

Registro de entrada

Copia para la organización

Identificador:

710765

710765

Fecha entrada:

23/07/2013 14:33:15

Orden:

SOCIAL

Forma presentación:

EN MANO

Presentado por:

SANCHE DE LA CRUZ, JUAN

Contenido:

DEMANDA Y DOC

Madrid, martes 23 julio 2013

Unidad Funcional de Registro y Reparto

A LA SALA DE LO SOCIAL DEL LA AUDIENCIA NACIONAL

JUAN SÁNCHEZ DE LA CRUZ, graduado social, actuando en nombre y representación del SINDICATO DE TRABAJDORES DE CRÉDITO (STC-CIC), según acredita a medio de la adjunta copia del Poder otorgado a su favor el 07.06.2013, ante el Notario del Ilustre Colegio de Oviedo don José Maria Moutas Cimadevilla, número de protocolo 1273 Fax 985170999 tlfno. 985170888. correo electrónico: V gabinetejurdico@.telecable.es, y MARTA RODIL DÍAZ, letrada, en representación de CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI), según acredita a medio de la adjunta copia de escritura de apoderamiento otorgada a su favor ante el Notario del Ilustre Colegio de Asturias don Angel Aznárez Rubio, número de protocolo 1536, y domicilio a efectos de notificaciones en Madrid, calle De Los Reyes, nº 11 - 5° C, 28015 tlfno. 985170819 y correo electrónico "martarodil@gmail.com", ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, comparecen a medio del presente escrito, y como mejor proceda en Derecho, DICE:

Que formulan DEMANDA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LIBERTAD SINDICAL, en su vertiente de derecho a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA y VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO, al amparo de lo dispuesto en el artículo 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, contra:

LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. (GRUPO LIBERBANK A EFECTOS LABORALES), CON C.I.F. A-86201993 Y A15011489, respectivamente, con domicilio en Madrid, Carrera de San Jerónimo, 19, Código Postal 28014,

FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO), con

domicilio en Madrid, Plaza Crisanto Martos, 4-7ª planta, Código Postal 28005.

FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABJADORES (FES-UGT),, con domicilio en Madrid, avenida de América, 25-7ª planta, Código Postal 28002.

Que por ser partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa, esta parte solicita que se cite de comparecencia a los actos de conciliación y juicio con la consideración de parte a todos los efectos legales a:

CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, con domicilio en Madrid, calle Silva, 2-5°-1, Código Postal 28013.

CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, con domicilio en Madrid, calle Fernando el Santo, 17-3°, 28010.

APECASYC-ASOCIACIÓN PRFESIONAL DE EMPLEADOS DE CRÉDITO Y AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, con domicilio en Plaza Velarde, 3, Santander, Código Postal 39001.

De igual forma, deberá ser tenida como parte el **MINISTERIO FISCAL**, de acuerdo con lo establecido en el art. 177. 3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La demanda que encuentra su expresión en los siguientes:

HECHOS:

Primero.- La empresa demandada, dedicada a la actividad bancaria, tiene centros de trabajo distribuidos por todo el territorio nacional y una plantilla de unos 5200 trabajadores.

La empresa, promovió un expediente de regulación de empleo sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada, que fue seguido con el número 247/13, ante la Dirección General de Empleo por cuanto afecta a trabajadores de más de una comunidad autónoma, al tener la empresa centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional, tras finalizar el 08.05.2013 el periodo de consultas sin acuerdo con todas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación.

En el proceso negociador intervinieron como partes negociantes:

LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. (GRUPO LIBERBANK A EFECTOS LABORALES), en adelante LIBERBANK

COMISIONES OBRERAS. FEDERACIÓN DE SERIVICIOS FINANCIEROS Y ADMINSITRATIVOS, (en adelante CC.OO).

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, (en adelante UGT).

CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, (en adelante CSICA).

CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, (en adelante CESIF).

ASOCIACIÓN PRFESIONAL DE EMPLEADOS DE CRÉDITO Y AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, (en adelante APECASYC).

SINDICATO DE TRABAJDORES DE CRÉDITO, (en adelante STC)
CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, (en adelante CSI).

Segundo.- Negociación y periodo de consultas.

La empresa estableció un calendario de reuniones previo que se iniciaron el 16.10.2013, de cara a mantener una "negociación previa y limitada en el tiempo", en la que participaron UGT, CC.OO y CSICA.

A la segunda reunión celebrada el 24.10.2012, se sumaron la Mesa Negociadora, el resto de sindicatos con representación en la empresa.

Hubo dos nuevas reuniones los días 24.10.2012 y 27.10.2012, meramente informativas, no volviendo a convocar a la Mesa nuevamente hasta el 17.04.2013, en la que tampoco existió ningún tipo de negociación, negándose la empresa a entregar la documentación ya requerida previamente.

El 23.04.2013, LIBERBANK comunicó a la representación legal de los trabajadores el **inicio del periodo de consultas** del Expediente de Suspensión de Contratos y Modificación de Condiciones, invocando para ello lo establecido en el art. 47 del E.T. y artículos 17 y 18 del R.D. 1483/12, de 29 de octubre, así como los art. 41 y 82.3 del E.T. en lo relativo a la modificación de condiciones e inaplicación del Convenio Colectivo.

El periodo de consultas en el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo, reducción de jornada y modificación de condiciones de trabajo se estableció con un ámbito temporal de duración de 15 días, según lo establecido en los preceptos invocados, celebrándose reuniones los días 23.04.2013, 30.04.2013, 07.05.2013 y 08.05.2013, que finalizaron sin acuerdo.

En la reunión del 23.04.2013, se constituyó formalmente la Mesa Negociadora no entregando la empresa a los representantes de los trabajadores la documentación precisa y necesaria a la que venía obligada. En la reunión celebrada el 30.04.2013, LIBERBANK, sigue sin entregar la documentación necesaria y a la que viene obligada por imperativo del art. 18. 2 del R.D. 1483/12, de 30 de octubre.

En la reunión de 07.05.2013, no se produjo ningún avance ante la cerrazón y absoluta falta de interés negociador de la empresa, además de seguir sin entregar la información requerida.

El día 08.05.2013, se celebra la última reunión que finaliza sin acuerdo con todas organizaciones sindicales intervinientes, al haber sido imposible alcanzarlo, ante la inmovilidad de la empresa. Por todo ello, STC y CSI, entregaron su informe final en el que hicieron las valoraciones sobre las irregularidades y la falta de voluntad negociadora de la empresa en el desarrollo del perdido de consultas.

Asimismo, por parte de la Corriente Sindical de Izquierda, durante el período de consultas, se habían formulado diferentes denuncias ante Inspección de Trabajo, poniendo de manifiesto las irregularidades habidas en el procedimiento por la empresa, así como solicitando la mediación del propio inspector o que se personase en su caso las reuniones para verificar la existencia de durante irregularidades. También, se puso en contacto con el organismo competente europeo a fin de recabar la información sobre las medidas solicitadas a la empresa, información que una y otra vez, era negada por la empresa.

Tercero.- Finalizado el periodo de consultas, LIBERBANK, comunicó a la Dirección General de Empleo la finalización del periodo de consultas y a las organizaciones sindicales intervinientes la adopción de las medidas de regulación de empleo que pusieron fin al Expediente de Regulación de Empleo 247/13, (en adelante ERE).

En un ejercicio de absoluta incongruencia, las medidas finalmente aplicadas, fueron más lesivas aún para los trabajadores que las inicialmente presentadas en la Comisión Negociadora. En síntesis, las medidas consistieron en la suspensión de 1332 contratos de trabajo durante 18 meses dentro de un periodo de tres años desde el 15.06.2013; suspensión del contrato y reducción de de jornada de un 30% de unos 1000 contratos durante un periodo de cuatro años, desde el 16.06.2013; reducción; y reducción de jornada entre un 10, 04 y 13, 56% para el resto de la plantilla.

Además, la empresa aplicó, con efectos al 01.06.2013, medidas de reducción salarial entre un 4, 75% y un 19, 00%; suspensión de las aportaciones al Plan de Pensiones desde el 01.06.2013 hasta el 31.05.2017; suspensión de diversos beneficios sociales y salariales como la supresión de trienios y ascenso por antigüedad durante el periodo 01.06.2013 a 31.06.2017; Mejoras Plus Convenio en BCCM; Plus Sentencia Terminales a los trabajadores procedentes de BCCM; Mejora ayuda de estudios de Convenio en BCCM; Pagas de 25 años de servicios/premiso de dedicación; Seguro de vida colectivo de los empleados de Cajastur, Caja Cantabria y BCCM; Seguro médico de los empleados de Cajastur; Cesta de Navidad de los empleados de BCCM;- Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja Extremadura; Ayuda familiar los empleados procedentes de Caja Extremadura; Bolsa de vacaciones a los empleados procedentes de Caja Extremadura; la suspensión de las aportaciones a los Planes de Pensiones, unos son conceptos recogidos especificamente en el Convenio Colectivo que no pueden ser suprimidos por la empresa estando vigente el Convenio, pues como establece el párrafo primero del número 3 del art. 82 "Los convenios colectivos regulados por esta Ley **obligan** a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia". Por lo tanto, la empresa no puede, salvo que se produzca el "acuerdo" al que se refiere el parrafo segundo, unilateralmente suprimir los conceptos establecidos en el Convenio ni suspender las

aportaciones al Plan de Pensiones, estando vigente el mismo, y sin el cumplimiento de los requisitos a los que se alude en el mencionad artículo.

Cuarto.- Durante la fase de consultas, se produjeron diferentes irregularidades denunciadas por la representación de los sindicatos como: falta de representación en la Mesa de centros de trabajo ubicados en Cataluña, Castilla y León, País Vasco, Andalucía, Galicia, Islas Canarias Murcia o Aragón; no entregar las Cuentas provisionales del actual ejercicio económico; justificación de los criterios tenidos en cuenta por la empresa para la designación de los trabajador afectados por las medidas de suspensión y reducción de jornada; falta de información real sobre las medidas en orden al alcance de las mimas hasta 2017. Estas infracciones fueron sistemáticamente denunciadas por los sindicatos ahora demandantes, incluso hasta en la Dirección General de Empleo.

Gran parte de estas irregularidades denunciadas, fueron objeto del requerimiento efectuado desde la Dirección General de Empleo el 13.05.2013, a raíz de los incumplimientos empresariales apreciados por la Dirección General de Empleo, en el que, textualmente "SE ADVIERTE QUE LA EMPRESA DEBERÁ APORTAR A ESTA Dirección General así como a la representación legal de los trabajadores la siguiente documentación:

- Acreditación de la representación de los trabajadores: Actas de elección de los centros de trabajo afectados pertenecientes a Cataluña, Castilla y León, País Vasco, Andalucía, Galicia, Islas Canarias, Murcia y Aragón, de los que no se menciona la composición de la misma o si se han elegido r4epresentaes ad hoc o delegado la representación en otros representantes con motivo del expediente, al existir con anterioridad (art. 26 del RD 1483/2012, de 29 de octubre).
- Comunicación del inicio del periodo de consultas a los centros de trabajo afectados en las siguientes Comunidades Autónomas: Cataluña, Castilla y león, País Vasco, Andalucía, Galicia, Islas Canarias, Murcia y Aragón, además de la solicitud de emisión de

<u>informe</u> al que se refiere el art. 64. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

<u>Cuentas provisionales del actual ejercicio económico</u> firmadas por representantes de la mercantil.

El **informe final emitido** sobre el único expediente tramitado por la empresa ante la Dirección General de Empleo se expresa en los siguientes términos:

"CONSIDERACIONES DE LA INSPECCIÓN SOBRE EL EXPEDIENTE:

Analizadas las actuaciones oportunas, esta Inspección entiende que, para concluir el informe se deben hacer las siguientes consideraciones:

1.- Que el expediente presenta irregularidades en relación con la documentación preceptiva y necesaria a aportar para acreditar causa económica, en concreto la existencia de pérdidas, como es la aportación de las cuentas provisionales del ejercicio vigente (2013) a fecha de la comunicación de inicio del periodo de consultas, incumpliendo lo establecido en el artículo 18.2 y 3 en relación con el artículo 4 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, máxime cuando la empresa pretende proceder a la aplicación de las medidas, en un período de tres y cuatro años desde junio de 2013 hasta junio de 2017. Tal deficiencia se mantuvo durante el desarrollo del periodo de consultas no haciendo entrega de las cuentas provisionales a los representantes legales de los trabajadores durante las negociaciones. La empresa por primera vez aporta tal documentación en fecha 24 de mayo de 2013, cuando ya había finalizado el periodo de consultas y se había formulado la comunicación de fin del mismo así como la decisión empresarial final.

La falta de entrega de las referidas cuentas provisionales, documentación de la suficiente entidad e importancia, podría haber mermado la capacidad de negociación de los representantes legales de los trabajadores, incumpliendo así la empresa lo establecido en el artículo 20.1 del RD 1483/2012, el cual recoge expresamente: "A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe".

- 2.- Que a pesar de que ambas parte, acordaron negociar en el mismo período de consultas tanto el expediente de regulación de empleo como la modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del convenio, según el contenido de las actas, las dos últimas cuestiones no fueron tratadas (sólo hay una referencia en una propuesta que realiza la parte social a la reducción de salario y aportación al plan de pensiones).
- 3.- Que ni en la comunicación inicial ni en la comunicación de fin de periodo de consultas dirigido a la Autoridad Laboral se fija un calendario con los días concretos de suspensión o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados, en el caso de la reducción del 30%, no se determina el horario de trabajo afectado, incumpliendo con todo ello lo exigido por el RD 1483/2012 de 29 de octubre en su artículo 20.6.
- 4.- En cuanto a la necesaria adecuación de las medidas de suspensión y de reducción de jornada a la situación "coyuntural" que se pretende superar (tal como exige el artículo 16.3 del RD 1483/2012 de 29 de octubre), y cuyo carácter alega la empresa en su memoria explicativa, no resulta coherente el excesivo plazo de aplicación de las medidas que pretende la empresa (tres años en el caso de la suspensión y cuatro en el caso de la reducción de jornada), máxime teniendo en cuenta el gran volumen de trabajadores afectados (5.447).
- 5.- Al igual que las consideraciones de la Dirección General de Empleo, ésta Inspección considera que los criterios de designación de los trabajadores

afectados adolecen de vaguedad y falta de concreción, no diferenciándose los mismos según la medida a aplicar.

En base a cuanto antecede, se remite el presente informe a la Autoridad Laboral, a efectos de su incorporación al procedimiento, conforme a lo establecido en el artículo 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tras redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo."

Quinto.- Las medidas comunicadas finalmente por la empresa a la Dirección General de Empleo y los representantes de los trabajadores el 22.05.2013, fueron comunicadas individualmente a los trabajadores el 24.05.2013, las relativas a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo y beneficios sociales, con efectos al día 01.06.2013, y las medidas sobre suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada, la comunicación individual se efectuó el 14.06.2013, entrando en vigor el 16.06.2013.

Sexto.- Contra las medidas finalmente adoptas por la empresa y que ponían fin al ERE 247/13, las diferentes organizaciones sindicales que participaron en la Mesa de Negociación, interpusieron escritos de mediación ante el Servicio Interconfederal de Medicación y Arbitraje (SIMA), señalándose para el acto de mediación el 25.06.2013.

A las 9, 30 horas se celebró con el resultado de "INTANDO SI EFECTO", las mediaciones promovidas en los Expedientes del SIMA 290/13, 298/13, 306/13 Y 306/13. Por los Secretarios Generales de los sindicatos promotores STC-CIC, CSI, CSIF, CESICA y APECASAYC, hicieron manifestaciones complementarias, igualmente recogidas, en el sentido de manifestar "Que aun estando presentes en la Sala los representantes de LIBERBANK Y BANCO CCM, por realizarse una única vista de los expedientes 290, 298, 306 y 308, a propuesta del SIMA, se

niegan a comparecer en la conciliación promovida con número expediente 290°. El Acta se firma a las 13, 06 horas.

٠.

Sin embargo, LIBERBANK sí comparece en el Expte. 308/2013, promovido por las centrales sindicales codemandadas, que se celebra simultáneamente y finaliza a las 12, 23 horas, levantándose al efecto "Acta de Acuerdo", y en el que las centrales sindicales minoritarias hicieron las manifestaciones allí constan. Así, y con relación al Acta de Acuerdo, A preguntas de CSICA, "la representación de LIBERBANK manifiesta que cabe adherirse al acuerdo previo a este acto, pero que este no puede negociarse. CSICA no ha sido convocada para negociar el preacuerdo o acuerdo cerrado que se ha elevado a acuerdo del SIMA.

En el acuerdo previo y en el del SIMA hay materias que debieron tramitarse por el procedimiento del art. 82. 3 del E.T."

STC-CIC y APECASYC, manifestaron: "1.- Que están llamando reducción de jornada a situaciones que tienen suspensión de contrato.

- 2.- Hacer constar que hay vulneración sindical porque a las 7, 00 h de hoy ya era público el documento de acuerdo en internet y a nosotros n nos dieron oportunidad de negociarlo.
- 3.- Es imposible valorar el acuerdo porque la empresa sigue sin entregar la documentación necesaria para ello y consideramos la medida injustificada, desproporcionada y discriminatoria".

Por CSI, se manifestó: "Consideramos que las medidas no se han justificado, son desproporcionadas y discriminatorias.

No se ha dado la posibilidad a esta parte de participar en la negociación.

El acuerdo firmado es similar a las medidas planteadas en periodo de consultas, con variaciones cosméticas. Se llama reducción de jornada a situaciones de contrato, etc.

Entendemos que el presente acuerdo incumple los requisitos de buena fe, ausencia de fraude, de toda negociación colectiva, salvando artificialmente los requisitos de cualquier periodo de consultas.

Existe vulneración sindical, pues a las 7 de la mañana del día de hoy se ha publicado en la red el acuerdo, que tuviéramos oportunidad de negociarlo".

Por CSIF se manifestó: "Que el acuerdo presentado por la empresa y los Sindicatos CCOO y UGT exceden el objeto de la materia reflejada en la solicitud que esta referido a la aplicación de los art. 41 y 47 del E.T., en el acuerdo se extiende a otras materias tales como conversión temporal de una parte de la retribución fija en retribución variable de aplicación para toda la plantilla, la suspensión de las aportaciones al Plan de Pensiones, que se incluyen en el art. 82 del ET, y otras medidas de inaplicación del art. 82.3 del E.T., entendiendo que no es cauce procesal adecuado la mediación +

Séptimo.- A la vista del contenido del Acta 308/2013, parece evidente que: 1. Existía un acuerdo previo al Acto de Mediación entre LIBERBANK y las centrales mayoritarias, acuerdo que claramente, por los términos y materias reguladas en el mismo y teniendo en cuenta el paquete de medidas que diferia del presentado por la empresa en el periodo de consultas y también del impuesto posteriormente pro la empresa de modo unilateral, necesitó de una previa y extensa negociación a su firma, por tanto, se excluye a los demandantes de dicha negociación y de la participación en la toma final del acuerdo y por tanto de su firma ; 2. Ese acuerdo ya habia sido "colgado" en internet a las 7, 00 horas, cuando el Acto de mediación estaba fijado para las 10, 15 horas; 3. Ese acuerdo era cerrado y desconocido para el restos de las organizaciones intervinientes en la Mesa de negociación del ERE 247/13. 4. Los firmantes del acuerdo excluyen de manera intencionada y maliciosamente al resto de sindicatos. 5 Sólo le "ofrecen" la posibilidad de adherirse. 6. El acuerdo llevado a cabo entre LIBERBANK, CC.OO y UGT, excede las materias que habían sido objeto de negociación en el ERE e incluyen en el mismo, aspectos relativos al art. 40, 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que no habían sido objeto de negociación previa.

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

Si ya resulta grave la exclusión del resto de los sindicatos en la negociación llevada por los codemandados al margen de la Mesa de negociación y del periodo de consultas, consideramos que más agrave aún resulta el Apartado VII, del acuerdo referido a la Comisión de Seguimiento, por el cual las partes acuerdan la creación de "una Comisión de Seguimiento de carácter paritario, de interpretación seguimiento y desarrollo del acuerdo, integrada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y por el mismo número de personas en representación de las Entidades".

Es decir, la única posibilidad que se deja al resto de organizaciones sindicales con implantación suficiente y debidamente legitimados para intervenir en el seguimiento del Acuerdo, consiste en una rúbrica "a ciegas" sobre un texto ya elaborado; es decir, la exclusión de la Comisión de Seguimiento implica una grave limitación de la función sindical y vulnera el derecho a la libertad sindical establecido como fundamental en la Constitución Española y asimismo, del de igualdad, al mantener en una posición de "interlocutores válidos" a unos sindicatos frente a otros, cara a los trabajadores de la empresa y de manera pública y notoria.

Más importancia debe dársele a dicha actuación ilegal teniendo en cuenta la implantación en Asturias de los sindicatos demandantes que ostentan la mayoría (en conjunto) en el correspondiente órgano de representación social.

Por si fuese poco, ese mismo día 25 de junio, antes incluso de celebrarse el Acto de Mediación ya había aparecido en Prensa el Acurdo al que habían llegado los codemandados, aún pendiente de celebración del Acto de mediación ante el SIMA. Por tanto, la difusión del acuerdo, con la correspondiente exclusión de los demandantes, no pudo haber sido más extensa e inmediata, sin permitir ninguna capacidad de reacción o respuesta ante la vulneración de los derechos fundamentales de que habían sido objeto, ni de información siquiera, al presentárseles un documento del que **no** habían sido informados y sobre el que desconocían totalmente el contenido de sus términos.

Por tanto, teniendo en cuenta que en el Acto de Medicación celebrado en el SIMA las partes firmantes se limitaron tan solo a dar una "apariencia" o cobertura legal a un acuerdo adoptado de manera ilegal, es por lo que, siguiendo el art. 67 del Estatuto de los Trabajadores es nulo ya que, el Acuerdo formalizado ante el SIMA, carece de validez formal alguna, tanto por la forma en que fue realizado (vulnerando totalmente el procedimiento legalmente establecido, sobre lo que volveremos más adelante) como por las partes firmantes, al excluir al resto de las organizaciones representativas y legitimadas en su intervención.

Octavo.- Por otra parte, el Acuerdo al que llegaron los demandados, prescindiendo total y absolutamente del procedimiento, incluyendo materias que no habían sido objeto de negociación en el ERE 247/13, sólo podría haberse llevado a cabo en un proceso de negociación de un nuevo ERE, y cumpliendo los requisitos y formalidades reguladas en el Real

Decreto 1483/12, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Finalizado el ERE, sin acuerdo e imposición unilateral por LIBERBNK de las medidas comunicadas a los representantes de los trabajadores el día 22 de mayo y el 14 de junio, el ERE 247/13, debe darse por finalizado, debiendo, por tanto, iniciarse un nuevo ERE siguiendo el correspondiente proceso legal y reglamentario establecido, procedimiento con el que salvaguardando los derechos de intervención, información y negociación de los sindicatos demandantes y del resto de los sindicatos con la debida legitimación para ello, y por tanto, del cumplimiento de sus obligaciones de defensa y representación de los trabajadores en general, no sólo de sus afiliados.

Noveno.- Vistas las circunstancias en que se desarrollaron los hechos objeto de vulneración del derecho de libertad sindical y de igualdad de los demandantes, esta parte entiende que debiendo señalarse en todo caso, como hechos susceptibles de declararse como infracción muy grave de la LOLS, a efectos de la fijación de la indemnización por daños y perjuicios correspondientes, ésta tiene un valor orientativo y como se ha dicho, en base a las gravísimas consecuencias de su actuación, y la situación en la que quedan los demandantes, sindicatos con implantación mayoritaria y en el Órgano de representación de los trabajadores en Asturias, se solicita como indemnización por daños y perjuicios de carácter moral de 50000, 00€ para cada uno de los sindicatos demandantes.

Décimo.- Al tratarse de un procedimiento de derechos fundamentales, está excluido del procedimiento de mediación previo.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

I.- Competencia. Es competente la Audiencia Nacional, tanto por las

partes litigantes, como por la materia y el territorio, de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2. h) y k) y 8. 1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en concordancia con el artículo 67. 2° de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, de 1 de julio de 1985.

II.- Legitimación activa y pasiva.- En cuanto a la legitimidad de esta parte, y en virtud de lo establecido en el art. 177. 1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, los sindicatos demandantes Sindicato de Trabajadores de Crédito y Corriente Sindical de Izquierdas, consideran lesionado su derecho a la libertad sindical, en su vertiente o extensión a su derecho a la negociación colectiva, y como parte del derecho fundamental protegido en el art. 28 de nuestra Carta Magna, así como la vulneración del principio de igual de trato consagrada en el art. 14 del la Norma Fundamental.

Respecto de la legitimación pasiva de los demandados, su acuerdo al margen del procedimiento establecido en el acuerdo suscrito el 25.06.2013, y su oposición a la participación en la negociación de los sindicatos demandantes, vulnera, en opinión de esta parte, el derecho a la libertad sindical en su vertiente antes alegada del derecho a la negación colectiva y la igualdad.

- III.- Es preceptiva la intervención del Ministerio Fiscal, según lo establecido en el art. 177. 3 de la LRJS.
- IV.- Fondo del Asunto. La cuestión se limita a dirimir si el acuerdo al que llegan los demandados con exclusión de las demás organizaciones sindicales lesiona la libertad sindical de los demandantes y vulnera las normas del procedimiento en cuanto a la materialización del acuerdo.

Así las cosas, como ya indicamos en el apartado reservado a la redacción de hechos, el 24.04.2013, la empresa comunica el inicio de apertura del periodo de consultas en el ERE 247/13, celebrándose

reuniones los días 30 de abril y 7 y 8 de mayo, finalizando el periodo de consultas sin acuerdo con ninguna de las organizaciones sindicales que representaban a los trabajadores, por lo que LIBERBANK Y BANCO CCM, Grupo a efectos laborales, comunicaron a la representación de los trabajadores y a la Dirección General de Empelo el día 22 de mayo y el 14 de junio de 2013 el alcance de la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo y suspensión de contratos y reducción de jornada. Por tanto, con la aplicación de las medidas acordadas por la empresa se daba por finalizado el Expediente de Regulación de Empleo 247/13, habiendo sido interpuesta demanda de conflicto colectivo por STC y CSI, el día 1 de julio de 2013 ante la Audiencia Nacional, estando pendiente a día de hoy, el señalamiento del Julcio oral.

La aplicación de las medidas dio lugar a que por STC-CIC y CSI se interpusiera previamente a la demanda antes aludida, escrito de conflicto colectivo ante el SIMA de las medidas adoptadas por la empresa, dando lugar a la tramitación del Expediente administrativo 290/13; de igual modo fueron impugnadas las medidas por CSIF, lo que dio lugar a que se tramitara el Expediente 298/13; asimismo, CSICA impugnó las medidas, dando lugar a la tramitación del Expediente 306/13; la impugnación de las medidas empresariales dio lugar al Expediente 308/13 tramitado a instancias de CC.OO y UGT.

Pues bien, la empresa como ya se indicó no compareció al Acto de mediación, pese a estar presente en la Sala, promovido por los sindicatos minoritarios; en cambio, sí comparece en el expediente promovido a instancias de los sindicatos demandados.

A efectos de señalar la vulneración de derechos en la tutela de libertad sindical de los demandados, CC.OO. y UGT en su escrito de impugnación de las medidas aplicadas en el ERE 247/13 entendían que las medidas adoptadas eran nulas o injustificadas con fundamento en:

"A/ De la NULIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS

ARTICULOS 41 Y 47 del Estatuto de los Trabajadores por FALTA DE NEGOCIACIÓN EFECTIVA por no acomodarse a las reglas de la BUENA FE con infracción de los artículos 20.2 y 41. 4 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 18 y 20 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

B/De NULIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS ARTÍUCLOS 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, por incluir entre las mismas la suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.

C/De NULIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS ARTÍCULOS 41 Y 47 del Estatuto de los Trabajadores, por aplicarse a personas que han visto extinguido su contrato con la entidad.

D/De la NULIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS ARTÍCULOS 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, por incluirse entre las mismas la suspensión de conceptos de Convenio sin seguirse el trámite establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

E/ De la NULIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS ARTÍCULOS 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, por inaplicar conceptos de convenio y prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio, infringiendo el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

F/De la NULIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS ARTÍCULSO 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, por resultar DISCRIMINATORIAS vulnerando lo preceptuado en el artículo 14 de la Constitución Española y el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

G.- De la NULIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS ARTÍCULO 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, por haber sido notificadas a los trabajadores con preaviso de tan sólo dos días naturales a la fecha en la surtian efectos.

H.- SUBSIDIARIAMENTE consideramos que las MEDIDAS ADOPTADAS AL AMPARO DE LOS ARTÍCULOS 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores son INJUSTIFICADAS, al no concurrir las causas económicas alegadas, ni ser proporcional el perjuicio causado a los trabajadores con los resultados alegados por la empresa".

Pues bien, el proceder de los codemandados el día 25.06.2013 infringe, en primer lugar el artículo 14. 8 del Quinto Acuerdo sobre la solución autónoma de conflictos laborales de 7 de febrero de 2012 (BOE de 23,02.2012), según el cual: "Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto". Parece evidente que las partes demandadas ya habían negociado y acordado a espaldas de las demás organizaciones sindicales y utilizando sus mismas palabras en su escrito de mediación "por no acomodarse a las reglas de la BUENA FE". Esa falta de buena fe que los sindicatos demandados reprochaban a la empresa en su escrito de mediación de conflicto colectivo ante el SIMA es la misma que a ellos les faltó cuando llegan a un acuerdo con la empresa con exclusión de las demás organizaciones representativas en al empresa infringiendo el art. 14. 8 del Quinto Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

En el Acuerdo suscrito entre los demandados prescindiendo del procedimiento legal establecido y con exclusión y marginación de los sindicatos demandantes, cuya nulidad se pretende mediante la presente demanda, incluyeron en el mismo: "la suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones", que se aplica, incluso "a personas que han visto extinguido

su contrato con la entidad", también incluyen "la supresión de conceptos del Convenio sin asegurarse el trámite establecido en el artículo 82. 3 del Estatuto de los trabajadores", o la inaplicación de "conceptos de convenio y prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio infringiendo el artículo 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores", resultando las medidas "discriminatorias vulnerando lo preceptuado en el artículo 14 de la Constitución española y el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores", o "subsidiariamente" las medidas resultan "injustificadas, al no concurrir las causas económicas alegadas, ni ser proporcional el perjuicio causado a los trabajadores", utilizando sus mismas expresiones.

Los sindicatos demandados, que argumentaban en su escrito conflicto colectivo las diferentes causas de nulidad o subsidiariamente lo injustificado de las medidas adoptadas unilateralmente por la empresa y que ponía fin al ERE 247/13, negocian con infracción del precepto citado y firman el acuerdo de 25.06.2013 con exclusión de las demás partes "considerando las partes firmantes del presente acuerdo acreditadas las causas alegadas por la empresa para la modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, movilidad geográfica y suspensión de de contratos y reducción de jornada, al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47 y 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan las medidas que a continuación se detallan y que sustituyen a las comunicadas por la empresa los días 22 de mayo y 14 de junio". El acuerdo firmado, utilizando sus mismas expresiones es nulo por los motivos que ellos argumentaban en su escrito, por lo que debe dejarse sin efecto.

A mayor abundamiento, este acuerdo infringe el Capítulo II del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, puesto que "las medidas que a continuación se detallan y que sustituyen a las comunicadas por la empresa los 22 de mayo y 14 de junio..." deberían haber sido objeto de un nuevo expediente de regulación de empleo cuyo procedimiento habría de llevarse a cabo según lo dispuesto en el Capítulo II del Real Decreto 1483/12.

Si las partes tenían interés en negociar un nuevo acuerdo, debería haberse realizado por el procedimiento previsto en el R.D. 1483/12, en el cual deberían haber participado todos los integrantes de la Mesa de Negociación del ERE 247/13, y en este nuevo proceso debería haberse abierto un nuevo periodo de consultas en el que las partes hicieran las propuestas y contrapropuestas que estimaran convenientes conforme al principio de la buena fe. Los demandados han violado el derecho a la libertad sindical de los demandantes reconocida en el art. 28 de la Constitución; asimismo, y en intima conexión con el anterior, también resultó vulnerado el art. 37 de la Norma fundamental, en su manifestación de derecho a la negociación colectiva en relación con el art. 8. 2 b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de los sindicatos demandantes, al vaciarlo de contenido. Los demandantes han sido marginados de forma sistemática en la negociación del Acuerdo, lo que además supone una vulneración de su imagen respecto a los trabajadores en seno de la empresa. Ello es así porque al negar la posibilidad de negociación y de representación legítima de STC-CIC y CSI para con los trabajadores se imposibilita la eficacia de estos sindicatos de cara a defender los intereses de los trabajadores. Hay que recordar que, incluso, los firmantes del acuerdo impugnado, excluyeron de la Comisión de Seguimiento del acuerdo a los no firmantes del mismo, lo que también cercena el derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa según lo dispuesto en el art. 2. 2. d) de la LOLS.

El comportamiento de los demandados también ha vulnerado el principio de igualdad de trato (art. 14 de la Constitución), cuando no comparecen, pese a estar presente en la Sala, a los actos de mediación solicitados por los demandantes ante el SIMA el 25 de junio de 2013, y sí lo hacen en cambio, a los actos en los que son parte los sindicatos codemandados, donde tampoco se les permite a los demandantes expresar su parecer sobre el acuerdo que previamente habían suscrito entre ellos con vulneración de los preceptos ya invocados y cuya nulidad radical se solicita.

V.- Indemnización por daños y perjuicios. En cuanto a la indemnización, esta parte entiende que la solicitada de 50.000, 00€ para cada uno de los sindicatos demandantes, es un indemnización razonable en consideración a la valoración del daño sufrido y su circunstancias, debiendo valorarse, asimismo, la importancia de la mercantil en el sector para calibrar los daños que ha causado a los sindicatos demandantes.

Tal y como es reiterada jurisprudencia, la indemnización solicitada lo es por el daño moral, que aparece con el daño que desencadena la vulneración del derecho fundamental y por tanto, compatible con la que pueda nacer de la restitución a los afectados o compensación con los daños económicos sufridos.

La legislación laboral aplicable en la materia, trata el "daño moral unido a la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas" (art. 183-1 y 3 LRJS). La indemnización tiende fundamentalmente a resarcir de manera suficiente y restablecer a la víctima en la integridad e la situación anterior a la lesión, pero también pretende contribuir a la prevención de un daño (183-2 LRJS).

La condición de derechos básicos predicables de los derechos fundamentales explica por sí sola la aparición del daño moral en virtud de la lesión misma, que en circunstancias especiales podrán ser de mayor entidad.

VI.- Convenio Colectivo y demás normativa de pertinente aplicación.

Por lo expuesto,

SUPLICA A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL que, teniendo por presentado este escrito y documentos adjuntos, junto con sus copias, se sirva admitirlos, tener por formulada DEMANDA DE TUTELA DE LIBERTAD SINDICAL, contra la empresa

LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. (GRUPO LIBERBANK A EFECTOS LABORALES), contra FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) y contra FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABJADORES (FES-UGT), debiendo ser tenido por parte el Ministerio Fiscal, señalar día y hora para la celebración del juicio oral, con citación de las partes; y, en su día previo recibimiento del juicio a prueba, que desde ahora dejo ya interesado, se dicte Sentencia por la que estimando integramente la presente demanda, se declare la existencia de la vulneración del derecho fundamental a la LIBERTAD SINDICAL, en la vertiente del derecho a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, así como la vulneración del derecho fundamental a la IGUALDAD de los sindicatos demandantes, así como la nulidad radical de la conducta de LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. (GRUPO LIBERBANK A EFECTOS FEDERACIÓN DE LABORALES), SERVICIOS **FINANCIEROS** ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) y FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABJADORES (FES-UGT), así como la NULIDAD del Acuerdo por no haberse observado el procedimiento legalmente establecido para su realización, ordenado el inmediato cese del comportamiento antisindical, así como la reposición de la situación al momento anterior de producirse la vulneración de tales derechos, debiendo por tanto, declararse la NULIDAD DEL ACUERDO de fecha 25.de junio de 2013 celebrado entre la empresa LIBERBANK y los sindicatos CC.OO y UGT, declarándose asimismo nulos todos los actos posteriores derivados de la aplicación del mismo, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración, y por ello, a quien corresponda, a la reposición de los afectados en sus anteriores condiciones de trabajo, restituyéndoles de cualquier perjuicio sufrido en sus derechos laborales, junto con el abono a los demandantes, de manera solidaria entre los demandados, la cantidad de 50000, 00€ a cada uno de los sindicatos demandantes, en concepto de indemnización los daños, perjuicios y lesiones sufridas por este motivo, y todo ello, con cuanto más en Derecho hubiera lugar.

Otrosí dice: Las partes demandantes acudirán a la vista oral ante la Audiencia Nacional asistida y/o representadas de Graduado Social y/o Letrado.

Segundo otrosí dice: Dada la desproporción, lesividad e irreparabilidad del daño causado en su integridad, de las medidas aplicadas por la empresa como consecuencia del acuerdo suscrito entre los demandados el 25.06.2013, esta parte SOLICITA la suspensión cautelar de las mismas hasta que exista sentencia.

Tercer otrosí dice: Interesa al derecho de esta parte la proposición de los siguientes medios de prueba:

Documental: Consistente en que se requiera a la Dirección General de Empelo, sita en calle Agustín Betancourt, 4, Madrid, a fin de por quien corresponda, remita a la Audiencia Nacional copia completa del Expediente de Regulación de Empleo 247/2013 con todas las Actas y documentos que consten en el mismo, así como las memorias explicativas entregadas a los representantes legales de los trabajadores relativas a las negociaciones operadas en todos los centros de trabajo, junto con los oficios, acuerdos y resoluciones acordados en relación al mencionado Expediente de Regulación de Empleo por la Dirección General de Empleo.

Asimismo, y habiéndose publicado en la Prensa en fecha recientes que el Acuerdo de 25.06.2013 cuya nulidad interesamos fue informado desforablemente por la Dirección General de Empleo, interesamos que se requiera a la Dirección General de Empleo para que remita a la Audiencia Nacional, todos escritos que hayan envidado los demandados a la Dirección General de Empleo con posterioridad al día 25.06.2013, así como las respuestas dadas a los mismos.

El motivo de esta prueba nos parece sumamente relevante, en cuanto en Prensa, como ya se indicó, se ha publicado que el Acuerdo de 25.06.2013 había sido dejado sin efecto y los sindicatos demandados también publicaron en sus páginas web noticas relacionadas con dicha anulación, sin que a las partes demandantes se le haya entregado copia de

tales escritos y respuestas a los mismos por la Dirección General de Empelo.

Más Documental: Consistente en que se requiera al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), con domicilio en calle San Bernardo, 20-5°, Código Postal 28015, Madrid, Tlfno. 913605420, Fax 913605421, a fin de por quien corresponda, remita a la Audiencia Nacional copia completa de los escritos de conflicto colectivo presentados por: STC-CIC y CSI en el Expediente M/290/2013/I; por CSIF en el Expediente M/298/2013/I; por CSICA en el Expediente M/306/2013/I; y por UGT y CCOO en el Expediente M/308/2013/I.

Asimismo, se interesa que se requiera al SIMA que envíe las Actas levantadas en los respectivos actos de mediación en los expedientes de referencia.

El motivo de la solicitud de esta prueba es para que pueda comprobarse la veracidad de lo manifestado en el escrito de demanda, tanto en lo referido a lo transcrito de los escritos, fechas de presentación, manifestaciones de las partes y al acuerdo cuya nulidad se pretende por la vulneración de derechos fundamentales denunciada.

SUPLICA A LA AUDIENCIA NACIONAL que, tenga por hecha la primera manifestación a los efectos procesales oportunos y por propuestos los medios de prueba, declarando su admisión y ordenando lo pertinente para su práctica.

Justicia que se pide en Madrid, a 19 de julio de 2013.

Fdo. Juan Sánchez de la Cruz

Fdo. Marta Rodil Díaz.