

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**AUDIENCIA NACIONAL***Sentencia 117/2019, de 16 de octubre de 2019**Sala de lo Social**Rec. n.º 169/2019***SUMARIO:**

Despido colectivo. Impugnación. Banco de Santander. Periodo de consultas. Determinación de trabajadores incluidos. A salvo de los representantes legales de los trabajadores, no hay obligación legal de establecer exclusiones de determinados colectivos con carácter general de la afectación del despido colectivo, ya que de la normativa de aplicación no puede extraerse la prioridad de permanencia de las mujeres embarazadas o de los trabajadores con reducción de jornada por guarda legal. Esta circunstancia no es causa de nulidad del despido ni puede considerarse actuación contraria a la buena fe negociadora. Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados fueron establecidos de modo válido, aunque se presentaron de una forma vaga e imprecisa, al emplearse términos como «menor polivalencia funcional», «menor o mayor potencial de desarrollo» e «idoneidad para el desempeño». Cosa distinta es que se cuestione el modo de aplicarlos, pero ese debate queda al margen del procedimiento de impugnación del despido colectivo como tal, pues «tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual». Por lo que se refiere a la entrega de documentación adicional, la Sala excluye la necesidad de que se aporten en el periodo de consultas las valoraciones de desempeño de los trabajadores, porque el artículo 51 del ET y el RD 1483/2012, nada indican al respecto, y la pretensión excede del mandato legal, que se limita a la exigencia de la determinación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos y porque el derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante queda en todo caso garantizado con la posibilidad que el mismo tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda (si duda de la legalidad de los criterios y/o de su correcta aplicación), acudiendo -a tales efectos- a los actos preparatorios y diligencias preliminares que regula la normativa procesal (arts. 76 y 77 LRJS; y art. 256 LEC), así como a la solicitud de la oportuna aportación documental por parte de la empresa, para de esta forma acceder a todos los datos que le permitan comparar su concreta situación con la de sus compañeros no despedidos y -en su caso- poder combatir la concreta aplicación de los criterios de selección llevada a cabo por la demandada.

PRECEPTOS:

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 76, 77 y 124.11.

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 51.2 y 5.

RD 1483/2012 (Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada), art. 4.2.

Resolución de 1 de junio de 2016 (Convenio colectivo del sector de la banca), art. 12.

PONENTE:*Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.*

Magistrados:

Doña EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Don RICARDO BODAS MARTIN

Don RAMON GALLO LLANOS

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIALMADRID 00117/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 117/2019

Fecha de Juicio: 8/10/2019

Fecha Sentencia: 16/10/2019

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DESPIDO COLECTIVO 0000169 /2019

Ponente: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: FESIBAC-CGT

Demandado/s: BANCO SANTANDER, S.A., STS, FS-CC.OO., FITC, UGT, ELA, CIG, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: Despido colectivo. La AN desestima la declaración de nulidad del despido. Se cumplió la previsión del artículo 12 del CC de Banca. No hay obligación legal de establecer exclusiones de determinados colectivos con carácter general. Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados fueron establecidos de modo válido, aunque se presenten de una forma imprecisa. Cosa distinta es que se cuestione el modo de aplicarlos, pero ese debate queda al margen del procedimiento de impugnación del despido colectivo como tal, pues "tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual". Por lo que se refiere a la entrega de documentación adicional, la Sala excluye la necesidad de que se aporten en el período de consultas las valoraciones de desempeño de los trabajadores, porque el artículo 51ET y el RD 1483/2012, nada indican al respecto y la pretensión excede del mandato legal, que se limita a la exigencia de la determinación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos y porque el derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante, queda en todo caso garantizado con la posibilidad que el mismo tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda (si duda de la legalidad de los criterios y/o de su correcta aplicación).

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2019 0000178

Modelo: ANS105 SENTENCIA

DCO DESPIDO COLECTIVO 0000169 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: DESPIDO COLECTIVO

Ponente Ilma. Sra: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 117/2019

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a dieciséis de octubre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DESPIDO COLECTIVO 0000169 /2019 seguido por demanda de FESIBAC-CGT (letrada D^a Laura V. de Gregorio) contra BANCO SANTANDER, S.A. (letrado D. Martín Godino), FEDERACION INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CREDITO (letrado d. Iván Olalde), SINDICATO UGT (letrado D. Juan Lozano), SINDICATO STS (letrado D. Jorge Luis Sánchez), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (letrado D. Héctor Gómez), SINDICATO ELA (no comparece) y SINDICATO CIG (no comparece), siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^{ña}. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 5 de octubre de 2017 se presentó demanda por D^a LAURA DE GREGORIO GONZÁLEZ, Letrada del Ilustre Colegio de Madrid, actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBACC.G.T.), contra la empresa BANCO SANTANDER, S.A., SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) en Banco Santander, S.A., Sindicato

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en Banco Santander, S.A., FEDERACIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CRÉDITO (FITC), Sindicato STS en Banco Santander, S.A., y, como interesados, Sindicato EUSKO LAGILEEN ALKARTASUNA (ELA) en Banco Santander, S.A., Sindicato CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) en Banco Santander, S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO al amparo del art.124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

La Sala designó ponente señalándose el día 8 de octubre de 2019 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, teniendo por presentado este escrito se sirva admitirlo y, en su virtud, tenga por formulada demanda en reclamación de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO contra la empresa Banco Santander, S.A. y los representantes sindicales firmantes del Acuerdo del expediente de Regulación de empleo extintivo, y, tras los trámites legales que procedan, se dicte sentencia por la que declare NULA la decisión extintiva colectiva, por incumplimiento de lo dispuesto en el art. 12 del Convenio Colectivo de Banca, existencia de mala fe negocial, inclusión de criterios de selección en el Expediente inconcretos, que pueden dar lugar a discriminación, y vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, condenando a la empresa a readmitir en su puesto de trabajo a los trabajadores afectados, condenándola a estar y pasar por tal declaración.

Frente a tal pretensión, EUSKO LAGILEEN ALKARTASUNA (ELA) en Banco Santander, S.A. y Sindicato CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) en Banco Santander, S.A., no comparecen al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado del BANCO DE SANTANDER, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) en Banco Santander, S.A., Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en Banco Santander, S.A., FEDERACIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CRÉDITO (FITC), Sindicato STS en Banco Santander, S.A., se oponen a la demanda, se adhieren a las manifestaciones del letrado del BANCO DE SANTANDER, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- Las causas del despido colectivo son productivas y organizativas, derivadas de caída del margen de interés bruto, de explotación y la asunción del Banco Popular, que supuso solapamiento.
- El convenio de banca se encuentra en ultraactividad, se dio cumplimiento al art.12, hubo reuniones previas al periodo de consultas los días 8.5.19, 14.5.19, 16.5.19 de conformidad con todos los partícipes.
- El 14.5.19 la empresa explicó alcance de la reestructuración de la red comercial, nadie propuso medidas alternativas al despido colectivo. CGT propuso las medidas, las que obran en el hecho cuarto de la demanda. Según Banco Santander sólo habla de registro de jornada y que se dejara de pagar el bonus a directivos. Las prejubilaciones no se asumieron por la mayoría de la representación sindical, porque no es posible por circunstancias concurrentes.
- El 26.5.19 se presenta el informe técnico, no hay propuesta mayoritaria sindical y CGT insistió en prejubilaciones. La empresa propone movilidad geográfica y no hay contraofertas.

- El 28.5 CGT pide censo ya que el aportado es el de abril y debió ser al inicio del periodo de consultas e información adicional; el 30.5. el Banco de Santander aporta altas y bajas desde 30.4 hasta periodo de consultas, se da información sobre todo lo solicitado por CGT salvo evaluaciones individuales de desempeño por afectar a la intimidad de los trabajadores, no hubo queja de CGT.

- El 13.6 CGT admite ordenes de su federación de no alcanzar acuerdo y firmar los mismos.

- Continúa la negociación con propuestas y contrapropuestas, el 17.6 se alcanza acuerdo con el 83% de representación. Se reduce 3223 afectados, se pacta movilidad geográfica, un plan de recolocación a 18 meses, asegurando su mantenimiento hasta que se produzca recolocación definitiva; en el capítulo II se establecen los criterios selección, voluntariedad, evaluación desempeño, polivalencia de puestos de trabajo, ante esto CGT no propuso alternativas.

- A día de hoy no se ha despedido a embarazadas.

- En los despidos colectivos de 2013, 2016, 2017 la empresa no aportó al Tesoro Público la aportación, aunque tenía beneficios.

Hechos conformes:

- La empresa tomó la medida de cierre de 1150 oficinas, que suponía el 26% de la red comercial que afectaba a 3713 puestos de trabajo.

- Se alcanzó acuerdo por el 83% de la representación sindical, asumieron como ciertas las causas y la proporcionalidad de la medida.

- El 8.5.19 Banco Santander expuso causas, ninguno de los sindicatos indicó que se abordara reducción de plantillas, CGT propuso prejubilación alternativa, se acordó celebrar dos reuniones más.

- El periodo de consultas si inicia el 23.5.19 y concluye el 16.6.19. Hay siete reuniones finalizando con acuerdo.

- El 23.5 la empresa entregó la documentación legal y reglamentaria y se pactó el calendario de negociación.

- El 4.6 el Banco de Santander asume reducir 249 personas, responde a las bajas desde 1.4 a 4.6 y su afectación se hará proporcionalmente en cada territorio.

- El 15.11 terminará la adscripción voluntaria incluyendo a una de las vocales de CGT.

- No se ha excluido a discapacitados con más del 32%, violencia género, trabajadores con menores con enfermedades graves, cuando ambas parejas trabajan en el banco.

Quinto.

Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto. Denegando la Sala la prueba documental consistente en aportación de evaluaciones de desempeño y la prueba testifical, ambas propuestas por CGT, haciendo constar la letrada de CGT la oportuna protesta contra la inadmisión de las pruebas, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia.

Sexto.

En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

Primero.

El sindicato FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBACC.G.T.), ostenta una representatividad en el sector e implantación suficiente en la entidad demandada,

por estar legalmente constituida su Sección Sindical Estatal en Banco de Santander, S.A., y contar asimismo con presencia en los órganos de representación unitaria, contando en la entidad con un porcentaje de representatividad de 11,94%. Igualmente, cuenta con representatividad coincidente con el ámbito del despido colectivo realizado por la demandada, que es estatal, que en caso de CGT es del 30,8 %. (hecho no controvertido)

Segundo. Período previo y limitado en el tiempo de negociación al amparo de lo previsto en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca.

Con fecha 8 de mayo de 2019 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria de los centros afectados, la comunicación prevista en el artículo 51 .2 en relación con el artículo 41.4 del ET, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo, que afectaría potencialmente a toda la plantilla de personal de los centros de trabajo del Banco.

Los días 8, 14 y 16 de mayo de 2019, tuvieron lugar tres reuniones, entre la representación empresarial del Banco Santander S.A. y la representación sindical con presencia en la Entidad (CC.OO, FITC, UGT, CGT, STS, ELA y CIG), que tenían por objeto llevar a cabo el proceso previo y limitado de tiempo previsto en el artículo 12 del vigente Convenio colectivo de banca, a fin de abordar el proceso de reordenación empresarial con impacto en la plantilla de personal de la Entidad, que responde, una vez culminada la integración jurídica entre el Banco de Santander y Banco Popular, a la necesidad de culminar el proceso de integración de Popular en Santander, también a la necesidad de optimización y simplificación, con el objetivo de eliminar solapamientos y duplicidades existentes tanto en la red como en las estructuras de apoyo descentralizadas y SSCC, así como de eliminar el desarrollo y comercialización de determinados productos, servicios financieros y procesos operativos internos originales de Popular. Siendo las causas justificativas del proceso de reestructuración a afrontar: causas productivas y organizativas. La propuesta es de amortización de 3713 puesto de trabajo en el Banco con el siguiente detalle: 2863 puestos de trabajo en la red de oficinas; 588 puestos de trabajo en estructuras intermedias y 278 puestos de trabajo en servicios centrales. La propuesta de amortización de puestos de trabajo supone un ajuste en la plantilla moda del 11% de reducción, si bien el impacto corporativo es menor, si se considera que se cierran el 26% de las oficinas.

En la primera de las reuniones, la empresa expuso su planteamiento y las causas motivadoras del expediente; las representaciones sindicales expusieron sus posturas y sus dudas.

En la segunda reunión, tras las manifestaciones de la empresa, CGT expuso que, dado que se estaban manteniendo reuniones dentro del ámbito del art. 12 del "Convenio, criterios y procedimientos en procesos de ordenación", debían intentar promover alguna medida alternativa a la extinción de los contratos. Ante eso, planteó varias posibilidades (controles horarios para evitar realización de horas extraordinarias, planes de prejubilación, etc.).

La empresa manifestó "...en relación al artículo 12 del CC, donde se habla de la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad interna para reducir el número de despidos, considera que está pensado para supuestos en los que dichas medidas pueden ser aplicables, puesto que en el presente caso lo que es necesario es reducir la capacidad productiva, para lo que la reducción de salarios no ayuda, y tampoco la suspensión de empleos o eliminar aportaciones a sistemas de previsión. No obstante, se plantearán medidas de flexibilidad interna como la movilidad geográfica, sin cuya aplicación el número de extinciones tendría que ser superior, y que entran en la previsión del artículo 12 del Convenio y que se detallarán."

En la tercera y última reunión, CGT vuelve a recordar que no se ha dado cumplimiento a lo estipulado en el artículo 12 del Convenio colectivo, ya que no se han propuesto medidas alternativas a los despidos, tal como indica el citado artículo. Sobre el artículo 12 del convenio, "la empresa añade que, en el proceso actual, por la naturaleza de las causas, resulta muy complicado que a través de otras medidas de flexibilidad interna puedan superarse las mismas, pero a pesar de ello pueden valorarse medidas como la movilidad geográfica para aliviar el número de afectados, si se alcanza acuerdo con las representaciones sindicales."

Durante este período regulado en el artículo 12 del Convenio de Banca, CGT hizo las siguientes propuestas:

-Implantar un sistema de registro de jornada efectivo y riguroso, no como el actual, para atajar las prolongaciones ilegales de jornada.

- Medidas alternativas para ahorrar costes, mientras el sector mejora, a pesar de entender que el sector no va tan mal como dicen, ya que en el cuatrienio 2014- 2018 su RAE ha crecido un 55%.
- Descuelgue del Convenio colectivo en lo que se refiere a la aplicación de las subidas de salarios.
- Moderación salarial de directivos.
- Eliminación de bonus y aportaciones al plan de pensiones de la alta dirección.
- Recuperar tareas externalizadas para dar trabajo a quienes se quedan sin funciones con el cierre de oficinas.
- Mayor dotación de las oficinas que no se cierran y reciben el negocio de otra. El traspaso supone más trabajo y se tiende a que se haga con la misma plantilla. En el informe técnico presentado como justificativo del ERE por la fusión Santander-Banesto, se reflejaba La pretensión de que la ratio final de plantilla por oficina, fuera prácticamente igual que la de antes de la fusión y la de después del traspaso de negocio. Esto no es sostenible ni para Las plantillas que se quedan, ni tampoco para la clientela.
- Plan de formación para quienes se queden sin tareas y puedan llevar a cabo otras funciones que tengan que hacerse.
- Un plan de salidas ordenadas, mediante prejubilaciones a partir de cierta edad sin límite temporal, pues entiende que la gente de mayor edad suelen ser operativos, supuestamente los que más deberían salir. (Descripciones 30 a 33 y 81 a 83, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido).

Tercero. Inicio del periodo de consultas.

El representante de la empresa BANCO SANTANDER S.A notificó a la representación de los trabajadores, mediante comunicación escrita de fecha 23.5.2019, el inicio del preceptivo período de consultas en el proceso de despido colectivo cuya duración máxima es de 30 días, así como de movilidad geográfica, para el caso de que durante el mismo se acordaran medidas de tal naturaleza para atenuar los efectos del despido colectivo.

El proceso de despido colectivo, afectará a la totalidad de los centros de trabajo, siendo el excedente identificado de 3713 trabajadores.

Informa que las causas en que se fundamenta el procedimiento de despido colectivo son productivas y organizativas, conforme se expone en la Memoria explicativa y en el Informe técnico elaborado por un consultor externo que se acompañan al escrito.

La plantilla en activo de la empresa a fecha de 1 de abril de 2019 es de 29.948 trabajadores, sin incluir excedencias de cualquier tipo ni personal expatriado, según cuadro que se adjunta.

El personal de la empresa a fecha 1 abril de 2009 potencialmente afectado por el despido colectivo, es el que se recoge en el cuadro que se adjunta, sin incluir excedencias de cualquier tipo ni personal expatriado.

El periodo previsto para la realización de las medidas extintivas propuestas se extenderá con carácter general, desde el día siguiente a la finalización del periodo de consultas hasta el 31 de diciembre de 2019. Salvo en algunos casos especiales que podrán tenderse la aplicación de las medidas extintivas por decisión del banco hasta 31 de marzo de 2020.

Los criterios de selección de los trabajadores afectados se contienen desarrollados en la Memoria explicativa que se adjunta y son las siguientes:

a) Adscripción voluntaria de los trabajadores adscritos a los centros de trabajo, áreas o departamentos afectados por el despido colectivo a las medidas de baja indemnizada. La empresa se reserva el derecho de aceptar o no las asunciones en función de sus necesidades organizativas y de la conveniencia de mantener al trabajador por razón del puesto que ocupa, del perfil profesional, competencia o rendimiento.

b) Si con la aplicación del criterio de voluntariedad no se alcanza el número de trabajadores que se considera excedente estructural, distribuido de conformidad con lo que se señala en la Memoria tanto en la red de oficinas, como en las estructuras intermedias y servicios centrales, se aplicarán los siguientes criterios de selección:

-Menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de la unidad, departamento, dirección, área o división.

-Menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

La Comisión negociadora estará formada por los 13 miembros que serán designados por las Secciones Sindicales con presencia en los órganos de representación de la empresa, teniendo en cuenta la representación de cada Sección Sindical.

Se adjunta al escrito de notificación de apertura del periodo de consultas la documentación exigida legalmente para la fundamentación del procedimiento de despido colectivo consistente en:

1. Poderes del representante de la empresa.
2. Memoria justificativa de las causas alegadas del expediente.
3. Informe técnico sobre las causas alegadas.
4. Balance y cuentas anuales auditadas e informe de gestión de los ejercicios 2017 y 2018 y cuentas consolidadas auditadas del grupo de los ejercicios 2017 y 2018.
5. Cuentas provisionales individuales y consolidadas a 31 de marzo de 2019.
6. Impuestos de sociedades de los ejercicios 2016 y 2017.
7. Listado nominativo de representantes de los trabajadores y acta de elecciones sindicales.
8. listado de toda la plantilla incluyendo: desglose por centros y niveles profesionales de la plantilla actual. Desglose por centros niveles profesionales de la plantilla potencialmente afectada. Desglose por centros niveles profesionales de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.
9. Convocatorias para el inicio del periodo de consultas de 29 de mayo de 2019.
10. Comunicación a los representantes legales de los trabajadores de 8 de mayo de 2019, por la que se notificó de manera y en la inscripción de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
11. Comunicación de 14 de mayo de 2019 de las secciones sindicales atribuyéndose la interlocución en el periodo de consultas y de designación de sus miembros.
12. Plan de recolocación externa. (Descripción 38)

Notificando simultáneamente su inicio a la Autoridad Laboral competente. (descripción 113 del expediente administrativo)

Se solicitó a los representantes legales de los trabajadores, la emisión del informe preceptivo previsto al efecto en el artículo 64.5 ET para los supuestos de reestructuraciones de plantilla. (Descripción 39)

Cuarto. Causas motivadas de los despidos y de la movilidad geográfica.

Las causas justificativas del proceso de reestructuración alegadas por el Banco de Santander son causas objetivas, productivas y organizativas que se sintetizan en la necesidad de acometer un proceso de integración, unificación y racionalización de los servicios centrales, de las redes comerciales y estructuras intermedias de apoyo a las mismas, tras la absorción de BANCO POPULAR ESPAÑOL y la culminación durante 2018 del proceso de integración jurídica de ambas sociedades.

Respecto a la situación económica del Banco, el Informe Técnico presentado pone de manifiesto que, como consecuencia de la caída del margen de intereses, se habría producido un deterioro tanto del margen bruto como del margen de explotación en el periodo 2015-2017, lo que se habría intentado paliar mediante una política de reducción de la remuneración de las operaciones de pasivo, de la disminución de los gastos de administración y reorientando la actividad hacia acciones de asesoramiento y comercialización de productos financieros, con la consiguiente mejora de los resultados por comisiones netas. Los resultados en su conjunto habrían disminuido ligeramente, de forma más atenuada que la caída en los márgenes, debido al menor deterioro de los valores de los activos financieros (diferencias 2015-2017).

Esta situación habría estado propiciada por (i) el cambio hábitos de los consumidores cuya demanda de productos implica una menor presencia en la red de oficinas y un incremento de los canales digitales, incluida la irrupción de nuevos modelos de negocios en la industria de los servicios financieros (Fintech), (ii) el escenario internacional de bajos tipos de interés, y (iii) la caída de la productividad por oficina y empleado, agravada por los solapamientos y duplicidades producidas tras la absorción de 1.584 nuevas oficinas de la red del Banco Popular.

La reestructuración empresarial propuesta pasaría por el cierre de 1.150 oficinas, que supone el 26% de la red comercial (siendo 21 oficinas de banca privada y 1129 oficinas universales (878 serían por solapamiento entre oficinas de Banco Popular y Banco Santander y 251 por traspaso del negocio a Agentes Colaboradores) y el

despido de un máximo de 3713 trabajadores, lo que supone un ajuste en la plantilla actual del 12,39%. Lo que permitirá a Banco Santander eliminar los solapamientos y duplicidades funcionales existentes consecuencia de la integración jurídica de Banco popular "mejorando su eficiencia, productividad y competitividad", a fin de adaptarse a las nuevas condiciones de mercado y de demanda existentes actualmente en el sector financiero, para lo que la empresa ha objetivado sus necesidades de personal tanto en la red de oficinas como en los servicios centrales y en las estructuras intermedias. La mayor afectación, en términos absolutos, se produce en la red de oficinas, aunque porcentualmente los despidos tendrán un mayor impacto en las estructuras intermedias. (descripciones 50 y 149 del expediente administrativo, cuyo contenido, se da por reproducido)

Quinto. Desarrollo del periodo de consultas.

El periodo de consultas se desarrolló en siete reuniones, que tuvieron lugar los días 23, 28 y 30 de mayo; 4, 11, 13 y 17 de junio de 2019, fecha en la que se firmó el acuerdo de finalización del periodo de consultas, con el 83% de la representación de la Comisión negociadora, en concreto por los sindicatos CC. OO, UGT, FITC y STS. (Descripción 33 y 41 a 46)

1.El Orden del día del acta de inicio del periodo de consultas celebrada el día 23 de mayo de 2019 fue el siguiente:

- Comunicación de inicio del periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo promovido por la empresa y regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como de movilidad geográfica previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de que durante el mismo se acordaran medidas de tal naturaleza para atenuar los efectos del despido colectivo.

- Constitución de la Comisión Negociadora.
- Entrega de documentación preceptiva.
- Solicitud de Informe a que se refiere el art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Presentación y exposición del Plan de Recolocación Externa.

Se hace entrega a cada uno de los miembros de la Comisión negociadora de la documentación siguiente:

1. Poderes del representante de la empresa.
2. Memoria justificativa de las causas alegadas del expediente.
3. Informe técnico sobre las causas alegadas.
4. Balance y cuentas anuales auditadas e informe de gestión de los ejercicios 2017 y 2018 y cuentas consolidadas auditadas del grupo de los ejercicios 2017 y 2018.
5. Cuentas provisionales individuales y consolidadas a 31 de marzo de 2019.
6. Impuestos de sociedades de los ejercicios 2016 y 2017.
7. Listado nominativo de representantes de los trabajadores y acta de elecciones sindicales.
8. listado de toda la plantilla incluyendo: desglose por centros y niveles profesionales de la plantilla actual. Desglose por centros niveles profesionales de la plantilla potencialmente afectada. Desglose por centros niveles profesionales de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.
9. Convocatorias para el inicio del periodo de consultas de 29 de mayo de 2019.
10. Comunicación a los representantes legales de los trabajadores de 8 de mayo de 2019, por la que se notificó de manera y en la inscripción de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
11. Comunicación de 14 de mayo de 2019 de las secciones sindicales atribuyéndose la interlocución en el periodo de consultas y de designación de sus miembros.
12. Plan de recolocación externa.

Se acuerda celebrar la siguiente reunión el 28 de mayo quedando convocadas las partes a tal efecto. Asimismo, acuerdan celebrar reuniones todos los martes y jueves de cada semana durante el periodo de consultas. (Descripción 33)

2. En el acta de la segunda reunión de 28 de mayo de 2019, la representación de CC. OO, entre otras cuestiones, manifiesta:

No aceptan como criterio de selección la evaluación de desempeño, máxime con las múltiples deficiencias ocurridas este año por el calendario, por lo que piensan debe eliminarse y que sólo se acuda a criterios de voluntariedad. Además, piensan que la plantilla de Popular tiene una evaluación de desempeño en 2018 que no es comparable con la de Santander, debido a la situación que había en Popular.

La Memoria presenta un estudio de Estructuras intermedias (EEII) y piensa que lo que tiene relación con banca comercial ya está hecho. Responde la representación de la empresa, efectivamente, y así se desprende de lo expresado el Informe técnico, desde mediados del pasado año especialmente desde la fusión jurídica se ha tratado de avanzar en el proceso de fusión integrando paulatinamente las unidades y los equipos de algunas de las estructuras intermedias, si bien sin eliminar las duplicidades y redundancias, al no resultar ello posible sin abordar el proceso que ahora se está acometiendo para la amortización de puestos de trabajo.

La representación de UGT manifiesta,

Próximamente entregara del informe preceptivo solicitado por la empresa.

Siguen valorando la posibilidad de proponer un plan de prejubilaciones a largo plazo, pues ven que quedarán oficinas pendientes de cerrar que no se van a poder hacer ahora.

Reflejarán en su informe que la justificación que se hace con el cierre de oficinas no les cuadra y piensan que las que quedan asumirán demasiado trabajo con la plantilla que queda, por lo que consideran que es necesaria la plantilla actual.

El proceso actual es debido a la adquisición de Popular, por lo que otros aspectos que se justifican son elementos adicionales, pues lo principal es la adquisición de Popular.

La representación de FITC manifiesta,

Han venido comentando su preocupación sobre la valuación de desempeño como criterio unido al banco de origen de las personas. Quieren saber cómo se llega a un criterio que garantice la normalización de esos valores.

Quieren que prime la voluntariedad.

La representación de CGT manifiesta,

Sobre el calendario de reuniones, creen que no se ajusta a lo estipulado en el artículo 7.5 del RD 1483/2012 en cuanto a intervalos mínimos entre reuniones que no debiera ser inferior a cuatro días, por lo que cree que hay prisa en cerrar este proceso, focalizando exclusivamente en la rebaja del personal afectado y en las condiciones de salida.

Sobre la documentación facilitada, se ha entregado el censo a 1 de abril, cuando el artículo 1.1 del RD 1483/2012 dice que el censo facilitado debe contener la plantilla que preste sus servicios en la empresa el día del inicio del proceso, que fue el 23 de mayo. Por ello pide el censo a la citada fecha, ya que el facilitado incluye plantilla que ya no está, al haber en paralelo un proceso de prejubilaciones abierto.

Sobre su valoración del informe técnico,

Creen que está mediatizado e inducido por la necesidad de alcanzar unos beneficios.

El informe contiene muchos datos facilitados por la propia empresa. Datos subjetivos que pudieran inducir al resultado final obtenido.

Les preocupa la externalización de la banca. Externalización llevada a cabo mediante el traspaso de oficinas a agentes colaboradores, hecho este que precariza el trabajo.

Piden un proceso de prejubilaciones.

Manifiesta que las prolongaciones de jornada son incompatibles con los despidos. Mientras las haya no puede haber despidos.

La evaluación de desempeño es subjetiva (60% objetivos comerciales 40% actitud), ya que los objetivos comerciales fijados unilateralmente por la empresa, por lo que no puede ser criterio para despedir.

Quieren saber cuáles son los criterios de polivalencia o adaptabilidad a un nuevo puesto, pues piensan que, al no estar fijados, estos también son subjetivos.

Los trabajadores son los paganos de la compra de una entidad, que, si no es rentable, no debería haberse comprado.

Solicitan que se facilite la siguiente información:

listado y número de afectados, número y desglose de personas en reducción de jornada por cuidado de hijos, número de personas con discapacidad propia, de sus descendientes o del cónyuge, salario real medio por nivel profesional, número de ETTs utilizados en 2018 y los que trabajan actualmente, número de horas extras que el banco tenga constancia realizadas una vez implantado el registro de jornada. Evaluaciones de desempeño de la plantilla y criterios para valorar la adaptabilidad de una persona al puesto de trabajo.

La representación de STS manifiesta,

entienden necesario un plan de prejubilaciones a tres años

La evaluación de desempeño ha tenido un efecto muy negativo en la plantilla, que está muy nerviosa y les afecta en su trabajo.

La representación de ELA que no forma parte de la Comisión negociadora y acude como invitada manifiesta,

El informe técnico no justifica el ERE.

La representación de CIG que no forma parte de la Comisión negociadora manifiesta,

Un acuerdo de prejubilaciones es lo único que pueden defender.

Quieren garantizar la voluntariedad para personas de menor edad que tengan cargas familiares.

Piden que no haya despidos forzados.

La representación de la empresa responde a las cuestiones planteadas por la representación sindical, manifestando entre otras cuestiones,

La duplicidad de oficinas es evidente. Se han reducido de algo más de 1500 oficinas identificadas por criterios de proximidad física a 1150 que es el número de oficinas a cerrar.

Proporcionalmente el número de puestos a amortizar es inferior al número de oficinas a cerrar. Piensa que se ha explicado bien en el Informe técnico y en la Memoria.

Sobre los criterios de selección, conoce las críticas de la RLT a la evaluación del desempeño, si bien destaca que es uno de los criterios de aceptación más acertados y ya lo han utilizado. Añade que ya están homogeneizadas las metodologías de evaluación de desempeño de Popular y Santander, pero que, en cualquier caso, el primer criterio es la voluntariedad si bien reservando la posibilidad de que la empresa acepte o no.

La representación de la empresa pasa a realizar su propuesta de indemnizaciones para las extinciones de contrato, resaltando que son paquetes que mejoran sustancialmente las indemnizaciones previstas legalmente y son adicionales a las posibilidades de recolocación que se han propuesto en la pasada reunión. Es una propuesta vinculada a que la negociación concluya con acuerdo.

. Empleados con 62 o más años: indemnización de 20 días de salario por año de servicios con tope de 12 mensualidades.

. Empleados entre 58 y 61, con antigüedad mínima de 15 años. Se propone lo que se denomina coloquialmente "prejubilación".

. Renta temporal calculada sobre el 70% del salario pensionable, con descuento del desempleo y abono de cuotas a la Seguridad Social hasta los 63 años. Alternativamente para quienes tengan completos voluntarios 65% del pensionable +50% del complemento voluntario, si fuera más favorable.

Empleados entre 55 y 57 años, con antigüedad mínima de 15 años. Se propone igual fórmula.

. Renta temporal calculada sobre el 65% del salario pensionable, con descuento del desempleo o alternativamente 55% de salario pensionable +50% del complemento voluntario si fuera más favorable. Convenio especial con la Seguridad Social. Hasta los 63 años.

. Empleados con 53 o 54 años, con antigüedad mínima de 15 años. Percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente del 60% del salario pensionable x seis con límite de 350.000 €, abono de convenio especial hasta los 63 años y primas para fomentar la adhesión voluntaria que facilitaremos.

. Empleados con 52 años o menos. Percibirán una indemnización equivalente a 30 días de salario por año de servicio con tope de 18 mensualidades. En cualquier caso, el salario regulador sería el salario en metálico percibido por el empleado. Igualmente habría primas para incentivar la adhesión voluntaria.

Adicionalmente una reorganización de tanto alcance, necesitará de medidas adicionales de movilidad funcional y especialmente de movilidad geográfica.

CC.OO echa en falta que queden excluidas del expediente las personas en reducción de jornada por cuidado de hijos o dependientes que en su criterio se ven afectados por peores evaluaciones de desempeño. (Descripción 41, cuyo contenido, se da por reproducido.)

3. En el acta de la tercera reunión de 30 de mayo de 2019, la empresa responde a algunas cuestiones planteadas por alguna representación sindical, facilita las bajas y altas producidas desde el 2 de abril hasta el 28 de mayo, reducciones de jornada, empleados con discapacidad superior al 33%, número de contratos de puesta a disposición, salarios medios por niveles profesionales. Sobre las evaluaciones de desempeño recuerda que ya se dijo que dado que el documento de evaluación recoge información de carácter personal debe considerarse información confidencial y reservada conforme a la normativa sobre protección de datos por lo que no se deben difundir los resultados nominativos de cada evaluación, sin perjuicio de que cada persona al conocer el contenido y resultados de su evaluación de desempeño, puede entregar la suya a su sindicato de afiliación o a quien considere oportuno.

Sobre la información de horas extras, recuerda que el Banco implantó el año pasado un registro de jornada para personal directivo y comercial y se ha comprobado que en la aplicación existente en el portal del empleado sólo hay una petición correspondiente a un miembro de la representación sindical, que convino con su supervisora hacer una prueba para verificar el adecuado registro de la aplicación.

CGT manifiesta, sobre el censo y la manifestación de la empresa de que no es necesario que contenga la plantilla a fecha de inicio del expediente, creen que el RD 1483/2012 lo deja claro, por tanto, debería contener la plantilla que prestaba sus servicios en la empresa en la fecha de inicio del expediente 28/04. Como primer criterio de selección tiene que ser la voluntariedad bien entendida, recordando que en el ERE de Popular había "un botón" que se tocaba y te ibas. Que lo echan de menos aquí. No quieren que los voluntarios finalmente los decida la empresa.

Indican que las personas de 55 años para abajo debieran ser excluidas del proceso de despido obligatorio. Añaden alguna situación más dentro de las exclusiones, por necesarias.

Seguidamente la representación empresarial responde a las cuestiones planteadas.

CGT insiste en que el proceso tal como está diseñado tiene costes para el Estado, al menos en exenciones fiscales. Exenciones que son usadas por la empresa como una más indemnización. Por ello, insiste en el uso de prejubilaciones clásicas aún sabedores de que están sujetas a impuestos. (Descripción 42, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.)

4. En el acta de la cuarta reunión de 4 de junio de 2019, la empresa facilita información concretando que el número de empleados que han causado baja por extinción de mutuo acuerdo-prejubilación-en Santander España en el mes de mayo, ha sido de 65.

Manifiesta que, atendiendo a la petición sindical de que se reduzca el número de afectados por el despido colectivo, está en disposición de reducir dicha cifra, desde 3713 afectados que se reflejan en el Informe técnico y la Memoria entregados, a los 3464 que ahora se proponen, reduciendo por tanto el número en 249 despidos, equivalente a las bajas vegetativas definitivas que se han producido desde la fecha del listado entregado junto a la documentación legal, hasta el 3 de junio.

Asimismo, está en disposición de mejorar la propuesta de indemnizaciones por extinción de contrato, siempre condicionadas a que el proceso concluya con acuerdo, de conformidad con el detalle que en el mismo se concreta.

CGT manifiesta, sobre la reducción de 249 personas indicadas por la empresa, cree que esta cifra no es una reducción real de afectados, sino que al ser personal despedido en los 90 días anteriores al ERE ya computan en éste por aplicación de la Ley. Piden una reducción adicional de despidos. Para ello pide incrementar la ratio de

empleados por oficina en un 0,5 adicional, lo que supone unas 1500 personas menos a despedir, por lo que el impacto del ERE pudiera ser de 2000 o 2200. Sigue echando de menos el "botón" de Popular, que incluso calculaba la indemnización. La representación de la empresa manifiesta que no era así. Pregunta cómo se afronta que la aceptación de la voluntariedad quede en manos de la empresa y a la vez esta pueda despedir de manera forzosa, quedando, por tanto, el cumplimiento del acuerdo en las manos de la empresa, contrario al artículo 1256 del código civil. (Descripción 43, cuyo contenido se da íntegramente por reproducido.)

5. En el acta de la quinta reunión de 11 de junio de 2019, CGT manifiesta que no entiende las prisas de la empresa en ir finalizando el proceso de negociación. La cifra de 3464 debe reducirse. Siguen insistiendo en que la voluntariedad real sea el único criterio de afectación. Reitera su desacuerdo con el uso de las evaluaciones del desempeño o de criterios de adaptabilidad al puesto de trabajo como herramientas de selección, ya que ambas les parecen subjetivas. En este sentido, vuelven a pedir la evaluación del desempeño de toda la plantilla para poder contrastar despidos afectados por esa razón. Manifiestan que es necesario ampliar el número de exclusiones, sobre lo que no se ha movido el banco desde el inicio. Finaliza CGT manifestando nuevamente que la fórmula aceptable es la de prejubilación de mayores de 55 y desea saber cómo se distribuye el 60% entre los cuatro botes de más de 52.

La representación de la empresa, sobre criterios de selección, manifiesta que son pautas razonables de evaluación del desempeño, polivalencia, perfil profesional o el potencial o la adaptabilidad, pero que pretender extinguir únicamente los contratos de los más mayores, en base a criterios de edad eso si le parece que pueda llegar a ser discriminatorio y da igual si sus condiciones son mejores.

Tras un receso, con el fin de dar un impulso a la negociación, la empresa ofrece las condiciones que se detallan en el acta. Añade finalmente, que la representación de la empresa ha agotado las posibilidades en esta negociación. En todo caso, son propuestas indemnizatorias muy atractivas, siempre vinculadas a que el proceso concluya con acuerdo, incluso con algunos aspectos mejores que en otros procesos de despido colectivo anteriores, resaltando que la cobertura del convenio especial hasta los 63 años para los empleados de 50 más años (con 15 de antigüedad) es excepcional y supone un esfuerzo muy importante que no se podrá igualar en el futuro, por lo que pide a la representación sindical que recapacite. (Descripción 44, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)

6. En el acta de la sexta reunión, de 13 de junio de 2019, la representación de la empresa manifiesta que se comprometieron, para avanzar en el acuerdo en estudiar la revisión del perímetro afectado para reducir la cifra de 3464. Se ha hecho un esfuerzo máximo para ajustar la cifra sin que quepa reducción adicional, de manera que queda en 3223 el número de puestos de trabajo que serían objeto de amortizaciones en el expediente.

La representación de CGT manifiesta que, cree que el expediente se va a firmar antes del plazo máximo del procedimiento y quedan muchas cosas por pelear. Dice que hay reuniones paralelas a la mesa. No se ha aportado toda la documentación solicitada por su parte, por ejemplo, el censo a 23 de marzo. Las razones de la empresa no justifican el número de despidos, tal y como dice el informe que han presentado hoy. Las horas extras que se realizan son incompatibles con 3200 despidos y creen que no hay voluntad verdadera de registrar la jornada. 8000 millones de beneficios y previsiones al alza se están poniendo por encima de las personas. La voluntariedad es falsa. Los criterios de selección son inaceptables por ser subjetivos (evaluación y polivalencia). Sobre la movilidad geográfica, cree que el acuerdo de cierre de 2017 es suficiente. No se han fijado los cupos. Apuestan por prejubilaciones clásicas para mayores de 55 años. No está en disposición de firmar.

La representación de la empresa responde diciendo que cree que CGT es previsible pues ya se sabía desde el principio que no iban a aceptar ninguna propuesta tendente al acuerdo. Piensa que no viene con buena fe, con disposición de negociar, pues siguen el mandato de la Federación y están sometidos a ese mandato.

CGT responde que es un mandato confederal, respondiendo la representación de la empresa que eso confirma que ese mandato existe. Cree que quieren destruir cualquier negociación y acuerdo que se pueda alcanzar con el resto de representaciones más mayoritarias. Por eso sólo repite lo de siempre, que en ningún modo es constructivo para alcanzar un consenso para limitar el expediente o mejorar las condiciones para las personas que salen.

Tras un receso, la representación de la empresa manifiesta que se ha revisado por excepción, algún aspecto de los ya transmitidos y se va a plantear un marco de posible acuerdo, recordando los elementos más relevantes como son que estamos ante un expediente con paquetes atractivos, con la orientación de fomentar la voluntariedad como primer criterio de aceptación, supeditado a la aceptación de la empresa, además del paquete de la empresa outplacement, que es parte fundamental del acuerdo.

Recuerda la empresa los plazos de ejecución que, con carácter general, son hasta el 31 de diciembre. Antes del vencimiento de estos periodos se abrirá un periodo de adhesión voluntaria para los colectivos afectados y todas las solicitudes se responderán no más tarde de 5 o 10 días siguientes a la finalización del plazo. Igualmente, una Comisión de seguimiento, integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes que puede reunirse periódicamente y con el alcance que se pacte por las representaciones firmantes.

CC.OO, UGT y FITC manifiesta su disposición a firmar el acuerdo.

CGT manifiesta que no firmará el acuerdo.

STS manifiesta que lo tienen que someter a su Consejo estatal y darán una respuesta.

ELA y CIG, ambos manifiestan que como son invitados nada tienen que decir. (Descripción 45, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)

Consta en autos el informe preceptivo emitido por la sección sindical de CGT en Banco Santander, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido. (Descripción 84)

Sexto. Acta de finalización con acuerdo del periodo de consultas.

El 17 de junio de 2019 se firmó el Acuerdo que fue suscrito por las Secciones Sindicales CC. OO, UGT, FITC y STS que ostentan en su conjunto el 82,99% de la representación de los miembros de Comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido, -que asumieron como ciertas y acreditadas las causas productivas y organizativas contenidas en el informe técnico y en la Memoria aportados al procedimiento y la proporcionalidad de la medida así como la negociación conforme a las reglas de la buena fe- en los siguientes términos:

I. NÚMERO DE AFECTADOS Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS.

El número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo será de 3223.

Con carácter general el plazo de ejecución de las medidas previstas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019. No obstante, en algunos supuestos especiales, el plazo de ejecución de la medida es el que se detalla en el acuerdo que llegará hasta 30.3.2020 y afectará a determinados departamentos y áreas como la de Recursos humanos y unidades de control de red y análisis de riesgos.

Corresponde al Banco la determinación de la fecha concreta de extinción del contrato de cada una de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, teniendo en cuenta los plazos de ejecución señalados, así como la determinación de la fecha de aplicación de la medida de movilidad geográfica regulada en el acuerdo.

II. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas son los siguientes:

a) Adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada prevista en el capítulo IV, que podrá plantear cualquiera de las personas trabajadoras del Banco Santander que prestan sus servicios en los centros afectados por el proceso de despido colectivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en cada una de las medidas que se regulan en el mismo.

Los plazos para la solicitud de adscripción voluntaria a la medida de baja indemnizada son los fijados en el acuerdo.

b) En defecto de afectación por el despido en virtud de la adscripción voluntaria a la baja indemnizada aceptada por el Banco, una vez agotados los plazos de adscripción voluntaria señalados en cada caso en el apartado a) anterior, y una vez aceptadas o, en su caso, rechazadas las solicitudes de adhesión voluntaria descritas en el apartado anterior, se aplicarán, de resultar preciso para alcanzar el número máximo de personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo en cada uno de los ámbitos a los que se refieren dichos plazos de adscripción, los siguientes criterios de selección:

- Menor valoración en la evaluación de desempeño frente a otros dentro de la unidad, departamento, dirección, área o división.
- Menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo.

III. PERSONAS TRABAJADORAS EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Primero. estarán excluidos de la afectación forzosa por las medidas extintivas establecidas en el presente acuerdo los siguientes grupos de profesionales:

- a) Quienes se encuentren en situación de excedencia de cualquier tipo iniciada antes del 23 de mayo de 2019.
- b) Quienes padezcan una discapacidad superior al 33%, declarada antes del 23 de mayo de 2019.
- c) Quienes tengan hijos que padezcan una discapacidad igual o superior al 33% declarada antes del 23 de mayo de 2019.
- d) Quienes tengan a su cuidado directo y permanente a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos establecidos en el artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social.
- e) Quienes acrediten ser víctimas de violencia de género.
- f) Cuando dos miembros de un matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente reconocida como tal, antes del 23 de mayo de 2019, sean empleados del Banco y estén afectados por medidas de extinción de sus contratos de trabajo, uno de los dos a su elección tendrá derecho a ser excluido del despido colectivo.

Segundo. no obstante, el personal referido los apartados b), c), d), e) y f) anteriores podrán adscribirse de forma voluntaria a las medidas de baja indemnizada reguladas en el presente acuerdo.

IV. BAJAS INDEMNIZADAS.

Primero. Las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo percibirán la indemnización que a continuación se establece:

- a) profesionales con 62 años de edad o superior a 31 de diciembre de 2019.

Percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades de su salario.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Además, tendrán derecho mantener, en su caso, la consideración del personal pasivo a efectos de recibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del eco economato laboral establecida en el Acuerdo colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04. 2006- plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015-plantilla procedente del Banco Popular-

- b) Profesionales con edad comprendida entre 59 y 61 años a 31 de diciembre de 2019 y con una antigüedad minita en el banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 80% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 75% del salario bruto anual pensionable más un doceavo el 60% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 80% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del periodo de percepción de rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en la que la persona trabajadora los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la empresa se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

La empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del ET y Disposición adicional 13 de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

- Mantenimiento de las aportaciones obligatorias-y no de las que están vinculadas a alguna aportación voluntaria por parte de la persona trabajadora-que correspondan al sistema de previsión social del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se deriven de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes de 8 de marzo de 1980-en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander-o las que se deriven de la pertenencia al colectivo A del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Banco Popular.

- Mantenimiento del seguro colectivo de vida empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII convenio colectivo de banca relativo al cónyuges supérstites), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida del personal directivo, correspondiente a su nivel.

- Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de recibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006- plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el Acuerdo de 18.12.2015-plantilla procedente del Banco Popular-

c) profesionales con 58 años de edad a 31 de diciembre de 2019 y con una antigüedad mínima en el banco a dicha extinción del contrato de 15 años.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 78% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente, una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 73% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 59% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 78% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del periodo de percepción de rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en la que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Empresa se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

La Empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13 de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

- Mantenimiento de las aportaciones obligatorias y no de las que están vinculadas a alguna aportación voluntaria por parte de la persona trabajadora- que correspondan al sistema de previsión social del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro

colectivo que asegura los compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes del 8 de marzo de 1980 -en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander- o las que se derivan de la pertenencia al colectivo A del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Banco Popular.

Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge superviviente), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida de personal directivo, correspondiente a su nivel.

Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006- plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el acuerdo de 18.12.2015-plantilla procedente del Banco Popular.

d) Personas trabajadoras con 55 a 57 años de edad a 31 de diciembre de 2019 y con una antigüedad mínima en el Banco a la fecha de extinción del contrato de 15 años.

Percibirán una indemnización fraccionada en forma de renta temporal mensual equivalente a un doceavo del 75% del salario bruto anual pensionable desde la fecha de extinción del contrato y hasta la fecha de cumplimiento de 63 años de edad, descontándose la prestación bruta teórica mensual por desempleo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora o, alternativamente, una indemnización en forma de renta mensual equivalente a un doceavo del 70% del salario bruto anual pensionable más un doceavo del 57% del complemento voluntario, descontándose igualmente la prestación bruta teórica mensual por desempleo, siempre que la cantidad resultante no sea inferior a la que resultaría de aplicar el módulo del 75% sobre el salario bruto pensionable.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora con anterioridad a la finalización del período de percepción de rentas, la indemnización definida en el párrafo anterior se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en la que el trabajador los hubiera venido percibiendo hasta su finalización. Por parte de la Empresa se podrá dar la opción de un pago único equivalente.

La Empresa se hará cargo del abono del convenio especial con la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13 de la LGSS hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años.

Los préstamos y productos bancarios contratados hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo se mantendrán conforme a las condiciones especiales de empleado en que fueron concedidos.

Igualmente, y desde la fecha de extinción del contrato hasta que la persona trabajadora cumpla los 63 años, seguirá manteniendo los siguientes beneficios sociales:

Mantenimiento de las aportaciones obligatorias -y no de las que están vinculadas a alguna aportación voluntaria por parte de la persona trabajadora- que correspondan al sistema de previsión social del que sea partícipe en su condición de persona trabajadora, salvo las que se derivan de la pertenencia a la póliza de seguro colectivo que asegura los compromisos por pensiones de la plantilla ingresada en banca antes del 8 de marzo de 1980 -en el caso de profesionales procedentes del Banco Santander- o las que se derivan de la pertenencia al colectivo A del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta Banco Popular.

Mantenimiento del seguro colectivo de vida de empleados (excluido el establecido en el artículo 45 del XXIII Convenio Colectivo de Banca relativo a cónyuge superviviente), o en su caso, el 50% de la cobertura inicialmente establecida por el Banco en el Plan de Compensación Flexible en el seguro colectivo de vida de personal directivo, correspondiente a su nivel.

Mantenimiento, en su caso, del derecho a ser considerado como personal pasivo a efectos de percibir en el ejercicio posterior a la fecha de extinción, la indemnización del economato laboral establecida en el Acuerdo Colectivo de 28.07.2005, publicado en el BOE de fecha 22.04.2006- plantilla procedente del Banco Santander- o la indemnización prevista para el personal pasivo en el acuerdo de 18.12.2015-plantilla procedente del Banco Popular.

e) Profesionales con 50 años o más y menos de 55 años a 31 de diciembre de 2019 y que tengan una antigüedad mínima en el Banco de al menos 15 años a la fecha de extinción del contrato.

Percibirán una indemnización a tanto alzado equivalente a multiplicar por seis el 60% del salario bruto anual pensionable, con un límite de 380.000 € brutos.

Además, en caso de extinción voluntaria a la medida de extinción de contrato, estos profesionales percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias o primas:

-Una prima de 2000 € brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato.

-Una prima adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en Banco o entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

· 15 años o más 30.000 € brutos.

· Una prima adicional por edad, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000 € brutos.

Adicionalmente el Banco abonará a la persona trabajadora el importe de las cuotas correspondientes al convenio especial con la Seguridad Social hasta que cumpla la edad de 63 años, incluyendo la revalorización que cada año sea de aplicación a las bases máximas de cotización con el tope del 3% anual, debiendo acreditar la persona trabajadora la suscripción del convenio y el abono efectivo de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social. En caso de no acreditar el pago de las cuotas, la empresa podrá suspender su abono.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Asimismo, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés del Euribor +3 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos de consumo, otorgados en condiciones especiales de empleado.

f) Profesionales menores de 62 años a 31 de diciembre de 2019 que no cumplan las condiciones la antigüedad requeridas en los apartados b, c, d y e anteriores, así como profesionales menores de 50 a 31 de diciembre de 2019.

Percibirán una indemnización de 40 días de salario bruto anual por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 24 mensualidades.

Además, en caso de adscripción voluntaria a la medida de extinción de contrato, estos profesionales percibirán las siguientes indemnizaciones complementarias o primas:

- Una prima de 2.000 euros brutos por cada trienio completo de antigüedad en el Banco cumplido a la fecha de extinción del contrato.

- Una prima adicional que se calculará en función de su antigüedad generada desde la fecha de ingreso en el Banco o en entidad respecto de la que el Banco se haya subrogado legalmente a la fecha de extinción del contrato según se detalla a continuación:

· 15 años o más: 30.000 euros brutos.

· Mayor o igual a 10 años y menor de 15 años: 25.000 euros brutos.

· Mayor o igual a 5 años y menor de 10 años: 15.000 euros brutos.

· Menor de 5 años: 5.000 euros brutos.

Una prima adicional para profesionales con edad comprendida entre 50 y 54 años a 31.12.2019, teniendo en cuenta la menor tasa de actividad de la población en este tramo de edad y por tanto la eventual mayor dificultad o mayor tiempo en la recolocación en el mercado de trabajo, de 15.000 euros brutos.

Igualmente, el Banco se hará cargo del pago de Convenio Especial cuando proceda, por tener la persona trabajadora cumplidos 55 años o más a la fecha de extinción del contrato, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 13 de la LGSS, hasta que alcance la edad de 63 años.

Igualmente, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés preferencial del Euribor + 0,79 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos o créditos para adquisición de vivienda, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Asimismo, el Banco se compromete a ofrecer un tipo de interés del Euribor +3 puntos, revisable anualmente, a quienes en la fecha de notificación de su despido tengan en vigor préstamos de consumo, otorgados en condiciones especiales de empleado.

Segundo. *Definiciones a los efectos del presente Acuerdo.*

a) Siempre que se respete el mínimo legal al que se refiere el apartado tercero siguiente, se entenderá como salario bruto anual a los efectos del presente acuerdo únicamente el salario anual fijo en metálico correspondiente a la fecha de extinción del contrato más la retribución variable en metálico percibida efectivamente por la persona trabajadora en los doce meses anteriores al 30 de junio de 2019.

b) Se entenderá por salario bruto anual pensionable, a efectos del presente Acuerdo, el establecido en el Convenio Colectivo. únicamente se computarán otros conceptos no incluidos en el Convenio Colectivo cuando se haya reconocido por la Dirección de la Empresa de forma expresa su carácter pensionable. No tendrá tal consideración la referencia al salario sobre el que se realiza la aportación a la póliza de seguro establecido en favor del personal directivo del Banco. A estos efectos se entiende por salario de Convenio Colectivo el que figura en las tablas salariales del XXIII Convenio Colectivo de Banca. Asimismo, se incluirá dentro del salario pensionable aquel trienio que la persona trabajadora hubiera cumplido a lo largo de 2019 de seguir en activo, aunque no lo hubiera completado en el momento de la extinción del contrato.

c) Se considerará antigüedad a los efectos del presente Acuerdo la fecha de inicio de prestación de servicios en Banco Santander o en la entidad respecto de la que el banco se haya subrogado legalmente. Adicionalmente para el cálculo de las divas por trienios consolidados que antigüedades definidas en los apartados e) y f) del Capítulo IV, se considerarán los trienios completos y la antigüedad efectivamente acreditada a la fecha de la extinción del contrato.

d) Fiscalidad: Se practicará por Banco Santander las retenciones fiscales que resulten procedentes conforme a la legalidad vigente todas las indemnizaciones y/o compensaciones derivadas de la aplicación de cada una de las medidas que integran el presente Acuerdo, siendo por cuenta de las personas trabajadoras el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Tercero. En ningún caso la indemnización por extinción del contrato derivadas del presente acuerdo podrá ser inferior a 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

V.MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA QUE HA PERMITIDO REDUCIR EL IMPACTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Durante el periodo de ejecución del presente acuerdo, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2019, el Banco podrá trasladar a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el ámbito de las oficinas de la red comercial, y como medida de reordenación de la plantilla que ha permitido reducir el número de personas afectadas por la medida de extinción del contrato, con las siguientes condiciones y compensaciones:

-De 26 a 50 Km, 0,19 euros/Km por cada día efectivo de trabajo en el centro en el que sea acoplado, durante un plazo máximo de 4 años desde la fecha de acoplamiento. Asimismo, percibirá una compensación extraordinaria, pagadera por una sola vez, no pensionable, por un importe de 2.500 euros brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.

-De 51 a 75 Km, 0,19 euros/Km. por cada día efectivo de trabajo en el centro en el que sea acodo, durante un plazo máximo de 5 años desde 1a fecha de acoplamiento. Asimismo, percibirá una compensación extraordinaria pagadera por una sola vez, no pensionable, por un importe de 3.500 euros brutos, que se abonará en nómina al mes siguiente de su acoplamiento efectivo.

La aplicación de los referidos desplazamientos no implicará el cambio entre islas ni entre la península y las plazas de Ceuta y Melilla.

La distancia entre la localidad en la que se encuentre ubicado el centro de trabajo de origen y aquel en el que haya sido acoplado el empleado, se medirá en base al trayecto más rápido por carretera, y las compensaciones establecidas por kilometraje se computarán desde el centro de localidad a localidad.

Asimismo, en estos supuestos de movilidad geográfica serán de aplicación las prescripciones establecidas en los apartados segundo, tercero y cuarto del precitado Acuerdo de 27 de abril de 2017.

VI. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.

Primero. Las personas trabajadoras afectadas 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 una empresa especializada y que se acompaña al presente Acuerdo.

Segundo. Dicho Plan cumple los requisitos y mejora el contenido mínimo exigible en virtud de lo dispuesto en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 20 de octubre.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Primero. Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente Acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento del plan de recolocación.

Segundo. La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes en proporción a su representatividad en la Empresa.

Tercero. Se facilitará a dicha comisión toda la información relativa al cumplimiento de los compromisos regulados en el presente acuerdo, sin necesidad de convocatoria presencial, a petición de alguna de las partes.

Cuarto. esta Comisión se reunirá trimestralmente hasta el mes de marzo de 2020, teniendo su primera reunión en el mes de septiembre. (Descripción 46)

Septimo.

La empresa notificó la decisión final adoptada de proceder a la aplicación de las medidas pactadas, en los términos, plazos y condiciones establecidos en el Acuerdo colectivo, a los representantes legales de los trabajadores y miembros de la Comisión negociadora del expediente. (Descripción 48)

Octavo.

La demandada solicitó a la Dirección General de Trabajo que se tenga por concluido con acuerdo el procedimiento de despido colectivo, así como de movilidad geográfica, promovido por la empresa Banco de Santander S.A. para la extinción de hasta un máximo de 3223 contratos de trabajo, en los términos y condiciones recogidos en el Acuerdo de 17 de junio de 2019, la empresa procederá a aplicar en los términos pactados, dándose al procedimiento los trámites legalmente procedentes. (Descripción 47)

Noveno.

Se ha mantenido en fecha 20.06.2019 una reunión en la sede de la Dirección Especial de Inspección de Trabajo con los representantes de la empresa y de la Comisión representativa de trabajadores. Durante la misma, la mayoría de los representantes de los trabajadores reconocieron que por la empresa se había respetado el procedimiento, habiéndose celebrado siete reuniones, en el que las partes habían negociado de buena fe,

alcanzándose un acuerdo fechado el 17.6.2019, que ha sido suscrito por la mayoría de los integrantes de la CRT, a excepción de la representación sindical de la Confederación General del Trabajo. Que manifestó ante el inspector actuante discrepancias sobre la conformación y entrega del censo de trabajadores, así como sobre el número de reuniones celebradas, la celebración de reuniones fuera de la mesa de negociación, la información facilitada sobre los trabajadores con reducción de jornada, y sobre alguno de los criterios de selección, especialmente la evaluación del desempeño. Dichas discrepancias fueron contestadas por la representación empresarial, así como en lo relativo a la celebración de reuniones paralelas y deber de negociar de buena fe, por las representaciones sindicales firmantes del acuerdo.

Por lo que se refiere a los criterios de selección de los trabajadores afectados, el informe de la inspección de trabajo señala:

"Los criterios inicialmente propuestos han sido los de adscripción voluntaria a los centros de trabajo o, áreas o departamentos afectados, y subsidiariamente, en el supuesto de que no se alcance un número suficiente de adhesiones, se aplicarán los de "menor valoración en la evaluación del desempeño" y "menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo".

El criterio de voluntariedad se somete al derecho de aceptación por la empresa, cuyo rechazo se trata de objetivar mediante el recurso a distintas causas y entre las que también se incluye una de índole económica que se cifra en el "necesario y proporcionado equilibrio, en su aplicación y afectación, entre las distintas modalidades de coberturas indemnizatorias".

La normativa exige que los criterios de selección -que se manifiestan como diferencias de trato entre unos trabajadores que van a ser despedidos y otros que no van a serlo - no se encuentren desprovistos de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la decisión adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida, pues de otra forma resultarían discriminatorios.

De esta forma, cabe señalar que la formulación de los criterios de "menor polivalencia funcional", "menor o mayor potencial de desarrollo", y de "idoneidad para el desempeño" se presentan de una forma excesivamente imprecisa que podrían dar lugar, en su concreta aplicación, a situaciones discriminatorias. Conceptos como menor "empleabilidad", menor "polivalencia" o menor o mayor "proyección o idoneidad" pueden determinar apreciaciones subjetivas del empleador susceptibles de incurrir en discriminación, si estos no están acompañados de otras garantías que se presenten de forma objetiva y que permitan dotar de neutralidad al criterio en cuestión. Lo mismo cabe decir de la evaluación del desempeño, criterio que al igual que los anteriores solo resulta posible examinar en su concreta plasmación individual, mediante la comprobación, caso por caso, de su concurrencia, lo que excede del objeto de este informe.

Por tanto, en su concreta aplicación práctica por la empresa, los criterios pactados deberán ajustarse al principio de no discriminación en el empleo por los motivos contemplados en el artículo 17.1 de la LET, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 4 del mismo artículo. "

El informe de la inspección de trabajo, en sus conclusiones, recoge:

"A juicio del inspector actuante, el periodo de consultas se ha desarrollado bajo parámetros de buena fe y reconocimiento recíproco por los negociadores, habiendo cumplido el objeto para el que fue diseñado por el legislador, al haber alcanzado un acuerdo que ha reducido el número de afectados y ha limitado las consecuencias de los posibles despidos. Además, dicho acuerdo ha contado con el aval de la mayoría de la representación de los trabajadores, que representan en su conjunto el 82,99 por 100 de la representación de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido.

Respecto a la concurrencia de las causas justificativas del despido, estas se acreditan debidamente en la documentación presentada por la empresa, habiendo sido reconocidas por la parte social firmante del acuerdo. No se ha apreciado por el inspector actuante la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, ni que este tenga por finalidad la obtención indebida de prestaciones por inexistencia de las causas alegadas.

Finalmente, habiendo quedado acreditado que los despidos pueden afectar a trabajadores de 55 o más años, la empresa vendrá obligada a concertar los respetivos convenios especiales con la Seguridad Social y, en su caso, de concurrir los requisitos exigidos por el Real Decreto 1484/2012, a realizar las aportaciones

económicas al Tesoro Público por los trabajadores despedidos de 50 o más años de edad, en los términos señalados por los apartados 9 y 11 del artículo 51 LET. "

(descripción 149 del expediente administrativo)

Decimo.

El Banco de Santander no ha realizado ninguna aportación económica como consecuencia de la aplicación del procedimiento de liquidación y pago de la aportación económica a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años establecido en la Disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización de sistema de Seguridad Social. en este sentido la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal informa que está previsto iniciar el procedimiento relativo al despido colectivo instado por dicha entidad financiera el 18/04/2016, pero a día de hoy se está pendiente de la emisión del informe para poder iniciar dicho procedimiento. (Descripción 90)

Decimo-primero.

CGT remitió escrito al Director corporativo de relaciones laborales de Banco Santander S.A. solicitando formalmente al haber sido miembros activos de la Comisión representativa, ser parte de la Comisión de seguimiento recogida en el punto VII del acta de finalización con acuerdo del periodo de consultas del expediente de despido colectivo en Banco Santander S.A., firmada el pasado 17 de junio de 2019, lo que le fue denegado mediante escrito de 9 de septiembre siguiente, toda vez que la Sección Sindical de CGT no ha sido firmante del acuerdo, y en base a lo establecido en el mismo, no resulta posible atender su petición, sin perjuicio de que se trata de un asunto que debería someterse a la valoración y opinión del resto de sindicatos firmantes del acuerdo. Todo ello sin perjuicio de la información que se remite puntualmente a los Comités de empresa en relación con las comunicaciones de extinción de contrato producidas y no obstante la información al respecto se facilitará la próxima reunión de la Comisión de empleo que se celebre, a la cual serán oportunamente convocados. (Descripciones 91 y 92)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

Segundo.

Se solicita que se tenga por formulada demanda en reclamación de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO contra la empresa Banco Santander, S.A. y los representantes sindicales firmantes del Acuerdo del expediente de Regulación de empleo extintivo, y, se dicte sentencia por la que declare NULA la decisión extintiva colectiva, por incumplimiento de lo dispuesto en el art. 12 del Convenio Colectivo de Banca, existencia de mala fe negocial, inclusión de criterios de selección en el Expediente inconcretos, que pueden dar lugar a discriminación, y vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, condenando a la empresa a readmitir en su puesto de trabajo a los trabajadores afectados, condenándola a estar y pasar por tal declaración. En el acto del juicio, manifestó su protesta por no haberse admitido por la Sala, la prueba solicitada con antelación al acto del juicio y en este acto, consistente en las evaluaciones de desempeño de los trabajadores y asimismo manifiesta su protesta por no haberse admitido la prueba testifical propuesta en el acto del juicio, en la que se pretendía acreditar como se llevan a cabo por parte del Banco las adhesiones voluntarias de los trabajadores.

Frente a tal pretensión, EUSKO LAGILEEN ALKARTASUNA (ELA) en Banco Santander, S.A. y Sindicato CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) en Banco Santander, S.A., no comparecen al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado del BANCO DE SANTANDER, se opone a la demanda, rechaza la declaración de nulidad del despido colectivo por incumplimiento del artículo 12 del convenio por considerar que se ha cumplido con la finalidad del precepto, la empresa propuso medidas alternativas de flexibilidad interna, tales como la movilidad geográfica, sin que se propusiera ninguna medida de flexibilidad interna soportada por la mayoría de la representación social. Por otra parte, si se hubiera incumplido el artículo 12 del convenio, ello no sería causa de nulidad del despido colectivo porque las causas de nulidad están tasadas en el artículo 124.11 LRJS. Tampoco está justificada la nulidad del despido por ausencia de buena fe negociadora durante el periodo de consultas. En cuanto a los criterios de afectación, han sido pactados por la mayoría de la representación social, sin que se haya propuesto ningún otro criterio alternativo. Por lo que se refiere al periodo mínimo entre reuniones, se ha respetado la norma pues admite el pacto en contrario de las partes que podrán fijar el calendario de reuniones que estimen conveniente. Se ha facilitado la documentación trascendente a efectos de la negociación, salvo las evaluaciones individuales de desempeño que no procedía aportar porque afecta personalmente a cada trabajador. Tampoco es exigible que el censo de la plantilla sea a la fecha de inicio del expediente, sino que el censo se entregue al inicio del periodo de consultas, lo que se cumplió por el banco, además, en cualquier caso en el acta de 28 de mayo se facilita información detallada de las altas y bajas del periodo transcurrido hasta la fecha de inicio del ERE, la diferencia de un mes en la fecha del censo no afecta gravemente a la capacidad negociadora de un proceso de reestructuración por causas organizativas o productivas. Se alega en demanda que el criterio de voluntariedad no es suficiente porque luego puede haber presiones para que los trabajadores se adscriban, a lo que se opone el Banco porque ello no puede ser causa de nulidad y si tal hipótesis de presión para la adhesión voluntaria se diera, sería cuestión que afectaría a la calificación individual del despido del trabajador en particular sometido a la misma, pero no al despido colectivo. En todo caso no puede apreciarse la buena fe por parte de CGT cuando admite que tiene prohibida la firma de cualquier acuerdo siendo contrario al artículo 2 de la Directiva 1998/59, cuando advierte que las consultas se han de celebrar "con vistas a llegar a un acuerdo" y el artículo 51.2 ET, según el cual "durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo." Los criterios de selección son perfectamente válidos y no son discriminatorios y si lo fueran en su particular aplicación, ello no puede ser resuelto en un proceso de impugnación colectiva, sino los correspondientes procesos individuales. Por lo que se refiere a la Comisión de seguimiento integrada por los sindicatos firmantes del acuerdo, es ajustado a derecho excluir a CGT que no firmó el acuerdo, por tratarse de una Comisión sin ninguna facultad o función negociadora. En cualquier caso, tal circunstancia no sería causa de nulidad del despido colectivo. Finalmente sostiene que hay que tener por no formulada ninguna alegación sobre la no concurrencia de las causas invocadas en el despido colectivo y su proporcionalidad, porque sobre tales aspectos, no hay pretensión alguna en el suplico de la demanda, al no pedirse la declaración de no ajustado a derecho del despido. se solicita la imposición de una multa por temeridad a la parte demandante por falta de buena fe al manifestar expresamente en el periodo de consultas que no va a firmar el acuerdo porque tiene instrucciones de no firmar; por alegar que no concurren las causas y no pedir nada en relación con dicha alegación y por haber aportado la prueba documental después de haber recogido la documentación del Banco.

SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) en Banco Santander, S.A., Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en Banco Santander, S.A., FEDERACIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CRÉDITO (FITC), Sindicato STS en Banco Santander, S.A., se oponen a la demanda, se adhieren a las manifestaciones del letrado del BANCO DE SANTANDER, alegan que no concurren motivos de forma ni de fondo para estimar la demanda, sin que CGT deba formar parte de la Comisión de seguimiento.

El MINISTERIO FISCAL en su informe, solicitó que se dictara sentencia desestimando la demanda. En cuanto a los criterios de selección de los trabajadores no consta que sean discriminatorios, ya la Sala se ha pronunciado en SAN de 10.03.2017 en el sentido de que no deben ser exhaustivos. No se advierte motivo de discriminación, sin perjuicio de que en cada caso concreto se aleguen y, en su caso, se acrediten. En segundo término, por lo que se refiere a la Comisión de seguimiento no es contraria a derecho el que se integre por los firmantes del acuerdo, tal y como se recoge en el mismo.

Tercero.

Comenzando por el primer motivo de nulidad, por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio colectivo de Banca, en el que se establece,

"CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS EN PROCESOS DE REORDENACIÓN

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las Empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento. En este contexto, elementos como la moderación salarial y el esfuerzo permanente de adaptación de las plantillas, contribuyen positivamente a esta finalidad.

Por ello, si durante la vigencia del Convenio fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas de alcance colectivo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar, en base a los siguientes criterios:

En los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las Empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como, entre otras, la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los arts. 40 , 41 , 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores , las Empresas abrirán un proceso previo, y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones sindicales sin la exigencia de los requerimientos de dichos artículos y en el bien entendido de que se facilitará la información suficiente y pertinente para el adecuado desarrollo de las negociaciones.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

(...)"

Desde los hechos que se declaran probados, se ha de llegar a la solución contraria a la que sostiene la parte demandante, sin que proceda la declaración de nulidad del despido colectivo por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio colectivo de Banca.

En el ordinal segundo del relato fáctico se recoge que los días 8, 14 y 16 de mayo de 2019 , tuvieron lugar tres reuniones, entre la representación empresarial del Banco Santander S.A. y la representación sindical con presencia en la Entidad (CC.OO, FITC, UGT, CGT, STS, ELA y CIG), que tenían por objeto llevar a cabo el proceso previo y limitado de tiempo previsto en el artículo 12 del vigente Convenio colectivo de banca, a fin de abordar el proceso de reordenación empresarial con impacto en la plantilla de personal de la Entidad, que responde, una vez culminada la integración jurídica entre el Banco de Santander y Banco Popular, a la necesidad de culminar el proceso de integración de Popular en Santander, también a la necesidad de optimización y simplificación, con el objetivo de eliminar solapamientos y duplicidades existentes tanto en la red como en las estructuras de apoyo descentralizadas y SSCC, así como de eliminar el desarrollo y comercialización de determinados productos, servicios financieros y procesos operativos internos originales de Popular. Siendo las causas justificativas del proceso de reestructuración a afrontar: causas productivas y organizativas.

En la primera de las reuniones, la empresa expuso su planteamiento y las causas motivadoras del expediente; las representaciones sindicales expusieron sus posturas y sus dudas.

En la segunda reunión, tras las manifestaciones de la empresa, CGT expuso que, dado que se estaban manteniendo reuniones dentro del ámbito del art. 12 del "Convenio," criterios y procedimientos en procesos de ordenación", debían intentar promover alguna medida alternativa a la extinción de los contratos. Ante eso, planteó varias posibilidades (controles horarios para evitar realización de horas extraordinarias, planes de prejubilación, etc.).

La empresa manifestó "...en relación al artículo 12 del CC , donde se habla de la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad interna para reducir el número de despidos, considera que está pensado para supuestos en los que dichas medidas pueden ser aplicables, puesto que en el presente caso lo que es necesario es reducir la capacidad productiva, para lo que la reducción de salarios no ayuda, y tampoco la suspensión de empleos o eliminar aportaciones a sistemas de previsión. No obstante, se plantearán medidas de flexibilidad interna como la movilidad geográfica, sin cuya aplicación el número de extinciones tendría que ser superior, y que entran en la previsión del artículo 12 del Convenio y que se detallarán."

En la tercera y última reunión, CGT vuelve a recordar que no se ha dado cumplimiento a lo estipulado en el artículo 12 del Convenio colectivo, ya que no se han propuesto medidas alternativas a los despidos, tal como indica el citado artículo. Sobre el artículo 12 del convenio, "la empresa añade que, en el proceso actual, por la naturaleza de las causas, resulta muy complicado que a través de otras medidas de flexibilidad interna puedan superarse las mismas, pero a pesar de ello pueden valorarse medidas como la movilidad geográfica para aliviar el número de afectados, si se alcanza acuerdo con las representaciones sindicales."

Durante este período regulado en el artículo 12 del Convenio de Banca, CGT hizo diversas propuestas, tales como, Implantar un sistema de registro de jornada efectivo y riguroso para atajar las prolongaciones ilegales de jornada, medidas alternativas para ahorrar costes, mientras el sector mejora, a pesar de entender que el sector no va tan mal como dicen, ya que en el cuatrienio 2014- 2018 su RAE ha crecido un 55%.; descuelgue de Convenio colectivo en lo que se refiere a la aplicación de las subidas de salarios; moderación salarial de directivos; eliminación de bonus y aportaciones al plan de pensiones de la alta dirección; recuperar tareas externalizadas para dar trabajo a quienes se quedan sin funciones con el cierre de oficinas. Mayor dotación de las oficinas que no se cierran y reciben el negocio de otra. El traspaso supone más trabajo y se tiende a que se haga con la misma plantilla; Plan de formación para quienes se queden sin tareas y puedan llevar a cabo otras funciones que tengan que hacerse; Un plan de salidas ordenadas, mediante prejubilaciones a partir de cierta edad sin límite temporal, pues entiende que la gente de mayor edad suelen ser operativos, supuestamente los que más deberían salir.

Debiéndose concluir que se han cumplido los fines de tal precepto puesto que durante este período la empresa ha facilitado información sobre las causas del proceso de reestructuración y su alcance, propuso como medida de flexibilidad interna la movilidad geográfica para reducir el número de afectados.

A pesar del planteamiento de la parte demandante, lo cierto es que el período previo de negociación fue absolutamente respetuoso con su propia finalidad prevista en el artículo 12 del CC de Banca.

Por eso mismo no cabe sostener tampoco que en el desarrollo del período previo de negociación, el Banco no se atuviese a la buena fe, contemplado como concepto en el artículo 12 del convenio y por la jurisprudencia, entre otras, STS de 27 de mayo de 2013 (recurso 78/2012), en la que - si bien referida el artículo 51, es útil también para el precepto analizado- se establece la doctrina de que "... ha de reconocerse que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y - menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo (como a todo contrato: art. 1258CC) que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1ET "ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe"); b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de "la consecución de un acuerdo" y que el período de consultas "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento", está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negociadora..."

Así concebido el deber de buena fe, en el caso presente es manifiesto que las consultas existieron, las propuestas constan detalladamente en las actas, y la realidad de que el acuerdo no llegara a existir no significa que no hubiese tal período previo válido de negociación, ni tampoco que el mismo se llevase con ausencia de buena fe.

En cualquier caso, como sostiene el letrado del Banco, aun admitiendo a los meros efectos dialécticos, que se hubiere incumplido el mandato del artículo 12 del Convenio colectivo, ello no nos llevaría a la declaración de nulidad del despido colectivo, porque las causas de nulidad están tasadas en el artículo 124.11 LRJS, y es evidente que en ninguna de ellas tendría acomodo la previsión convencional de que se celebre un período previo al inicio formal del procedimiento de despido colectivo.

Cuarto.

Se invoca como causa de nulidad, la ausencia de buena fe negociadora en el período de consultas porque:

I. La empresa se negó a incluir entre los sectores de trabajadores más vulnerables excluidos de afectación del despido colectivo a las mujeres embarazadas o a las que estén en los meses posteriores a dicha maternidad, así como al grupo de trabajadores con reducción de jornada legal por guarda legal, a los trabajadores con

minusvalía reconocida al 33%, incluyendo sin embargo a otros grupos de trabajadores que no tendrían que tener especiales protecciones, como por ejemplo los trabajadores excedentes.

Al respecto, procede recordar que, en principio, y como norma general, es cierto que decidir las concretas personas afectadas por despidos objetivos es competencia única de la empresa y sólo puede revisarse judicialmente en los supuestos en que exista fraude de ley, abuso de derecho o móvil discriminatorio (sentencias del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1.998 y 15 de enero de 2.003, entre otras). Por ello, en el caso de que los contratos posiblemente afectados sean varios y el despido deba limitarse a alguno o algunos de ellos, puede plantearse el problema del alcance de la libertad empresarial para la selección y de su control, dado que la única preferencia establecida legalmente es la prevista en el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el artículo 68 del mismo cuerpo legal y artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, esto es, la de los representantes de los trabajadores, salvo previsión a favor de otro colectivo de trabajadores por convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas, sin que haya obligación legal de establecer tales exclusiones con carácter general , sin que de la normativa de aplicación pueda extraerse prioridad de permanencia en los despidos colectivos por motivos de embarazo o en el periodo en el que el trabajador está disfrutando de reducción de jornada por cuidado de un menor, a cuyo efecto procede citar la STS de 20 de julio de 2.018 (RCUD nº 2.708/16), pudiendo citarse igualmente en sentido parejo la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de febrero de 2.018 (asunto C-103/16). Como pone de manifiesto la primera de ellas:"(...) En la citada sentencia se señala que, en su caso, los criterios de selección y baremación individual han de acreditarse en el proceso de impugnación individual del despido, girando el debate en torno a si los criterios de selección son los suficientemente precisos y si ha quedado debidamente acreditada la correcta aplicación de tales principios a la trabajadora afectada". En el que es exigible que el empresario concrete los criterios tenidos en cuenta para la determinación de los trabajadores afectados por el despido, y en el que, en su caso, se podrá atender -en los supuestos en los que se tiene reducción de jornada de trabajo por cuidado de hijo o de trabajadoras embarazadas - al derecho a la no discriminación por razón de sexo, proclamada en el artículo 14 de la Constitución.

Concluyendo que, en el supuesto examinado la negativa de incluir entre los sectores de trabajadores más vulnerables excluidos de la afectación del despido colectivo a las mujeres embarazadas, a las que estén en los meses posteriores a la maternidad, así como, el grupo de trabajadores con reducción de jornada por guarda legal y a los trabajadores con minusvalía reconocida del 33%, no es causa de nulidad del despido colectivo ni puede considerarse actuación contraria a la buena fe negociadora.

II. Se alega que los criterios de selección, vinieron incluidos en el informe técnico, entendiendo que esta cuestión debiera ser propia de la negociación, sin que los criterios que finalmente se aprobaron se hayan modificado a pesar de las críticas a los mismos que incluso hicieron los sindicatos que acabaron siendo firmantes del ERE, señalando al efecto, que nos hallamos ante un procedimiento de despido colectivo que finalizó con Acuerdo, que contó con el aval de la mayoría de representación de los trabajadores, que representan en su conjunto el 82,99% de la representación de los miembros de Comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido y en aplicación de los criterios de selección fijados por la empresa, ex artículo 51.2 Estatuto de los Trabajadores , se plasmaron en el acuerdo tales criterios, sin que advierta la Sala que concurra causa alguna de nulidad por tal motivo.

III. Otra causa de nulidad invocada en la demanda es el incumplimiento del periodo mínimo entre reuniones con infracción de lo dispuesto en el artículo 7.5 del RD 1483/2012, precepto según el cual, "en empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales", disponiendo el apartado 2. "A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas." Es evidente que la norma admite el pacto en contrario, así como la libertad de las partes para acordar el intervalo entre las reuniones. En el supuesto enjuiciado se declara probado que las reuniones se han celebrado en las fechas acordadas por las partes. Así en la reunión de inicio del periodo de consultas se fijó la siguiente reunión para el día 28 de mayo e igualmente se acordó que se celebraran reuniones posteriores todos los martes y jueves, sin oposición alguna de CGT, además en cada reunión se acordaba al final de la misma la fecha de celebración de la siguiente. Por tanto, como sostiene

el letrado del Banco se ha respetado escrupulosamente la norma, al margen de que tampoco lo contrario supondría una causa de nulidad del despido colectivo.

IV. Por lo que se refiere a la documentación solicitada en el periodo de consultas, se alega la falta de información consistente en,

-Los datos necesarios para evaluar la evolución del empleo en el periodo que media entre 31/08/2018 y el 23/05/2019.

-El censo de la plantilla a fecha de inicio del periodo de consultas dado que se facilitó el censo a 1 de abril de 2019 y el inicio del periodo de consultas tuvo lugar el 23 de mayo de 2019.

-La valoración del desempeño y criterios para determinar por qué una persona está menos capacitada para adaptarse a un nuevo puesto oclusión. A las informaciones necesarias para contrastar la correcta selección de un trabajador para ser despedido en lugar de otro.

Sobre esa materia, el TS ha venido a elaborar un completo cuadro doctrinal que se asienta en los criterios que resumen perfectamente las SSTS 8-11-2017, rec.40/2017; 13-7- 2017, rec. 25/2017 ; y 23-11-2016, rec. 94/2016 , por citar algunas de las más recientes:

1º) Tal como se desprende de los arts. 51.2 ET , 4.2RD 1483/2012 y 2.3.a) Directiva 98/59 , la información se configura como un presupuesto ineludible de las consultas en el despido colectivo, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, por lo que éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas. Si, ante la documentación recibida, los representantes de los trabajadores entendiesen que es insuficiente deberán solicitarla a la empresa" (STS 20/07/16 -rco 323/14-, asunto "Panrico "), si quiera la carga de la prueba en orden a acreditar la necesidad de que tal documentación sea aportada corresponda -es claro- a la RLT.

2º) Pero la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor "ad solemnitate", y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen "intrascendentes" a los efectos que la norma persigue (proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET); con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo (art. 63.2 LRJ y PAC) e incluso en la normativa procesal (art. 207.c) LRJS)" (SSTS -todas de Pleno- 27/05/13 -rco 78/12-, asunto "Aserpal ";... 16/06/15 -rco 273/14 -, para PDC "Grupo Norte"; 23/09/15 -rco 64/15-, asunto "Assor Spain, SA "; 29/09/15 -rco 1/15-, asunto "Montajes Elementos de Calderería, SL "; y 20/10/15 -rco 181/14-, asunto "GEA 21 SA").

3º) Ello es así, porque como la básica finalidad de la obligación consiste-efectivamente- en que "los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente" (SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12 -; SG 27/05/13 -rco 78/12-, asunto "Aserpal";... SG 26/01/16 -rco 144/15-, asunto "Unitono"; SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto "Panrico ", con VP), la nulidad tan sólo debe asociarse a la insuficiencia documental que "impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo" (con estas u otras parecidas palabras, SSTS -Pleno- 17/07/14 - rco 32/14-, asunto "SIC Lázaro, SL "; 16/09/15 -rco 230/14-, asunto "Recuperación Materiales Diversos, SA "; 20/10/15 -rco 172/14-, asunto "Tragsa "; 20/10/15 -rco 181/14-, asunto "GEA 21 SA "; y 26/01/16 -rco 144/15-, asunto "Unitono ").

4º) Y si lo que se alega son " defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada no prevista normativamente, pero que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las

normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación ". (SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ; 18-5-2017, rec. 71/2016) .

La aplicación de estos criterios al caso presente determina la desestimación de la invocación de la demanda relativa a la falta de buena fe negocial por falta de entrega de la documentación solicitada del periodo de consultas.

La empresa aportó la información solicitada, salvo las evaluaciones individuales de desempeño que no se aportaron alegando que era documentación confidencial y reservada conforme a la normativa de protección de datos. La empresa facilita información sobre las altas y las bajas, salarios medios, reducciones de jornada, empleados con discapacidad, etc. (Acta nº 3, descripción 42).

De acuerdo con el artículo 1.1 del RD 1483/2012, a efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada. En el presente caso es cierto que no se aportó el censo de la plantilla existente en la fecha en que se inició el periodo de consultas (23 de mayo de 2019), puesto que se facilitó el existente a fecha 1 abril de 2019, si bien, en el acta de 28 de mayo el Banco facilitó información detallada de las altas y bajas del periodo transcurrido hasta el inicio del periodo de consultas, con detalle de la causa del alta o de la baja, por lo que se ha cumplido con la finalidad de la información necesaria, al haber llegado a conocimiento de la RLT los datos sobre la composición de la plantilla con tiempo suficiente para poder llevar a cabo el periodo de consultas.

Por lo que se refiere a las valoraciones de desempeño para poder contrastar la correcta selección de un trabajador para ser despedido, que ciertamente no se aportó en el periodo de consultas ni se ha admitido por la Sala la prueba documental solicitada a tal efecto por CGT, dado que comportaría la individualización anticipada del pleito. Estas mismas consideraciones llevan a la Sala en el supuesto actual a excluir la necesidad de que se aporten en el período de consultas las valoraciones de desempeño de los trabajadores, por varias razones: en primer lugar, porque el artículo 51ET y el RD 1483/2012, nada indican al respecto y la pretensión excede del mandato legal, que se limita a la exigencia de la determinación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. En segundo lugar, porque el derecho de defensa que corresponde al hipotético trabajador demandante, queda en todo caso garantizado con la posibilidad que el mismo tiene de reclamar a la empresa los datos que considere necesarios para presentar la correspondiente demanda (si duda de la legalidad de los criterios y/o de su correcta aplicación), acudiendo -a tales efectos- a los actos preparatorios y diligencias preliminares que regula la normativa procesal (arts. 76 y 77 LRJS; y art. 256 LEC), así como a la solicitud de oportuna aportación documental por parte de la empresa, para de esta forma acceder a todos los datos que le permitan comparar su concreta situación con la de sus compañeros no despedidos y -en su caso- poder combatir la concreta aplicación de los criterios de selección llevado a cabo por la demandada.

V. finalmente, se invoca como causa de nulidad que en los EREs llevados a efecto en Banco Santander que en los años anteriores la voluntariedad no fue tal, señalando al efecto que tal manifestación es irrelevante para el enjuiciamiento del presente despido colectivo, puesto que, son actos de ejecución posteriores que, en su caso, darán lugar al ejercicio de las acciones que en derecho correspondan.

Quinto.

Se alega que, los criterios de selección para la individualización de los trabajadores que resultan afectados no son objetivos, y dan lugar a fáciles discriminaciones, vulnerándose así el art. 14 CE.

Son muy numerosos los supuestos en que el TS se ha pronunciado sobre la cuestión suscitada en autos (ausencia o insuficiencia de los criterios de designación de los trabajadores despedidos) y de su incidencia en la calificación del despido. En síntesis, tal y como se recoge en la STS de 25-09-2018, rec. 43/2018, ha declarado:

-Que las insuficiencias documentales han de evaluarse con un criterio finalista y atendiendo al conjunto de la documentación aportada.

-Que el listado de trabajadores no es suficiente, sino que debe incorporarse también la indicación de criterios de selección de los despedidos.

-Que el carácter genérico o abstracto de los criterios no equivale a su ausencia.

-Que la buena fe exige que los representantes de los trabajadores negocien sobre los criterios propuestos por la empresa, sin limitarse a cuestionar su insuficiencia, incluso aunque sea con el respaldo en el Informe posterior de la Inspección de Trabajo.

-Que no solo ha de valorarse la aportación de criterios por parte de la empresa sino también su aceptación para negociarlos.

-Que solo la ausencia de tal aportación de criterios da lugar a la nulidad del despido.

- La genericidad de los criterios no equivale a su ausencia. -La STS 26 marzo 2014 (rec. 158/2013), Telemadrid sostiene la inexistencia de la causa de nulidad con base a la irregularidad e insuficiencia de criterios en la designación de los trabajadores afectados (arts. 51.2 ET , 124.9 LRJS y 3.1.e del RD. 1483/12, "pues lo que exige la norma es la aportación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, y solo la ausencia de tal aportación de criterios daría lugar a la nulidad del despido, lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios con independencia de la valoración que pueda hacerse de los mismos".

Por eso se acepta como cumplimiento del requisito el que se haga mención a las categorías de puestos de trabajo cuya supresión se consideró necesaria que se han considerado "aspectos tales como la versatilidad, recursos disponibles en la sección-departamento, coste económico y coste indemnizatorios... lo que si bien muestra cierta parquedad en la determinación no permite tampoco negar el cumplimiento del requisito". Sin que a ello obste el derecho del trabajador a la impugnación individual de considerarse afectado si no se hubieren respetado las prioridades de permanencia y demás derechos a que se refiere el art. 124 LRJS en en sus apartados 12 y sgs.

Aplicando la doctrina expuesta debemos resolver si la vaguedad de los criterios de selección de los trabajadores afectados constituye un incumplimiento de lo establecido en el artículo 51.2 e) ET y del coincidente artículo 3 e) del RD 1483/2012, lo que acarrearía la declaración de nulidad del despido, a tenor de lo establecido en el artículo 124.11 LRJS.

Debiéndose desestimar la declaración de nulidad del despido por tal motivo. Precizando que los criterios de selección han estado presentes en la negociación desde su fase inicial, de tal modo que no cabe hablar de ausencia de los mismos.

La mayor o menor generalidad de los criterios puestos sobre la mesa no equivale a su ausencia. Solo en este caso surge la nulidad del despido, lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios, con independencia de la valoración que pueda hacerse de ellos. Así lo ha sostenido la doctrina antes expuesta.

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas han sido los de adscripción voluntaria a los centros de trabajo, áreas o departamentos afectados, y subsidiariamente, en el supuesto de que no se alcance un número suficiente de adhesiones, se aplicarán los de "menor valoración en la evaluación del desempeño" y "menor polivalencia funcional, potencial del desarrollo o idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo". El criterio de voluntariedad se somete al derecho de aceptación por la empresa, cuyo rechazo se trata de objetivar mediante el recurso a distintas causas y entre las que también se incluye una de índole económica que se cifra en el "necesario y proporcionado equilibrio, en su aplicación y afectación, entre las distintas modalidades de coberturas indemnizatorias".

La normativa exige que los criterios de selección -que se manifiestan como diferencias de trato entre unos trabajadores que van a ser despedidos y otros que no van a serlo - no se encuentren desprovistos de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la decisión adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida, pues de otra forma resultarían discriminatorios. De esta forma, como recoge el informe de la Inspección de trabajo, cabe señalar que la formulación de los criterios de "menor polivalencia funcional", "menor o mayor potencial de desarrollo", y de "idoneidad para el desempeño" se presentan de una forma excesivamente imprecisa que podrían dar lugar, en su concreta aplicación, a situaciones discriminatorias. Conceptos como menor "empleabilidad", menor "polivalencia" o menor o mayor "proyección o idoneidad" pueden determinar apreciaciones subjetivas del empleador susceptibles de incurrir en discriminación, si estos no están acompañados de otras garantías que se presenten de forma objetiva y que permitan dotar de neutralidad al criterio en cuestión. Lo mismo cabe decir de la evaluación del desempeño, criterio que al igual que los anteriores solo resulta posible examinar en su concreta plasmación individual, mediante la comprobación, caso por caso, de su concurrencia, Por tanto, en su concreta aplicación práctica por la empresa, los criterios pactados deberán ajustarse al principio de no discriminación en el empleo por los motivos contemplados en el artículo 17.1 de la LET. Los representantes de los

trabajadores conocieron los criterios de selección desde el inicio del periodo de consultas, por lo que no cabe declarar nulo el despido colectivo por esa razón.

Los criterios fueron establecidos de modo válido, aunque se presenten de una forma imprecisa. Cosa distinta es que se cuestione el modo de aplicarlos, pero ese debate queda al margen del procedimiento de impugnación del despido colectivo como tal (STS 26 enero 2016, rec. 144/2015, Unitono). En ese sentido, el artículo 124.2 LRJS dispone que en ningún caso son objeto del procedimiento de despido colectivo las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas pues "tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual".

Sexto.

Se invoca la vulneración del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical del sindicato demandante por no formar parte de la Comisión de seguimiento del acuerdo de finalización del periodo de consultas, de la que sólo forman parte los firmantes y sin permitir su presencia en dicha comisión, aunque sea sin voto para poder comprobada la forma de aplicación de los criterios de selección, más aún si dichos criterios son inconcretos, lo que impide que en la fase final del expediente se pueda desarrollar función sindical alguna por los no firmantes, que son informados tan sólo de los listados de afectados cuando los trabajadores ya van a ser despedidos. Se cita a tal efecto, la STSJ de Cataluña de 29-01-2013, rec. 5832/2012. Es cierto que dicha sentencia, con cita a su vez de doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo declara que, "...si el sindicato demandante ha intervenido hasta el final en la negociación del expediente de regulación de empleo, acudiendo a todas las reuniones sin excluirse de ninguna de ellas, debe formar parte de la comisión de seguimiento del acuerdo en función de su proporcional representatividad en el comité de empresa, aunque no haya dado su conformidad al mismo..." Pero se debe significar que, en todo caso, esta circunstancia no es causa de nulidad del despido, porque el despido colectivo no se ha efectuado con vulneración de derechos fundamentales, lo que daría lugar a la declaración de nulidad tal y como establece el artículo 124.11 LRJS. En este caso, la vulneración de derechos fundamentales no se ha producido durante y con ocasión del periodo de negociación del despido colectivo. Cuestión distinta es, si la exclusión de CGT en la Comisión de seguimiento del expediente de regulación de empleo, vulnera su derecho a la libertad sindical, lo que podrá plantearse a través del procedimiento idóneo-tutela de derechos fundamentales-que obviamente no es acumulable a la demanda de impugnación de despido colectivo en virtud de lo dispuesto en el artículo 178 LRJS. y que, en su caso, deberá formularse cumpliendo los requisitos generales, además de los específicos de esta modalidad procesal establecidos en la LRJS.

Séptimo.

La parte demandante entiende que no concurren las causas que se alegan en el despido y en todo caso el número de afectados por el expediente no guarda proporción con las causas alegadas, pero lo cierto es que en el suplico de la demanda tan sólo se solicita la declaración de nulidad de la decisión extintiva y no obstante entender que no concurren las causas del despido colectivo ni la proporcionalidad con las extinciones previstas en el mismo no solicita la declaración de no ajustado a derecho del despido y ello porque las indemnizaciones pactadas superan los mínimos legales establecidos para un despido improcedente y nada se lograría para los trabajadores afectados con tal declaración de no ajustado a derecho del despido. Sin que la Sala entre a valorar y decidir sobre la concurrencia de las causas al no haberse formulado la súplica correspondiente, en los términos adecuados, al contenido de la pretensión ejercitada.

Octavo.

Finalmente, como sostiene la parte demandada, no podemos dejar de reseñar la singular relevancia que ha de otorgarse al acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas por las Secciones Sindicales que ostentan en su conjunto el 82,99% de la representación de los miembros de Comités de empresa y delegados de personal en el ámbito de afectación del despido, y al que debe sin duda atribuirse el especial valor que de ello se deriva, en orden a valorar la concurrencia y justificación de las causas invocadas por la empresa para el despido colectivo,

así como del cumplimiento de todos los requisitos y formalidades aceptados por tan relevante mayoría. Dato al que debe otorgarse una singular relevancia por el especial conocimiento de la situación y problemática de la empresa del que sin duda disponen los que representan a una mayoría tan amplia de los trabajadores, poniendo de esta forma en especial valor el resultado final del proceso de negociación colectiva. (Como mantienen las SS.TS de 13 de julio de 2017, 436/2017, de 17 de mayo y 8 de noviembre de 2017 (RJ 2017/5295))

Se ha acreditado que la empresa ha cumplido los deberes informativos exigidos por el art. 51.2 ET y los arts. 4 y 5 RD 1483/2012, siendo significativo que el informe de la Inspección de Trabajo en el apartado relativo a la reunión mantenida el 20. 06. 2019 en la sede de la Dirección Especial de Inspección con los representantes de la empresa y de la Comisión representativa de trabajadores, en la que la mayoría de los representantes de los trabajadores reconocieron que por la empresa se había respetado el procedimiento, habiéndose celebrado siete reuniones en el que las partes habían negociado de buena fe, alcanzándose finalmente un acuerdo fechado el 17.6.2019, que ha sido suscrito por la mayoría de los integrantes de la CRT, a excepción de la representación sindical de CGT . En las conclusiones el Inspector de Trabajo admite que el periodo de consultas se ha desarrollado bajo parámetros de buena fe, habiéndose cumplido el objeto para el que fue diseñado por el legislador, al haber alcanzado un acuerdo que ha reducido el número de afectados y ha limitado las consecuencias de los posibles despidos y respecto a la concurrencia de las causas justificativas del despido, estas se acreditan debidamente en la documentación presentada por la empresa, habiendo sido reconocidas por la parte social firmante del acuerdo.

Por todo lo expuesto, procede desestimar la demanda formulada como propone el Ministerio Fiscal en su informe, absolviendo a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda.

Noveno.

Finalmente, se solicita por el letrado de Banco Santander S.A. la imposición de una multa por temeridad procesal a CGT,

- Por haber manifestado en el periodo de consultas que no estaban en disposición de firmar acuerdo alguno por existir un mandato confederal.

- Por alegar en la demanda que no concurren las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa y la falta de proporcionalidad de las extinciones acordadas y no contener el suplico de la demanda pretensión alguna en relación a estos extremos.

- Por haber aportado la prueba documental después de haber recogido la documentación del Banco.

Pretensión a la que se opone la letrada de CGT porque,

-Si bien entiende que no concurren las causas, la ley permite que se impugne el despido pidiendo la nulidad, sin que se solicite la declaración de no ajustado a derecho del despido porque las indemnizaciones acordadas son superiores a las legalmente previstas para el despido improcedente, pero de ello no se puede derivar la existencia de mala fe procesal.

-En cuanto a la negativa a firmar el acuerdo, es cierto que, en el periodo de consultas, manifestó que CGT no iba a firmar el acuerdo por tratarse de una empresa con beneficios y además la parte demandada no había hecho aportaciones al Tesoro Público en los ERES de 2013,2016 y 2017, por lo que tales manifestaciones deben valorarse en el contexto en el que se produjeron.

-En cuanto a la aportación tardía de la prueba pide disculpas por haberla presentado de forma tardía sin que ello implique mala fe procesal.

Para la imposición de sanciones pecuniarias con base en el artículo 97.3 LRJS, es presupuesto necesario que exista mala fe o notoria temeridad del litigante, acreditativa de un abuso en el ejercicio del derecho a la tutela judicial; entendiéndose que existe mala fe cuando la parte es consciente de la absoluta inconsistencia jurídica de su postura, ya estribe ésta en un pretender, ya en oponerse a la justa pretensión de adverso. Y se da la temeridad en quien desconoce la completa falta de fundamento atendible de su conducta por ausencia inexcusable de la diligencia más elemental (por todas, Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 1993 y 14 de marzo y 10 de diciembre de 1996). pues bien, en cuanto a la portación de la prueba, tampoco la parte demandada presentó la prueba en el plazo concedido en el auto de la sala. En cuanto a las manifestaciones del periodo de consultas , no cabe deducir de las mismas una actuación temeraria y por lo que se refiere a la alegación de la demanda relativa

a la falta de las causas alegadas por la empresa en el despido colectivo sin pedir las consecuencias jurídicas de su ausencia, más bien, se trata, de una actuación errónea o desenfocada, pero no temeraria o por mala fe procesal por lo que no cabe imponer a la parte demandante la multa por temeridad y mala fe procesal solicitada por el letrado del Banco Santander S.A.

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

FALLAMOS

Desestimamos la demanda formulada por D^a Laura D^a. LAURA DE GREGORIO GONZÁLEZ, Letrada del Ilustre Colegio de Madrid, actuando en nombre y representación de la FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBACC.G.T.), contra la empresa BANCO SANTANDER, S.A., SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) en Banco Santander, S.A., Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en Banco Santander, S.A., FEDERACIÓN INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL CRÉDITO (FITC), Sindicato STS en Banco Santander, S.A., y, como interesados, Sindicato EUSKO LAGILEEN ALKARTASUNA (ELA) en Banco Santander, S.A., Sindicato CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) en Banco Santander, S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO al amparo del art.124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0169 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0169 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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.