



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00186/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

***Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO***

SENTENCIA N^o: 186/17

Fecha de Juicio: 12/12/2017

Fecha Sentencia: 26/12/2017

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DESPIDO COLECTIVO 0000250 /2017

Proc. Acumulados: 258/17

Materia: DESPIDO COLECTIVO

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI), CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA).

Demandado/s: BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A, LIBERBANK S.A, CANDIDATURA INDEPENDIENTE DE SERVICIOS CENTRALES Y OVIEDO O.P., CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS (UGT), SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC), FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS ADMINISTRATIVOS (CCOO), CSICA BANCO CASTILLA LA MANCHA, JOSE MANUEL FERNANDEZ GONZALEZ

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: - *Despido colectivo y medidas de flexibilidad interna Grupo Liberbank. La sala de lo Social de la Audiencia Nacional aprecia la caducidad de la acción entablada por tres organizaciones sindicales que formaron parte de la comisión negociadora. El dies a quo para el cómputo de la caducidad en los supuestos de despidos colectivos concluidos con acuerdo comienza a contar para quienes formaron parte de la comisión negociadora desde el momento de la suscripción del acuerdo con arreglo a la redacción vigente del art. 124.6 de la LRJS, sin que la ausencia injustificada de los actores a la reunión en que el mismo fue adoptado pueda demorar a otro momento el inicio de tal cómputo.*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Equipo/usuario: GCM
NIG: 28079 24 4 2017 0000262
Modelo: ANS105 SENTENCIA

DCO DESPIDO COLECTIVO 0000250 /2017

Procedimiento de origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000250 /2017
Sobre: DESPIDO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 186/17

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

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

En MADRID, a veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete.

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 250 /2017 seguido por demanda de ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC) (Letrada D^a Julia Romón Hernández), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI) (Letrada D^a Sonia Redondo García), CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) (Letrado D. Manuel Valentín-Gamazo de Cárdenas) contra BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A (Letrado D. Martín Godino Reyes), LIBERBANK S.A (Letrado D. Martín Godino Reyes), CANDIDATURA INDEPENDIENTE DE SERVICIOS CENTRALES Y OVIEDO O.P. (No comparece), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) (Letrado D.



Israel Lara del Pino), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS (FES-UGT) (Letrado D. Roberto Manzano del Pino), SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC) (Graduado Social D. Juan Sánchez de la Cruz), FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS ADMINISTRATIVOS CCOO (Letrado D. Armando García López), CSICA BANCO CASTILLA LA MANCHA (No comparece), JOSE MANUEL FERNANDEZ GONZALEZ (No comparece) sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 26 de julio de 2017 se presentó demanda en nombre y representación de CSI y APECASYC sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 250/2.017.

El día 27 de julio de 2017 se presentó demanda por CSICA se presentó demanda sobre despido colectivo, dicha demanda fue registrada con el número 258/2107.

Por Auto de fecha 6 de septiembre de 2017 se acordó la acumulación de las demandas referidas.

Segundo.- Por Decreto de 6 de septiembre de 2017 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 21 de noviembre de 2017.

Previa solicitud de CSICA, por Diligencia de ordenación de 18 de septiembre de 2017 se acordó la suspensión del anterior señalamiento y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 12 de diciembre de 2017.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

- La letrado de CSI se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se dicte sentencia por la que se declaren nulas a todos los efectos las medidas integradas en el acuerdo de 21 de junio de 2017 sobre despidos colectivos, movilidad geográfica y reducción de jornada, comunicados a la representación de los trabajadores en fecha de 29 de junio de 2017, o subsidiariamente se declaren injustificadas y por la sentencia de que dicte, se condene a las demandadas a estar y pasar por tal declaración a adoptar las medidas necesaria para la efectividad de lo acordado, entre ellas, la devolución de las condiciones de trabajo ilegalmente alteradas, reponiendo a los trabajadores a afectados íntegramente en sus anteriores condiciones de trabajo y abonándoles las cantidades dejadas de percibir por la aplicación de dichas medidas, restituyendo asimismo, el resto de los derechos a que hubiesen tenido derecho caso de

prestación de servicios en las condiciones que venían realizándose con anterioridad a las modificaciones, y con cuanto más proceda en Derecho.

En sustento de tales pretensiones alegó:

a.- que se impugnaba el Acuerdo adoptado entre las demandadas y la representación mayoritaria de los trabajadores de fecha 21 de junio de 2017, comunicado a la RLT el día 29 siguiente, adoptado tras la tramitación del ERE 48/2017;

b.- que dicho acuerdo fue adoptado tras un brevísimo periodo de consultas en el que apenas se mantuvieron tres reuniones los días 13, 19, 20 y 21 de junio de 2017, cerrándose el 20 y firmándose el día siguiente, y en el que apenas variaron las medidas inicialmente propuestas por la empresa, lo que evidencia una ausencia de negociación;

c.- que la empresa no colmó con el deber de entrega de documentación acreditativa de las causas como solicitó CSI en la reunión de 13 de junio, reiterándolo en las dos posteriores, en las que solicitó el plan de negocio 2017-2020;

d.- que la necesaria coyunturalidad de las medidas de reducción de jornada y movilidad geográfica no concurre por cuanto las mismas vienen aplicándose en los mismos términos de desde 2017;

e.- negó la concurrencia de las causas económica y organizativa explicadas en la memoria, respecto de la primera porque las cuentas anuales de las sociedades arrojan un resultado positivo y respecto de la segunda por cuanto que considera que no se ha acreditado.

En dicha demanda se afirmó y ratificó la letrada de APECASYC.

El letrado de CSICA se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declaren nulas a todos los efectos las decisiones de las empresas demandadas de despido, movilidad geográfica y reducción de jornada, objeto de acuerdo con las representaciones de los trabajadores el día 21 de junio de 2017, y comunicadas a la representación de los trabajadores el día 29 del mismo mes y año, o subsidiariamente se declaren injustificadas, dejándolas igualmente sin efecto, y condene a las empresas a reponer a los trabajadores en las condiciones y en la situación previa a la aplicación de las medidas impugnadas.

Tras referir que en el seno de las demandadas se han venido adoptando diversas medidas de flexibilidad interna y externa desde el año 2013, refirió:

a.- que las demandadas, el día dos de junio de 2017 dando cumplimiento a la D. adicional segunda del convenio colectivo de las Cajas de Ahorro, remitieron a las Secciones sindicales con representación unitaria en las mismas comunicación en la que manifestaban su intención de iniciar un proceso despido colectivo, una reducción de jornada y de reducción de jornada, que a raíz de la misma se mantuvo un periodo de negociación previo al de los arts. 51 y 41 E.T, celebrándose reuniones los días 5, 7 y 9 de junio- menos de los 15 días exigidos-, y en esta última fecha las partes decidieron dar por concluida dicha negociación previa;

b.- que en la reunión de 7 de junio Sindicales de los Sindicatos CCOO, CSICA, CSIF, UGT, STC, CSI, APECASYC, INDEPENDIENTES y CSICA de BCCM (en puesto cedido por CC.OO.), que ostentan la representación del 100% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo, designando a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas en la reunión celebrada el 13 de junio de 2017, fecha en la que inició el referido periodo celebrándose reuniones los días 13, 19, 20 y 21 de junio, en que se firmaron los acuerdos impugnados, impugnación que se funda en los siguientes motivos:

1.- Alegó que Lieberbank y Banco Caja Castilla La Mancha que conforman un grupo mercantil, negociaron de forma conjunta el ERE, cuando no conformando un grupo de empresas a efectos laborales deberían haber negociado por separado, defecto este que fue denunciado por CSICA, como había hecho en la negociación de las excedencias voluntarias de 2012, lo que implica una alteración de la representación sindical en cada una de las entidades, conculcando los arts. 51.1, 41.4 y 47.1 del ET;

2.- Denunció infracción de la D. Adicional 2ª del convenio sectorial por cuanto establece un periodo de negociación previa de 15 días que se ha agotado;

3.- Consideró que la composición de la comisión negociadora fue irregular, pues negociándose por secciones sindicales, se permitió la presencia en la misma de la denominada "Candidatura Independiente" que no está constituida como sindicato;

4.- Negó que concurrieran las causas económicas habilitantes para la aplicación del ERE, por cuanto que la empresa prescindiendo del margen bruto, funda sus resultados negativos en el margen de intereses, prescindiendo del denominado ROF- resultado de las operaciones financieras- y de los ingresos por comisiones bancarias, conculcando la normativa contable aplicable, lo que altera el denominado ratio de eficiencia y su posición en el sector, pues no existen realmente pérdidas.

5.- Descartó la concurrencia de causas organizativas, por cuanto que las mismas – el plan de cierre de oficinas- sirvieron para fundar el Plan de excedencias de 2016.

6.- Concluyó que la ausencia de causas determina la existencia de fraude en la conclusión del acuerdo que enerva la presunción de concurrencia de causas respecto de la reducción de jornada y suspensión de contratos que prevé el art. 47.1 E.T.

El letrado de las empresas se opuso a las demandas deducidas solicitando el dictado de una sentencia desestimatoria de las mismas.

Con carácter procesal opuso la excepción de caducidad de la acción por cuanto que se señala que las demandas se presentaron transcurridos más de veinte días hábiles desde la adopción el acuerdo, fecha que de conformidad con la actual redacción del art. 124 de la LRJS señala como diez a quo para el cómputo de la caducidad de la acción, dándose la circunstancia de que las actoras conocían su contenido pues fue redactado en la reunión de 20 de junio, en la que estuvieron presentes, firmándose el 21 de junio, día en el que voluntariamente no concurrieron, siendo, por otro lado, el acuerdo publicado el día 21 de junio en la intranet de las empresas a la que tiene acceso toda la plantilla, publicándose comunicados por las actoras los días 21 y 22 de junio censurando el acuerdo.

En cuanto al fondo alegó:

a.- matizó que el acuerdo impugnado fue adoptado por la dirección de las empresas y el 77,85 5 por ciento de la RLT, que las empresas no interfirieron en la composición de la bancada social de la comisión negociadora, donde se viene aceptando por las distintas secciones sindicales a los representantes de la candidatura independiente como válidos interlocutores, que hubo una auténtica negociación lo que se evidencia en las horas de inicio y conclusión de todas y cada de las reuniones, existiendo una variación significativa entre la posición inicial de la parte patronal y la finalmente acordada, así como que se entregaron toda la información y documentación exigida legal y reglamentariamente, no existiendo como tal documento el plan de Negocio 2017-2020, sino un plan comercial que ya conocían los sindicatos desde junio de 2016;

b.- refirió que las medidas de flexibilidad interna son de menor entidad y alcance que las pactadas en el año 2013, y defendió la exclusión de los ingresos extraordinarios no recurrentes para calcular los resultados de la empresa y los diversos ratios de morosidad, rentabilidad y eficiencia, debiendo excluirse en todo caso de los resultados del ejercicio 2016 los ingresos por importe de 343M de euros por venta de activos financieros;

c.- recalcó que todas las medidas de flexibilidad interna y externa desde el año 2013 han sido negociadas por las dos empresas demandadas presentándose como grupo de empresa a efectos laborales, pues concurren presupuestos para la apreciación de esta figura- esencialmente dirección unitaria y confusión de plantillas-, lo que no ha sido cuestionado por la RS hasta el momento, ni en sede negocial, ni en sede procesal al impugnar las distintas decisiones;

d.- destacó que tanto en el periodo de negociación previa, como el periodo de consultas no se agotaron los plazos de negociación por acuerdo de las partes negociadoras por acuerdo entre las partes;

e.- defendió la concurrencia de las causas justificadoras de las medidas impugnadas- la económica evidenciada en la situación económica negativa que plasma el informe técnico-; la organizativa consistente en la necesidad de cerrar oficinas conforme al Plan comercial de 2016, que ya en dicho año su implantación como proyecto piloto justificó las excedencias pactadas con la RLT;

f.- finalmente, negó la existencia de dolo o fraude alguno en la consecución del acuerdo.

A la posición de la empresa se adhirieron las organizaciones sindicales codemandadas que comparecieron al acto de la vista.

Contestada que fue la excepción se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental, la pericial, y la testifical, tras lo cual las partes, tras valorar la prueba practicada, elevaron a definitivas su conclusiones.

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: - El 29.6.17 se notifica el acuerdo a los sindicatos, es pacífico para CSI y APECASYC y no para CSICA, ya que reconoce que le fue notificado el 30.6.17. - El 7.6.17 las secciones sindicales se reúnen para determinar la composición de la comisión negociadora, acuerda que esté formada por trece miembros y siete asesores sin que se produjera oposición alguna. - El 13/6/17 en la primera reunión del periodo de consulta oficial, las secciones sindicales explican la composición de la comisión negociadora sin que se planteara oposición. - La acción del grupo Liberbank bajo el 50% en el momento del inicio del periodo de consultas. - A finales de junio estaba prevista una reunión con el Banco Central Europea para determinar la supervivencia o no del banco. - El objetivo expreso de la medida era reducir costes en 40 millones de euros. - La empresa aportó la memoria y documentación exigida en el art. 51 ET y art. 4 y 5 del RD en particular a las cuentas oficiales auditadas de cada compañía en el periodo 2015, 2016 y primer trimestre de 2017. Las cuentas consolidadas del grupo del mismo periodo sin que hubiera queja alguna. - La empresa manifiesta que no tiene plan de negocio si bien si una previsión que se explica en la memoria y en el informe técnico y se explican las razones de su plan. - El informe técnico reconoce en 2016 beneficios antes de impuestos en 151 millones de euros y después impuestos 102 millones de euros si bien explica para determinar la situación económica negativa de la empresa debía de excluirse ingresos no recurrentes pero también los gastos extraordinarios en cuyo caso el resultado sería en 2016 menos 63 millones de euros; el informe técnico se menciona que en 2016 se obtuvo 343 millones de euros por la venta de activos en concreto bonos y deuda pública. - En tercer trimestre de 2017 a 30/9/17 el grupo tuvo 333 millones de euros de pérdida. - No se han computado por ser gastos extraordinarios indemnizaciones por despido ni dotaciones de las cláusulas suelo. - Si se tiene en cuenta para definir el ingreso ordinario el margen de intereses, la empresa tendría cinco trimestres consecutivos con pérdidas si se incorporara comisiones también habría pérdidas de cinco trimestres consecutivos. - El margen bruto no se redujo solo en el primer trimestre 2017 que obtuvo menos del 50%. - En informe técnico se explica las causas organizativas por cierres de oficinas desde 2016 y las externalización de servicios. - En todos los periodos de consultas producidos desde 2013 el grupo Liberbank se ha presentado como grupo laboral de empresas con dirección única con plantilla indiferenciada con el mismo perfil de clientes. - El periodo de negociación previa concluyo el 9/6/17 con acuerdo para cerrarlo por

haber alcanzado los objetivos de la D.A. segunda del convenio. - El 7/6/17 se reúnen todas las secciones sindicales que deciden negociar por secciones sindicales. - No se cuestionó nunca la participación de candidatura independiente, se reconoció por todos que tenía el 2,73% de representatividad. - Candidatura independiente participó en los periodos de consultas desde 2013 y nadie se opuso.

HECHOS CONFORMES:

- El 20.6.17 se alcanza preacuerdo al que acuden los tres sindicatos demandantes que fueron convocados al día siguiente para formalizar el acuerdo el día 21 y ese día no acuden los tres sindicatos demandantes. - El 21.6.17 la empresa pública en intranet el acuerdo. - Los tres sindicatos demandantes los días 21 y 22 de junio publican circulares por los que dan cuenta de que hay un acuerdo del 21.6.17. - El acuerdo de 21.6.17 fue alcanzado por el 77,05% de la representación sindical. - En los antecedentes del acuerdo en especial en su punto quinto se admiten las causas de la empresa. - El despido afecta a 525 trabajadores, siempre con adscripción voluntaria, y la mayoría se refiere a prejubilaciones. - La empresa requirió a las secciones sindicales ante su intención de llevar a cabo un despido colectivo, convocó reuniones previas de la DA segunda del convenio el día 2.6.17. - El 5.6.17 las secciones sindicales acuerdan por mayoría participar en las reuniones previas que se celebran los días 5, 7 y 9 de junio de 2017. - El periodo de consulta se desarrolla el 13/6/17, 19/6/17, 20/6/17, 21/6/17. - Las reuniones la del 19/6/17 dura de 10:30 a 21:30 horas, la del 20/6/17 de 10:30 a 22:00 horas. - La inspección de trabajo en su informe manifiesta que se entregó la documentación exigida. - El acuerdo de 1/6/16 sobre excedencias indemnizados se fundamentó en el despliegue de un plan piloto del plan comercial que ha provocado actualmente el cierre de 275 oficinas de la red comercial. - 19/6/17 CSI solicitó no en el acta sino mediante un documento adjunto el plan comercial y de negocio de la empresa. - En el acuerdo se ha convenido mantener los protocolos de movilidad geográfica de 2013 que estaban originados en el proceso progresivo de cierre de ofician comprometiéndose a informar a la comisión de seguimiento. - En primer trimestre de 2017 el resultado fue positivo. - La ratio de eficacia si no se computara los ingresos extraordinarios sería 72%. - En el acuerdo de 1/6/16 en que pactaron excedencias voluntarias se firmó por CSICA.

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS.-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.- APECASYC solicitó la negociación separada de las entidades.

5.- Todas las Secciones Sindicales, a excepción de CSICA y CSI, presentes en la reunión manifestaron que han decidido atribuirse la representación prioritaria que les otorga el artículo 41.4 del ET y acuerdan intervenir como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas que se inicie próximamente, al contar con la representación mayoritaria en los comités de empresa y los delegados de personal de los centros de trabajo afectados. Ello no

obstante de la designación que realizasen en su momento de los miembros de la Comisión Negociadora que se constituya en los próximos días, facilitando designación nominal a los efectos de la correspondiente convocatoria para el inicio del periodo de consultas.

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

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

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

De contenido del acta conviene destacar:

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

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

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

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

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

SEXTO.- La tercera de las reuniones se celebró el día previsto, extendiéndose el acta obrante en el descriptor 191, por reproducido, y en ella tras debatirse sobre las medidas, la representación sindical de CC.00, CSIF, UGT y CSICA Banco de Castilla La Mancha, las cuales representaban un 65,58 % de la representación total en el Grupo, se manifestaron de acuerdo en dar por concluido el periodo previo a que se refiere la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo, no obstante considerar que hay otros elementos y garantías necesarias que deberán introducirse durante el periodo de consultas para que pueda existir un posible acuerdo, y entendiendo que se ha cumplido la finalidad última del mismo, además de manifestar

que resulta necesario que se aporte toda la documentación preceptiva que les permita analizar la realidad de la causa económica organizativa que sirve para justificar este expediente, se acuerda dar por concluido este periodo previo y convocar periodo de consultas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

nueva documentación formulada por CSI, entre la documentación solicitada se encontraba el Plan de negocio.

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

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

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 2 de junio de 2017 se remitió a las Secciones Sindicales de todos los Sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria en Liberbank, SA y Banco CCM, S.A, la comunicación prevista en el artículo 51,2 en relación con el 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, informando a todos ellos de la intención de la empresa de iniciar un proceso de despido colectivo y de reducción de jornada, así como de movilidad geográfica, que afectaría potencialmente a todos los centros de trabajo del Banco.

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

Tercero.- En el acta de la reunión celebrada el 7 de junio de 2017, las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO, CS1F, UGT, STG, INDEPENDIENTES Y CSICA de BCCM, que ostentan la representación del 77,05% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal de los centros afectados, comunicaron a la empresa su intervención como interlocutores ante la dirección de la misma en el proceso de despido colectivo, designando a los trece miembros de la comisión representativa de los trabajadores en la negociación de dicho periodo de consultas en la reunión celebrada el 13 de junio de 2017.

Cuarto.- Con fecha 13 de junio de 2017 se inició el periodo de consulta, mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación

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

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

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

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

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

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

En virtud de ello,

ACUERDAN

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

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

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

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

II.- BAJAS INDEMNIZADAS

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

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

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

ii) Adicionalmente, con independencia de la indemnización percibida en el apartado anterior, los trabajadores que, finalizada la prestación por desempleo, no tengan la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación anticipada, percibirán una compensación económica mensual equivalente al importe de dividir 24.000 euros brutos, entre el número de meses que medien entre el agotamiento de la prestación

por desempleo y el cumplimiento de la edad de 63 años Si el trabajador decide jubilarse anticipadamente antes del cumplimiento de la edad de 63 años, dejará de percibir desde ese momento las cuantías que queden pendientes de abono desde la fecha de acceso a la jubilación hasta los 63 años. Si el agotamiento de la prestación por desempleo se produce cuando el trabajador ya ha cumplido la edad de 61 o más años, el importe de la compensación será de 1.000 euros brutos mensuales desde la finalización de la citada prestación y hasta la fecha en que cumpla 63 años, salvo que decida jubilarse anticipadamente antes de esa fecha, en cuyo caso dejará de percibirla. Esta compensación cesará si el trabajador presta servicios por cuenta propia o ajena durante este periodo y percibe rentas superiores a la cantidad que pudiera corresponderle por aplicación de este apartado o fuera declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual con derecho a prestación por tal motivo. Si el trabajador accediese durante este tiempo a la percepción del subsidio de desempleo, la cantidad percibida por tal concepto se descontará de la compensación económica abonada en virtud de este apartado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III.- REDUCCIONES DE JORNADA

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

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

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

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

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

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

El horario resultante para todos los trabajadores de Liberbank y de Banco CCM tras la reducción será 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre, salvo en el caso de los trabajadores procedentes de Caja de Extremadura para los que el horario será de 8:30 a 14:30 durante todo el año.

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

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

Tercero.- En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este 10 Capítulo, salvo en el supuesto de despido disciplinario procedente, la Entidad abonará al trabajador una cuantía equivalente a la que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas en el periodo de aplicación del presente Acuerdo.

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

Quinto.- Para el cómputo del porcentaje máximo establecido como capacidad de endeudamiento en la solicitud de operaciones de activo, se tomará en cuenta el salario total sin tener en cuenta el salario percibido como consecuencia de la reducción de jornada aplicada en virtud del presente acuerdo. E igualmente se

tomará como referencia el salario total a efectos del importe que corresponda solicitar como máximo en concepto de anticipo de nómina.

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

IV.-MOVILIDAD GEOGRAFICA *También como medida que permite una menor afectación al volumen de empleo, la Entidad podrá trasladar al trabajador en los supuestos de cierre de oficinas y reestructuración de Servicios Centrales. Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2019, incluidas las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo.*

No obstante, no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros. A estos efectos, para la determinación de la distancia entre centros de trabajo de origen y destino, se utilizará como referencia de cálculo la Vía Michelin, trayecto recomendado más rápido, sin peajes, tomando en cuenta la dirección del centro de destino y el de origen.

En caso de que el trabajador rechace el traslado comunicado y éste sea a más de 50 kilómetros, tendrá derecho a la indemnización por extinción de contrato establecida por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 10 de agosto de 2011, extinción que deberá materializarse no más tarde de 30 días siguiente a la fecha de efectividad del traslado comunicado. El salario tomado en consideración a efectos de la extinción del contrato será el presente acuerdo.

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

V.- COMPROMISOS EN MATERIA DE BENEFICIOS SOCIALES

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

VI.- MEJORAS PARA LOS TRABAJADORES CON SALARIOS

INFERIORES

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

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

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

VII.- OTRAS MEJORAS SOCIALES

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

VIII.- GARANTIAS Y COMPROMISO DE NEGOCIACION

Primero.- La vigencia del presente acuerdo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo en la ejecución del despido colectivo, cuyo plazo finaliza el 31 de diciembre de 2018. La empresa se compromete, hasta la fecha primeramente señalada, y antes de abordar cualquier proceso de reestructuración de plantilla de alcance colectivo, a promover la negociación con la representación de los trabajadores de las medidas a adoptar.

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

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

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

IX.-PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA

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

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

X.-COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

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

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

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

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

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

DÉCIMOQUINTO.- El 28 de junio fue notificado el acuerdo a la Autoridad Laboral, emitiéndose informe por la ITSS el día 12 de julio de 2017 en el que se concluye: *“No se aprecia la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, ni que el mismo tenga por objeto la obtención de prestaciones indebidas de desempleo por los trabajadores afectados.”* El texto del informe obra en el descriptor 221 que damos por reproducido.

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

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

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

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

La principal fuente de ingresos del negocio bancario, viene reduciéndose de forma persistente. De este modo el margen de intereses del Grupo Liberbank, ha disminuido durante los últimos 5 trimestres (todos los trimestres de 2016 han sido

inferiores a los de 2015, y el primer trimestre de 2017 ha sido inferior al primer trimestre de 2016).

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

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

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

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

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

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

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

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

2.- En la partida provisiones o reversión de provisiones se ha registrado un gasto por importe de 135.940 miles de euros, de los cuales 135.915 miles de euros corresponden a la dotación por cláusulas suelo realizada en de ejercicio 2016, como consecuencia de la estimación realizada por la Entidad del riesgo máximo que podría derivarse como consecuencia de las reclamaciones en curso por las cláusulas suelo y de las que puedan ser presentadas por otros prestatarios actuales con los que no se hayan renegociado previamente las condiciones de su préstamos, y 25 miles de euros a las dotaciones para bajas incentivadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1, párrafo 2º de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, lo que se expresa en cada uno de los ordinales, o bien en las pruebas que en ellos se indica.

TERCERO.- Se impugna en el presente procedimiento por las organizaciones sindicales actoras el Acuerdo suscrito el día 21 de junio de 2017 entre la dirección del Grupo Liberbank y la representación social mayoritaria del mismo compuesta por las Secciones sindicales demandadas y la denominada Candidatura independiente relativo a Despido colectivo, reducción temporal de jornada y movilidad geográfica, al que se llegó tras iniciarse un periodo de consultas el día 13 de junio de 2017, promovido por la empresa el día 2 de junio de dicho año.

Habiéndose excepcionado por la empresa la caducidad de la acción entablada por las organizaciones actoras, consideramos que esta cuestión debe ser abordada en primer lugar, ya que la estimación de la misma impediría un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, ya que inexorablemente llevaría aparejada la desestimación de la demandas deducidas por cuanto que las mismas no habrían sido presentadas en tiempo hábil.

Se sostiene por la representación del Grupo Liberbank que la acción ejercitada debe considerarse caducada por cuanto que habiendo finalizado el periodo de consultas con acuerdo de fecha 21-6-2017, es esta la fecha que debe ser considerada como *diez a quo* para el cómputo del plazo de caducidad de 20 días. Por parte de las actoras, se sostiene que dicho plazo debe empezar a

computarse desde el momento en que se comunicó el acuerdo a las mismas formalmente, pues no estuvieron presentes en el acto del acuerdo. Todas las partes han convenido en señalar que si se toma como dies a quo la fecha del acuerdo las demandas estarían presentadas de forma extemporánea, y que si se considera como “dies a quo” la de la notificación, las mismas estarían presentadas en tiempo hábil.

Para resolver la cuestión que se suscita hemos de recordar que es doctrina jurisprudencial consolidada la que señala que la impugnación de las medidas de flexibilidad interna, asociadas al despido colectivo, por acuerdo o sin él, deben impugnarse por el procedimiento de impugnación de despido colectivo (Ss.TS 27-1-15, Rec 28/14; 23-9-15, Rec 77/15; 29-9-15, Rec 77/15 y de 14-10-15, Rec 8/15), por cuanto se está impugnando el mismo negocio jurídico, lo que implica que el procedimiento para encauzar tal impugnación será el establecido en el art. 124 de la LRJS.

El apartado 6 de dicho art. 124 dispone:

” . La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.”

Dicha redacción del precepto procesal resulta tributaria de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, la cual fue el resultado de la tramitación parlamentaria del R.D. Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, que en su artículo 11 ya previó esta redacción del art. 124 de la LRJS, modificando la redacción que a tal precepto le dieron el R.D. Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 y que disponía: *” La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.”*

Frente a la redacción anterior, en la que el plazo de caducidad no comenzaba a contar sino desde la comunicación de la decisión empresarial a los RRTT, en la redacción vigente del precepto se contemplan de forma disyuntiva dos momentos diferentes, el del acuerdo, y el de la notificación de la decisión a los RRTT, que sin duda deben corresponderse con los dos posibles desenlaces que puede tener el periodo de consultas que finalice con despido colectivo, esto es, que el mismo se acuerde en el seno de la Comisión negociadora, o bien, que no lográndose tal acuerdo, el mismo obedezca a una decisión unilateral empresarial.

De ello esta Sala interpreta que, en principio, debe tenerse como “dies a quo” del plazo de caducidad el de la fecha del acuerdo, cuando este se produzca, y el de la notificación a los RRTT en caso de que el despido colectivo obedezca a una decisión unilateral del empresario, por no haber concluido de forma exitosa el periodo de consultas. Interpretación esta, que parece asumir la STS de 22-4-2015- despido colectivo en BMN-, y que resulta armoniosa con el análisis que del instituto

de la caducidad se efectúa en la STS de 21-6-2.017- rec 153/2016- que señala que el tratamiento procesal tanto del despido, como de las medidas de flexibilidad interna rige con especial fuerza el principio de celeridad.

Por ello, hemos de partir de que en los supuestos de acuerdo el plazo de caducidad de 20 días debe contar desde el momento de la suscripción del acuerdo por la Comisión negociadora, si bien esta pauta interpretativa que debe matizarse con arreglo a la máxima interpretativa que también recuerda la STS de 21-6-2.017 según la cual ningún plazo de caducidad puede *“comenzar a correr sino a partir del momento en que quien está facultado para la interposición de la demanda posea los elementos mínimos necesarios que le permitan evaluar la oportunidad y conveniencia de hacerlo”* y que en los supuestos en que se impugne un acuerdo implicaría demorar el cómputo del plazo de veinte días al momento en que se conoció el mismo, cuando por causa ajena a la voluntad del sujeto legitimado no se tuvo conocimiento del mismo en el momento de su adopción- como pudiera ser el caso de que la impugnación se efectuase por quién no fue parte en la Comisión Negociadora, dada su exigua representatividad, lo que no le priva de legitimación para impugnar un despido colectivo (caso abordado desde el punto de vista de la legitimación en la STS de 20-7-2.016- rec. 323/2014, en el que se considera sujeto legitimado para impugnar un despido colectivo a una organización sindical que no formó parte de la comisión negociadora), lo que no sucede en el presente caso, en el que las organizaciones sindicales actoras formaron parte de la Comisión negociadora, y tuvieron posibilidad de conocer el texto del acuerdo en el momento mismo de su suscripción, acto al que no acudieron de forma voluntaria, pues como consta en el relato de hechos probados de esta resolución quedaron citados a la reunión de la comisión negociadora en el que el mismo fue adoptado, conociendo plenamente el texto del preacuerdo que iba a servir de base para la redacción del acuerdo final, sin que su ausencia a la misma obedezca a conducta alguna atribuible al grupo promotor del despido disciplinario y demás medidas o al resto de organizaciones firmantes.

Y ello implica que las actoras de haber obrado con la debida diligencia en la defensa de sus intereses y de acuerdo con el principio de buena fe que ha de regir este tipo de negociaciones- art. 51.1 E.T- hubieran conocido el acuerdo en el mismo momento de su firma, donde bien pudieran haber expresado su disconformidad, tomando pleno conocimiento del mismo.

Por otro lado, el relato de hechos probados resalta que tanto CSI, como APECASYC y CSICA, tuvieron pleno conocimiento del acuerdo en el mismo momento de la suscripción, lo que se evidencia en la emisión de comunicados en la misma fecha del acuerdo valorando de forma negativa el mismo, que, por otro lado ya había sido objeto de publicación en la intranet empresarial el día de la suscripción.

Finalmente y en lo que respecta a CSICA, debe resaltarse que la sección que dicho sindicato tiene constituida en el BCCM no solo concurrió a la reunión de 21 de junio de 2017, sino que además suscribió el acuerdo, ausentándose la Sección constituida en Liberbank, SA.

Por ello, y no existiendo razones para demorar el cómputo del diez a quo de la caducidad a momento posterior al del día del acuerdo, hemos de apreciar la excepción de caducidad, en los términos planteados por las demandadas, debiendo desestimar las demandas sin hacer pronunciamiento alguno sobre el fondo del asunto.

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

FALLAMOS

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

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 0250 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0250 17, 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.