo el año.

Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada y salario establecido en el apartado anterior en función de su Entidad de procedencia, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad, procurando, con carácter general, la acumulación de las horas que se reducen en tardes o días completos, en su caso, salvo que por razones organizativas no pueda realizarse en tal forma.

SEGUNDO. Se aplicará una reducción de jornada superior a la establecida en el apartado anterior, del 18 % o del 30 % de la jornada anual con reducción proporcional de salario, a los trabajadores cuando tal reducción sea compatible con la organización del trabajo y lo hayan solicitado, siendo discrecional para la Entidad la aceptación o rechazo en función de tales razones organizativas y hasta un número máximo de 50 trabajadores. De ser aceptada la solicitud, la reducción se aplicará mediante la minoración de días completos de prestación de servicios distribuidos proporcionalmente durante el periodo que media entre la fecha de aplicación de la medida de reducción de jornada y el 31 de diciembre de 2019. El periodo de adhesión a esta medida será de un mes desde la firma del presente Acuerdo, sin perjuicio de su aplicación en un momento posterior de no haberse cubierto el número establecido como máximo para la aplicación de esta medida.

TERCERO. 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 10 Capítulo, salvo en el supuesto de despido disciplinario procedente, la Entidad abonará al trabajador una cuantía equivalente a la que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas en el periodo de aplicación del presente Acuerdo.

CUARTO. A efectos de las aportaciones a los planes de pensiones de empleo, no se tendrá en cuenta la reducción de jornada y salario establecida en el presente acuerdo en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47 ET

QUINTO. Para el cómputo del porcentaje máximo establecido como capacidad de endeudamiento en la solicitud de operaciones de activo, se tomará en cuenta el salario total sin tener en cuenta el salario percibido como consecuencia de la reducción de jornada aplicada en virtud del presente acuerdo. E igualmente se tomará como referencia el salario total a efectos del importe que corresponda solicitar como máximo en concepto de anticipo de nómina.

SEXTO. El periodo de vacaciones que corresponda al trabajador por aplicación de las normas legales y convencionales, no se verá reducido como consecuencia de la reducción de jornada y salario prevista en este Capítulo.

#### IV.MOVILIDAD GEOGRÁFICA

También como medida que permite una menor afectación al volumen de empleo, la Entidad podrá trasladar al trabajador en los 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 31 de diciembre de 2019, 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. A estos efectos, para la determinación de la distancia entre centros de trabajo de origen y destino, se utilizará como referencia de cálculo la Vía Michelin, trayecto recomendado más rápido, sin peajes, tomando en cuenta la dirección del centro de destino y el de origen.

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 10

de agosto de 2011, extinción que deberá materializarse no más tarde de 30 días siguiente a la fecha de efectividad del traslado comunicado. El salario tomado en consideración a efectos de la extinción del contrato será el presente acuerdo.

La empresa se compromete, antes de efectuar la comunicación de traslado, a ofrecer a los afectados la posibilidad de solicitar aquellos destinos geográficos donde exista vacante o necesidad de personal. Transcurrido el plazo de quince días desde el ofrecimiento, sin haberse cubierto los destinos ofrecidos, la empresa comunicará el traslado y el centro de destino del trabajador. En los casos en que se produzca el traslado de un trabajador cuyo cónyuge o pareja de hecho, debidamente inscrita como tal, sea empleado de la Entidad y trabaje en la misma provincia, deberá facilitarse, si el trabajador lo solicitase, el traslado de ambos empleados siempre que exista vacante en el lugar de destino del trabajador trasladado o en un radio de 25 kilómetros desde el mismo, acorde con su perfil profesional y puesto desempeñado.

#### V. COMPROMISOS EN MATERIA DE BENEFICIOS SOCIALES

Se acuerda dejar sin efecto el compromiso asumido en el Capítulo II, Apartado B. "Suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales y compromiso de armonización", del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, en virtud del cual las partes se obligaban a negociar la reducción del coste global de los beneficios sociales en un 30 % a partir del 1 de julio de 2017, manteniendo en consecuencia los beneficios sociales existentes en la Entidad.

#### VI. MEJORAS PARA LOS TRABAJADORES CON SALARIOS

##### INFERIORES

PRIMERO. Los trabajadores que tengan reconocido un salario bruto total por todos los conceptos y sin tener en cuenta la reducción de jornada pactada en el presente acuerdo, inferior a 30.000 euros, percibirán una compensación a recibir en un único pago de 400 euros brutos en el 2017, y de 800 euros brutos en cada uno de los años 2018 y 2019, respectivamente, que permite paliar la especial incidencia y perjuicio que las medidas adoptadas pueden producir en estos niveles salariales. La cuantía de la retribución tomada en consideración para la aplicación de esta medida será la del momento en que la Entidad proceda al abono de la cantidad estipulada en los años 2017, 2018 y 2019, lo que se producirá en el mes de septiembre de cada uno de los años. No obstante lo anterior y a efectos de comprobar si el trabajador percibe una retribución inferior a 30.000 euros, no se tendrá en cuenta la actualización de las Tablas salariales de Convenio Colectivo que corresponda en cada uno de los años 2017, 2018 y 2019, aplicada como consecuencia del compromiso asumido en el párrafo segundo de este Capítulo y en este mismo apartado, referido la compensación lineal establecida.

SEGUNDO. De la misma forma, la Empresa se compromete a dejar sin efecto, para aquellos trabajadores con salarios inferiores a 30.000 euros, sin que a éstos efectos se compute la cantidad anual percibida por aplicación de lo establecido en el apartado anterior, la absorción y compensación practicada con ocasión del incremento de las Tablas salariales que entraron en vigor tras la publicación del actual Convenio Colectivo de Entidades Financieras de Ahorro para los años 2016/2018. Se abonarán los atrasos que por este concepto correspondan al trabajador por el importe absorbido durante 2017.

Igualmente se compromete a no aplicar la absorción y compensación durante los años 2018 y 2019, siempre que el salario total percibido por el trabajador no sea superior a 30.000 euros, antes de aplicar la revisión salarial que prevea el Convenio Colectivo que resulte vigente para cada uno de dichos años.

#### VII. OTRAS MEJORAS SOCIALES

Se acuerda la concesión de tres días de libre disposición adicionales a los actualmente reconocidos, para todos los trabajadores de Liberbank y Banco CCM a disfrutar a razón de uno por cada año de vigencia del presente acuerdo, esto es, uno en 2017, otro en 2018 y otro en 2019.

#### VIII. GARANTÍAS Y COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN

PRIMERO. La vigencia del presente acuerdo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo en la ejecución del despido colectivo, cuyo plazo finaliza el 31 de diciembre de 2018. La empresa se compromete, hasta



la fecha primeramente señalada, y antes de abordar cualquier proceso de reestructuración de plantilla de alcance colectivo, a promover la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

SEGUNDO. En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produjera un cambio relevante en la titularidad del Banco, las partes acuerdan dejar sin efecto las medidas de reducción de jornada y salario pactadas en el presente acuerdo en la misma fecha en que tenga efectividad la operación societaria de la que se trate. A los efectos del presente acuerdo, se entenderá que existe pérdida de control cuando, como consecuencia de una operación corporativa, los actuales accionistas de la Entidad (Fundaciones Bancarias) no designen el mayor número de representantes en el Consejo de entre los dominicales. El número de consejeros que deban tener la condición de independientes y los que tengan la condición de otros externos o de consejeros ejecutivos no será tenido en cuenta a estos efectos.

TERCERO. A partir del 1 de julio de 2017, finalizada la vigencia de las medidas de modificación de condiciones previstas en el Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, se reanudará el derecho a la percepción íntegra de los beneficios sociales suspendidos, la aportación a los planes de pensiones destinadas a ahorro/jubilación, tanto ordinarias como adicionales devengadas a partir de dicha fecha, así como las medidas de inaplicación o descuelgue del Convenio Colectivo previstas en el citado Acuerdo.

CUARTO. Durante el primer trimestre del 2019, una vez analizado si se ha producido el cumplimiento de los requisitos necesarios para que se produzca la devolución de aportaciones a los planes de pensiones de empleo en los términos contenidos en el Apartado C.3 del Capítulo II, del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, se analizará, caso de no haberse cumplido con la cuentas cerradas a 2018, la conveniencia de modificar la actual referencia al ROE de Liberbank en el ejercicio correspondiente, por otro índice que lo sustituya.

#### IX.PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

PRIMERO. Los trabajadores afectados por la extinción de su contrato de trabajo en virtud de lo establecido en el presente acuerdo, podrán incorporarse al Plan de Recolocación Externa concertado con empresa especializada que se acompaña al presente acuerdo, con una duración de seis meses.

SEGUNDO. Dicho Plan cumple los requisitos contenidos en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre .

#### X.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.

Expresamente esta Comisión conocerá de los criterios que en cumplimiento del presente acuerdo se aplican en los casos de movilidad geográfica, de modo que sean transparentes, objetivos y conocidos por las partes de antemano. Igualmente se darán a conocer los criterios utilizados para la preferencia en el retorno al lugar de origen en los términos previstos en el capítulo referido a movilidad geográfica.

La Comisión se reunirá al menos una vez cada seis meses, estableciéndose como fecha de la primera reunión el mes de julio de 2017."

DÉCIMOTERCERO. El texto del acuerdo fue publicado ese mismo día en la intranet del Grupo Liberbank.conforme-. Y los sindicatos que hoy actúan los días 21, 22 y 23 de junio de 2.017 emitieron circulares valorando los términos del acuerdo-descriptor 258-.

DÉCIMOCUARTO. Por parte de la empresa se procedió a notificar el acuerdo a las distintas representaciones de los trabajadores, notificado a APECASYC y CSI el día 29 de junio de 2017- conforme- y a CSICA- descriptor 61-.

DÉCIMOQUINTO. El 28 de junio fue notificado el acuerdo a la Autoridad Laboral, emitiéndose informe por la ITSS el día 12 de julio de 2017 en el que se concluye: "No se aprecia la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, ni que el mismo tenga por objeto la obtención de prestaciones

indebidas de desempleo por los trabajadores afectados.". El texto del informe obra en el descriptor 221 que damos por reproducido.

DÉCIMOSEXTO. El resultado del ejercicio, en 2016, del Grupo Liberbank ha sido positivo (beneficios) por importe de 102,7 millones de euros. Asimismo, el resultado antes de impuestos también ha sido positivo por importe de 151,1 millones de euros. Cabe destacarse que este resultado está fuertemente influenciado por operaciones singulares y no recurrentes.

La cuenta de resultados de la Entidad sin tener en cuenta estas operaciones singulares y no recurrentes obtendríamos que el resultado antes de impuestos sería negativo (pérdidas) por importe aproximado de 63,6 millones de euros.

El resultado del Grupo Liberbank en el primer trimestre de 2017 ha sido de 27,3 millones de euros. No obstante, cabe destacar que dicho resultado está fuertemente influenciado por operaciones extraordinarias y no recurrentes que el Grupo Liberbank ha llevado a cabo durante ese primer trimestre de 2017. De este modo, si no se tienen en cuenta las operaciones extraordinarias y no recurrentes registradas en el primer trimestre de 2017, el resultado antes de impuestos hubiera sido negativo (pérdidas) por importe de 12,4 millones de euros respectivamente en el primer trimestre de 2017.

El resultado de explotación del Grupo Liberbank en el primer trimestre de 2017, sin tener en cuenta las operaciones no recurrentes, también ha sido negativo por importe de 3,7 millones de euros.

La principal fuente de ingresos del negocio bancario, viene reduciéndose de forma persistente. De este modo el margen de intereses del Grupo Liberbank, ha disminuido durante los últimos 5 trimestres (todos los trimestres de 2016 han sido inferiores a los de 2015, y el primer trimestre de 2017 ha sido inferior al primer trimestre de 2016).

Los ratios de morosidad, rentabilidad y eficiencia del Grupo Liberbank (excluyendo los resultados extraordinarios) presentan en el ejercicio 2016 un peor comportamiento que los del sector.

El ratio de eficiencia del Grupo Liberbank (sin tener en cuenta las operaciones no recurrentes) se ha situado en 2016 en el 72,41%, frente al 50,7% del sector. A este respecto señalar que el ratio se encuentra muy por encima del 50%, nivel considerado por el sector como nivel mínimo para operar de manera eficiente y competitiva.

Durante el ejercicio 2016 el Grupo Liberbank ha contabilizado algunos ingresos como consecuencia de operaciones singulares:

1. En la partida de Ingresos por comisiones, el Grupo Liberbank ha recibido 5.360 miles de euros en el ejercicio 2016 en concepto de ingresos derivados del contrato de administración y gestión suscrito con la SAREB.

2. En la partida de Ganancias o pérdidas al dar de baja en cuentas activos y pasivos financieros no valorados a valor razonable con cambios en resultados, netas incluye un ingreso no recurrente por 338.674 miles de euros. Las principales partidas que componen el mencionado ingreso son: (i) 341.047 miles de euros, por la venta de títulos de renta fija de los cuales, de los cuales 280.642 miles de euros corresponden a venta de obligaciones y bonos del estado, 25.244 miles de euros corresponden a la venta de deuda pública extranjera, 19.189 miles de euros correspondientes a la venta de deuda emitida por el sector privado, y 15.972 miles de euros da la venta de otros instrumentos financieros; (ii) 13.454 miles de euros correspondientes a la venta de renta variable destacando en este epígrafe los beneficios por la venta de EDP Renovaveis, S.A. por importe de 8.593 miles de euros; y (iii) una pérdida de 27.389 miles de euros por la liquidación de los derivados de cobertura, que cubría el tipo de interés de los títulos vendidos. En este mismo epígrafe se incluye un ingreso no recurrente de 6.298 miles de euros de resultados derivados de la cartera de inversiones mantenidas hasta el vencimiento.

3. En la partida de Resultados netos en la baja de activos no corrientes y grupos enajenables de elementos clasificados como mantenidos para la venta no admisibles como actividades interrumpidas se incluye un ingreso de 23.600 miles de euros en concepto de la finalización del plazo de revisión relativo a la transferencia de activos a SAREB.

El Grupo también ha incurrido en unos gastos a nuestro juicio no recurrentes:

1. En la partida de Gastos de personal se registra unas indemnizaciones por despido por importe de 1.930 miles de euros.

2. En la partida provisiones o reversión de provisiones se ha registrado un gasto por importe de 135.940 miles de euros, de los cuales 135.915 miles de euros corresponden a la dotación por cláusulas suelo realizada en

de ejercicio 2016, como consecuencia de la estimación realizada por la Entidad del riesgo máximo que podría derivarse como consecuencia de las reclamaciones en curso por las cláusulas suelo y de las que puedan ser presentadas por otros prestatarios actuales con los que no se hayan renegociado previamente las condiciones de su prestamos, y 25 miles de euros a las dotaciones para bajas incentivadas.

3. En la partida deterioro de valor o reversión del deterioro de valor de activos no financieros se registra la cancelación de la comisión de éxito del EPA y la anulación del coste de la capitalización. El efecto de ambos conceptos ha supuesto un cargo en la cuenta de pérdidas y ganancias de 21.387 miles de euros.

- Informe técnico obrante al descriptor 219 e informe pericial obrante al descriptor 220, ratificados en el acto de la vista-

De tomarse en consideración el margen bruto para el cálculo del ratio de eficiencia, el mismo sería de 41, 68 por ciento, y el sectorial de 49,14 por ciento-informe pericial de CSICA, descriptor 239-

Damos por reproducidas las Cuentas provisionales consolidadas del Grupo a fecha 30-9-2.017, obrantes en el descriptor 259.

DECIMOSÉPTIMO. El entorno competitivo en el que opera el Grupo Liberbank requiere de una redefinición de los modelos de negocio y todo lo que los mismos llevan implícitos. Desde mediados de 2016, el Grupo Liberbank está acometiendo una serie de proyectos estratégicos, con los objetivos de alcanzar la senda de la rentabilidad sostenible, mejorar la eficiencia, y dotarla de mayor capacidad de actuación comercial. De este modo el plan estratégico definido por la Entidad pivota, principalmente sobre: (i) un nuevo plan comercial y (ii) la externalización de operaciones y descarga operativa.

Esta redefinición del modelo de negocio, lleva acarreada la necesidad de reorganizar la estructura organizativa para adaptarla a la nueva realidad del entorno donde desarrolla negocio la Entidad.

La entidad está inmersa en un proceso de transformación comercial que supone la transformación de la estructura de su red de oficinas

En este contexto, la Entidad se ve obligada a acometer un proceso de reestructuración operativa, que le permitirá por un lado alcanzar una senda de rentabilidad sostenible a través de una reducción de costes y con ello mantener unos niveles de eficiencia adecuados y por el otro lugar la creación de valor a través del desarrollo de una estrategia de multicanal, que le permita por un lado adaptarse al nuevo entorno competitivo y por otro llegar a los clientes de la manera más eficiente posible potenciando el crecimiento sostenible de la Entidad. -Informe técnico, descriptor 219-

DECIMOCTAVO. Las medidas propuestas inicialmente por la entidad supondrían un ahorro de costes recurrentes que deberían permitir garantizar la viabilidad y la vuelta a la senda de la rentabilidad sostenible por parte del Grupo Liberbank.

-El ahorro de costes anual recurrente estimado, asociado a las extinciones sería, considerando el número de extinciones y el salario medio, de aproximadamente 25 millones de euros. No obstante, lo anterior, señalar que éste se reducirá en la medida que se incluyan entre d número de afectados trabajadores en situación de excedencia derivado del acuerdo de 1 de junio de 2016, ya que en ese caso el ahorro que se tomaría en consideración sería el correspondiente a compensación que para esas situaciones de excedencia establece d mencionado acuerdo

- El ahorro de costes anual recurrente, asociado a la medida de a reducción de jornada se estima en 15 millones de euros. Si consideramos e periodo de aplicación de la medida, los ahorros por la misma se estiman en 37,5 millones de euros. informe técnico-

DECIMONOVENO. En fechas próximas al periodo de consultas, y a raíz de la caída del valor de las acciones del Banco Popular y su posterior adquisición por el Grupo Santander, la cotización de la acción del Grupo Liberbank cayó un 35 por ciento de su valor- manifestaciones del perito propuesto por Liberbank en el acto del juicio..

En la prensa económica, en papel y digital se publicaron noticias y artículos, en los que se cuestionaba la situación económica del Grupo Liberbank- descriptores 229 y 230."

#### Quinto.

Contra dicha resolución se interpusieron los siguientes recurso de casación:

- Por la representación de APECASYC, en el que se alega como único motivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.e) de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción, infracción de normas del ordenamiento jurídico que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, entiende que la sentencia recurrida incurre en interpretación errónea del artículo 124 de la LRJS, en relación con el artículo 138 de la LRJS, el artículo 59 del ET, y los artículos 9 y 24 de la CE.

- Por la representación de Corriente Sindical de Izquierdas, en el que se alega el siguiente motivo, al amparo del artículo 207 d) y e) de la LRJS, se denuncia infracción de lo contenido en el artículo 124.6 LRJS en relación con la jurisprudencia del TS contenida en diferentes sentencias, entre ellas: STS 9 de junio de 2016 (sentencia nº 514/2016) y STS de 21 de junio de 2017 (sentencia nº 538/2017).

- Por la representación de la Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA), en el que se alega los siguientes motivos: 1º. Se ampara en el apartado d) del art. 207 de la LRJS para denunciar error en la apreciación de la prueba basado en documentos obrantes en autos. 2º. Se plantea este motivo al amparo de lo dispuesto en el apartado c) del art. 207 de la LRJS relativo al quebrantamiento de las formas que rigen los actos y garantías procesales, considera que la sentencia recurrida infringe el art. 124.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, por su interpretación errónea, al apreciar caducidad en el trámite de presentación de la demanda iniciadora del procedimiento.

El recurso fue impugnado por la representación legal de Liberbank, SA y Banco Castilla la Mancha, SA y por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

#### **Sexto.**

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la desestimación de los recursos, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente se declararon conclusos los autos y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley de Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto, para su celebración, se señala el día 17 de octubre de 2018, convocándose a todos los Magistrados de la Sala.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **Primero.**

1. Por Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), APECASYC-Asociación Profesional de Empleados de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, y Confederación Sindical Independiente de Empleados de Cajas y Afines (CSICA) se formulan recursos de casación contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de diciembre de 2017, dictada en el procedimiento de despido colectivo 250/2017 que estimando la excepción de caducidad de la acción, desestimó las demandas formuladas por los sindicatos recurrentes, absolviendo a los demandados Liberbank, SA y Banco de Castilla la Mancha, SA (Grupo Liberbank a efectos laborales), CC.OO Federación de Servicios Financieros y Administrativos; UGT-Federación Estatal de Servicios, CSIF-Central Sindical Independiente y de Funcionarios, STC-CIC (Sindicato de Trabajadores de Crédito), Candidatura Independiente de Servicios Centrales y Oviedo O.P., CSICA Banco Castilla la Mancha, y CSICA - Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas y Afines.

2. El recurso formulado por APECASYC se articula en un único motivo en el que, con fundamento en el apartado e) del artículo 207 LRJS, denuncia infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicable al caso, infracción que concreta en los artículos 124.6 y 138 LRJS, 59 ET y 9 y 24 CE. El formulado por CSI, también al amparo del artículo 207.e) LRJS, contiene un único motivo en el que denuncia infracción del artículo 124.6 LRJS; y, por último, el recurso formulado por CSICA se articula en dos motivos diferentes: el primero, al amparo del artículo 207.d) LRJS en el que pretende la adición de determinado párrafo en un hecho probado; y, el segundo, en el que denuncia infracción del artículo 124.6 LRJS en relación al artículo 24 CE.



Los recursos han sido impugnados por el Grupo LIBERBANK y por CSIF, mediante sendos escritos en los que solicitan la desestimación de los tres recursos y la confirmación de la sentencia recurrida. El Ministerio Fiscal ha emitido el preceptivo informe en el sentido de interesar la desestimación de los recursos.

3. A la vista del contenido de los respectivos escritos relatados en el punto anterior; y, de manera especial, del dato de que existe una práctica unanimidad en los preceptos legales denunciados en cada recurso y en su respectiva fundamentación la estructura de la sentencia será la siguiente: analizaremos, en primer lugar, la revisión fáctica propuesta por uno de los recurrentes -CSICA-. Seguidamente, analizaremos la posible vulneración del artículo 138 LRJS denunciada explícitamente por APECASYC y que puede entenderse implícita en el resto de recursos, en relación, también al artículo 59 ET. Por último, se analizará la infracción común de todos los recursos relativa al artículo 124.6 LRJS en relación a los artículos 9 y 24 CE.

### Segundo.

1. Como ha sido puesto de manifiesto, CSICA, alega el apartado d) del art. 207 de la LRJS para denunciar error en la apreciación de la prueba basado en documentos obrantes en autos. En concreto, solicita la adición en el hecho probado decimocuarto de la sentencia recurrida del siguiente párrafo: <<En dicha comunicación se decía asimismo que "les comunicamos que la relación nominativa con la determinación individualizada de las reducciones de jornada reguladas en el Capítulo III del citado acuerdo, incluyendo el porcentaje de disminución, es la que se anexa como documento nº 2">>. Fundamenta la revisión en la notificación a que se refiere el propio hecho probado decimocuarto obrante al descriptor 61 del ramo de prueba de la demandada.

La Sala ha reiterado en numerosas ocasiones que no todos los datos que figuran en la prueba de las partes han de tener acceso a relación de hechos probados de la sentencia, sino únicamente aquéllos que resulten trascendentes para el fallo. La revisión fáctica propuesta ha de ser trascendente para la resolución del litigio, es decir, de entidad suficiente para hacer variar el signo del pronunciamiento de instancia, pues en otro caso resultaría inútil. En efecto, "la inclusión de hechos probados solo debe efectuarse con respecto a aquéllos que sean esenciales para la resolución de la cuestión debatida, en el sentido de trascendentes para modificar el pronunciamiento impugnado, y que hayan sido objeto de debate y prueba procedente por haber sido alegados oportunamente por las partes" ( STS de 27 de marzo de 2000, rcud 2497/1999). Lo que conduce a rechazar aquéllas modificaciones que carecen de trascendencia para la resolución del litigio y que únicamente se justifican porque la redacción propuesta es de mayor agrado del recurrente, pues, reiteramos, el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida ( STS 11 de febrero de 2014, Rec. 27/2013).

2. La aplicación de la expuesta doctrina resulta plenamente aplicable al supuesto que examinamos en la medida en que la adición propuesta resulta irrelevante para una posible modificación del fallo. En efecto, como se verá a lo largo de la presente resolución, la cuestión fundamental a dilucidar consiste en considerar si la impugnación colectiva del acuerdo de despido colectivo y otras medidas de reorganización productiva estaba o no caducada y a tales efectos ni afecta ni importa el hecho de que la relación individualizada de las reducciones horarias -medida que acompañaba al despido colectivo- se hiciese después de la suscripción del acuerdo, dado que lo que aquí se impugna es el acuerdo colectivo y no su aplicación individual cuya denuncia únicamente puede realizarse en otro procedimiento no colectivo en el que los plazos impugnatorios pueden ser diferentes, en el que podrían tener trascendencia los aspectos individuales de la reducción de jornada y en el que pudiera ser decisiva la fecha de notificación de los mismos que, como se avanzó, en nada afectan a la impugnación colectiva que, como se verá, se rige por normas específicas y diferentes. Razones por las que el motivo se desestima.

### Tercero.

1. Entrando ya en el ámbito de las infracciones jurídicas, de manera explícita el recurso de casación formulado por APECASYC, aunque en el mismo motivo en el que denuncia la infracción del artículo 124.6 -que examinaremos más adelante- explícitamente denuncia infracción del artículo 138 LRJS. La idea que formula el recurrente y que implícitamente puede desprenderse de los otros recursos sería la siguiente: habida cuenta de que en el Acuerdo no sólo se adoptaron medidas de despido colectivos, sino otras como reducciones de jornada y

movilidad geográfica, el plazo impugnatorio sería el previsto en el artículo 138 LRJS y no en el artículo 124.6 LRJ; a lo que se añadiría la previsión contenida en el artículo 59 ET, al que remite el citado artículo 138 LRJS.

2. Sobre la cuestión la Sala ya se ha pronunciado en la STS de 27 de enero de 2015 (rec. 28/2014) en la que se enfrentó a la cuestión de cuál era la vía procesal adecuada cuando no se impugnan las extinciones, sino otras posibles medidas complementarias o alternativas de los despidos, y que se habían incluido en el pacto final. También en los supuestos en los que en un mismo acuerdo de consultas se pactan dos tipos de medidas diferentes: por ejemplo, modificación sustancial de condiciones de trabajo y despidos colectivos en el caso de la STS de 29 de septiembre de 2015 (rec. 28/2014); o despidos colectivos y suspensión temporal de contratos de trabajo en el supuesto contemplado en la STS de 14 de octubre de 2015 (rec. 8/2015).

A este respecto, las posibilidades son dos básicamente; o bien considerar que el ámbito de la impugnación colectiva de un despido colectivo comprende no solo la calificación de las extinciones contractuales, sino también la validez de las medidas y decisiones complementarias pero relevantes.; o, por el contrario, remitir el análisis de la legalidad o ilegalidad de esas otras medidas a posibles procedimientos separados, incluido el proceso de conflicto colectivo, como ha entendido implícitamente la sentencia recurrida.

Esta segunda opción sustrae a la impugnación de los despidos colectivos una parte esencial de su contenido, como si fuese separable de la decisión extintiva en su conjunto. Pensamos que cuando existe acuerdo en la fase de consultas surge una inescindible unidad entre la extinción colectiva y las medidas en que se basa, una completa vinculación a la totalidad del acuerdo. No es pensable que se resuelva de forma separada sobre un extremo que ha condicionado la concurrencia de voluntades y que el resto quede inmovible. Otro inconveniente de esta segunda vía es el riesgo de que exista (como en el presente caso) una duplicidad de procedimientos en ámbito en el que el legislador ni siquiera ha querido que haya procesos de despido individuales, ya que quedan en suspenso, generando la inseguridad propia de los cuestionamientos paralelos de una misma medida empresarial. Además, como quedó apuntado, las reglas sobre legitimación, los plazos, las peculiaridades de la demanda o de la prueba del art. 124 LRJS (modalidad de despido colectivo) quedarían desplazadas por otras (sea del proceso ordinario, sea de la modalidad de impugnación de convenios, sea de la modalidad de conflictos colectivos).

Por ello, la reseñada STS de 27 de enero de 2015 (rec. 28/2014) concluye que los aspectos esenciales de un pacto alcanzado en el procedimiento de consultas del despido colectivo han de combatirse a través de la modalidad procesal contemplada en el art. 124 LRJS. La íntima conexión de unas cuestiones y otras comporta la existencia de una conexión objetiva en el objeto procesal. Por eso, los contenidos básicos del acuerdo alcanzado durante la fase de consultas en un procedimiento colectivo de despido no deben ser objeto de impugnación autónoma y separada por la vía de conflicto colectivo. Los arts. 51 ET y 124 LRJS son a estos fines complementarios entre sí a la hora de impugnar una extinción colectiva de contratos de trabajo que desemboca en acuerdo, conforme a lo querido por el art. 51.2 ET y preceptos concordantes.

En estos casos la modalidad del art. 124 LRJS debe considerarse excluyente y prioritaria. La impugnación del acuerdo sobre el despido colectivo no puede hacerse por aspectos parciales sin tomar en consideración el conjunto de las medidas y sus efectos sobre el empleo. El lugar natural para examinar la validez de un pacto esencial del acuerdo sobre despido colectivo debe ser el pleito en que se cuestiona tal despido colectivo por la vía del art. 124 LRJS, pues en tales casos nos encontramos en presencia de un único negocio jurídico: el pacto logrado en el periodo de consultas que recoge, unitariamente dos tipos de medidas inseparables, que conforman conjuntamente la respuesta global que los negociadores quisieron dar a los problemas empresariales que entendieron concurrentes.

3. Lo expuesto conduce a considerar que en modo alguno puede aplicarse el régimen jurídico del plazo para ejercitar la acción impugnatoria que deriva del artículo 138 LRJS, sino que debe regir lo específicamente formulado en el artículo 124. 6 LRJS.

#### Cuarto.

1. El artículo 124.6 LRJS dispone: "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo". La alternativa responde a la doble posibilidad que se desprende de la regulación del despido colectivo, esto es, que termine con acuerdo en el período de consultas o, caso contrario, que finalizado dicho período sea el empresario el que establezca el despido y sus condiciones. En

ambos casos cabe la impugnación del despido por los sujetos legitimados previstos en el artículo 124.1 LRJS. El plazo para dicha impugnación judicial es el de caducidad de veinte días. Ahora bien, en el primero de los supuestos -caso de acuerdo durante las consultas- tal plazo comienza a computarse desde la fecha del acuerdo, mientras que en el segundo supuesto -decisión empresarial sin acuerdo- tal notificación empresarial se constituye como el dies a quo desde el que comienza a computarse el plazo de caducidad.

**2.** Esta interpretación responde plenamente a los cánones hermenéuticos que establece el artículo 3.1 CC pues se adecua plenamente a la literalidad de las palabras en la medida en que la primera parte del precepto antes transcrito: ("la demanda deberá presentarse desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas"), es una expresión que, por su simplicidad y claridad no admite interpretaciones distintas a la que se desprende de su propio enunciado. Además, el contexto legislativo, es decir, la interpretación sistemática conduce al mismo resultado puesto que si, como se expresó dos son las posibilidades de finalización del procedimiento de despido colectivos - con acuerdo o por decisión unilateral del empresario tras el período de consultas- dos son, también, los días iniciales del plazo de impugnación que responden a ambas posibilidades: bien desde la fecha del acuerdo adoptado en el período de consultas o bien desde la decisión del empresario, para el supuesto de inexistencia de tal acuerdo.

Todo ello se encuentra avalado por la propia evolución de la norma: en la redacción inicial del nuevo artículo 124 LRJS efectuada por el RDL 3/2012 la referencia al inicio de la caducidad se contenía en el apartado 5 del artículo 124 LRJS en los siguientes términos: "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores". Y, posteriormente, desde las Ley 3/2012, se modificó y se mantiene en los términos actuales transcritos anteriormente.

**3.** La interpretación de la sentencia recurrida, que esta Sala comparte, está avalada, además por diversos pronunciamientos contenidos en diversas sentencias nuestras. Así, la STS de 22 de abril de 2015, Rec. 14/2014, literalmente estableció que "La sentencia recurrida parte de la fecha del acuerdo, el 28 de mayo de 2013, para declarar caducada la acción. Con ello interpreta literalmente el art. 124.6 LRJS, el cual fija el inicio del cómputo de los 20 días en la fecha del acuerdo. Ciertamente, el acuerdo que puso fin al periodo de consultas es de 28 de mayo, sin que se cuestione aquí que la parte actora fue notificada del mismo. En consecuencia, no cabe duda alguna de que, en el momento de interposición de la demanda, habían transcurrido con creces los 20 días en cuestión, incluido el día hábil siguiente al que se refiere el antes mencionado art. 45.1 LRJS".

Con rotunda claridad, también, la STS de 21 de junio de 2017, Rec. 153/2016, llegó a la misma conclusión de la sentencia anterior, que aquí se reitera, manifestando al respecto que "Si analizamos la regulación del procedimiento de impugnación del despido colectivo, observamos que las diversas posibilidades de impugnación de la decisión empresarial -con o sin acuerdo- están conectadas entre sí, precisamente en atención al juego de los distintos plazos de caducidad de la acción (de 20 días), de suerte que, para poder coordinar las diversas vías en atención a los distintos sujetos legitimados, bien colectiva, bien individualmente -incluida la demanda de la propia empresa-, se parte de esa regla de caducidad y de la necesidad de precisar los motivos para la suspensión de las demás acciones y el momento en que arranca la posibilidad de acceso a la acción del art. 124 LRJS".

#### Quinto.

**1.** La aplicación de cuanto se lleva expuesto al supuesto aquí examinado debe comportar la desestimación de los recursos y la confirmación de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que ha aplicado al caso la doctrina correcta. En efecto, del relato de hechos probados, se desprende que el acuerdo en las consultas fue logrado entre la empresa y la mayoría de los sindicatos presentes en la mesa negociadora el día 21 de junio de 2017, que -según se ha determinado anteriormente- constituye el día a partir del cual se inicia el período de cómputo del plazo de veinte días. Las demandas se presentaron el 25 de julio de 2017 la de CSI y APECASYC, de forma conjunta; y la de CSICA el 27 de julio. En ambas fechas ya había transcurrido el reseñado plazo de caducidad, por lo que las acciones estaban caducadas. En la comisión representativa de la parte social, las representaciones sindicales hoy recurrentes estaban representadas; en concreto, CSICA tenía 3 puestos y CSI y APESCAYC 1 puesto cada una de ellas. El 20 de junio se llegó a un preacuerdo y las partes se citaron al día siguiente para la firma del acuerdo, lo que, efectivamente, se realizó el 21 de junio en una reunión a la que no asistieron los tres sindicatos recurrentes.

A tenor de lo expuesto, no puede admitirse la alegación según la que el plazo de caducidad no podía empezar a correr desde la fecha del acuerdo porque los recurrentes no estuvieron presentes en dicha reunión de firma del acuerdo y no tuvieron conocimiento de su contenido. En primer lugar, porque su ausencia fue debida a su exclusiva voluntad sin que exista ni el más mínimo indicio de que se les impidiese acudir o formar parte del acuerdo. En segundo lugar, según consta, además, en los hechos probados, porque el texto del acuerdo fue publicado el mismo día de su formalización en la intranet del grupo empresarial; y, por último, porque su contenido era perfectamente conocido por los recurrentes ya que emitieron circulares valorando el acuerdo y sus términos los días 21, 22 y 23 de junio.

2. La desestimación de los recursos, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, comporta la confirmación de la sentencia recurrida, sin que -por imperativo legal- proceda la imposición de costas.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Desestimar los recursos de casación interpuestos por APECASYC, representado y asistido por la letrada D<sup>a</sup>. Julita Romon Hernández; Corriente Sindical de Izquierdas, representado por el Procurador D. Ignacio de Noriega Arquer, bajo la dirección letrada de D<sup>a</sup>. Sonia Redondo García; y Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA), representado y asistido por el letrado D. Manuel Valentín-Gamazo de Cárdenas

2. Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de diciembre de 2017, dictada en autos acumulados nº 250 y 258/2017, en virtud de demandas formuladas por Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), APECASYC-Asociación Profesional de Empleados de Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, y Confederación Sindical Independiente de Empleados de Cajas y Afines (CSICA), frente a Liberbank, SA y Banco de Castilla la Mancha, SA (Grupo Liberbank a efectos laborales), CC.OO Federación de Servicios Financieros y Administrativos; UGT-Federación Estatal de Servicios, CSIF-Central Sindical Independiente y de Funcionarios, STC-CIC (Sindicato de Trabajadores de Crédito), Candidatura Independiente de Servicios Centrales y Oviedo O.P., CSICA Banco Castilla la Mancha, y CSICA - Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas y Afines, sobre Impugnación de Acuerdo sobre Despido Colectivo, Movilidad Geográfica y Reducción de Jornada.

3. No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

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.