



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

BLM

NIG: 28079 24 4 2016 0000118

ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000108 /2016

Ponente Ilmo. Sr: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 99/2016

ILMA. SRA.PRESIDENTE:

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a. MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a uno de Junio de dos mil dieciséis.

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 CONFLICTOS COLECTIVOS 108 /2016 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (graduado social D^a Pilar Caballero) contra BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A. (letrado D. Antonio Cebrián), LIBERBANK (letrado D. Antonio Cebrián), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrado D. Pedro Poves), SINDICATO TRABAJADORES DE CREDITO STC CIC (letrada D^a Etena Sánchez), FES-UGT (no comparece), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (no comparece), ASOCIACION PROFESIONAL EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (no comparece), CONFEDERACION SINDICAL



INDEPENDIENTE DE CAJAS DE AHORRO (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 14 de abril de 2016 se presentó demanda en nombre y representación de CCOO sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 88/2016 y designó ponente señalándose el día 25 de mayo de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

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 representante de CCOO se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando se dictase sentencia por la que se declare la obligación de la empresa de: a) establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo. b) facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa; c) realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados; d) abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles, vino a alegar en que la empresa desde el año 2012 venía ha incurrido en diversos incumplimientos con relación a la clasificación de las oficinas, así, si bien el año 2.013 efectuó la calificación con arreglo a los datos obrantes a fecha 31-12-2.011, no ha efectuado clasificación alguna en los ejercicios 2013 y 2014, siendo incompleta la proporcionada en 2.015, que así mismo la empresa no ha efectuado consolidación alguna desde que se ha instaurado el nuevo sistema, y por la tanto no ha abonado las diferencias salariales que pudieran corresponder de haberse producido las consolidaciones.

- STC y CSIF se han adherido a la demanda.

- La empresa si bien se aviene al primer punto del suplico de la demanda, alegó la prescripción respecto de la información correspondiente a los años 2013 y 2014, y mostrando su conformidad con los hechos manifestó haber efectuado la clasificación para el año 2.015 con arreglo a los parámetros fijados en el Convenio colectivo, y que a su juicio no procede efectuar consolidación alguna anterior al 1-1-2.016, por otro lado alegó que en muchos casos no habría diferencias salariales entre lo efectivamente abonado a los directores y subdirectores de sucursal y lo que se habría abonado de haberse consolidado las categorías.

Contestada que fue la excepción, se acordó el recibimiento del juicio a prueba proponiéndose y practicándose la documental y la testifical, tras lo cual las partes



elevaron a definitivas sus conclusiones, quedando los autos vistos y conclusos para el dictado de sentencia.

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: - En caso de la nueva clasificación, la retribución de trabajadores que vienen percibiendo sería superior a la obtenida como consecuencia de la nueva clasificación.

Hechos conformes:- La clasificación de oficinas está recogida en el convenio 2003-2006. - La empresa ha efectuado clasificación de oficinas en 2013 con datos del 2012, y en 2014 con los datos de 2013. - La inspección de trabajo dice que la empresa solo tiene que informar del salario por categorías por departamentos.

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

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras, sindicato con implantación en las empresas demandadas, está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal.

SEGUNDO.- El Conflicto afecta a los Directores y Subdirectores de todas las oficinas que la demandada tiene en más de una comunidad autónoma.

TERCERO.- La empresa demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, código de Convenio 9900785011981, publicado en el B.O.E. nº 76 del 29 de Marzo de 2012 por Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, cuya vigencia era 2011-2014, encontrándose en estos momentos en fase de negociación.

En la materia que nos ocupa se mantiene vigente el Convenio sectorial para los años 2.003-2.006 que fue objeto de publicación en el BOE de 15-3-2.004.

CUARTO.- El capítulo XI del meritado Convenio 2003-2006 contiene la *"Normativa básica sobre clasificación de oficinas"* (arts. 85 y ss).

Además de lo establecido en el Convenio Sectorial, en BCCM, coexistían otros dos sistemas de clasificación de oficinas:

* Uno acordado con la representación sindical en 1994, publicado por Circular nº 43/81 de fecha 4 de marzo de 1994 y prorrogado por acuerdo de 1996, publicado mediante Circular nº 114 de fecha 24 de abril de 1996 aplicable a los directores e interventores de oficinas nombrados con anterioridad a su implantación, y que han decidido permanecer en él mientras sean Directores e Interventores,



- Un segundo sistema de clasificación de oficinas impuesto de forma unilateral por parte de la Empresa, aprobado por el Consejo de Administración el 26 de marzo de 2002, que se aplica a todos los Directores y Subdirectores que se nombran por primera vez a partir del 1º de abril de 2002 y a todos los que se trasladan o promocionan que ya están en la función, si al amparo del artículo 41 del ET aceptan, voluntariamente, el cambio de Sistema de Clasificación de Oficinas.

La cláusula cuarta de los Sistemas de Clasificación, establecía que con efectos de 1º de abril de cada año, se realizará la clasificación de oficinas, con los datos del 31 de diciembre del año anterior y se publicará antes del 1º de abril en cada uno de los años vigentes.

Hasta el año 2011 la clasificación de oficinas conforme a estos sistemas fue pacífica. La empresa facilitaba a la RLT un informe denominado "Clasificam" donde figuraban todos los datos que operaban para la determinación del nivel de la oficina.

QUINTO.- Con fecha 5 de Julio de 2012 la empresa comunicó a la sección sindical de CCOO, la implantación de un nuevo sistema de clasificación de oficinas de aplicación en BCCM, S.A. y Liberbank, S.A., mediante correo electrónico que decía:

Muy Sr. Nuestro:

Al objeto de cumplir con lo prevenido en el art. 94 del vigente Convenio colectivo, sobre la materia de clasificación de oficinas, me es grato participarle que en cumplimiento del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas de 3 de enero de 2011, se ha elaborado un nuevo sistema de clasificación de oficinas en BCCM, SA y Liberbank SA que toma en consideración tres variables:

- *Volumen medio de activo: Saldo medio acumulado en el año de crédito en situación normal de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final del ejercicio.*

- *Volumen medio de recursos: Saldo medio acumulado en el año, de los depósitos, empréstitos, pagarés, fondos de inversión, planes de pensiones individuales y seguros de vida ahorro de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final del ejercicio.*

- *Carga de trabajo: Para medición de la carga de trabajo se realiza a través de la variable "número de empleados teórico", que define el Departamento de Organización, en base al análisis de 27 transacciones clasificadas en tres familias (mantenimiento de cuentas, back office y operativa rápida), ponderando cada familia conforme a una regresión multivariable que relacione la plantilla operativa identificada con la carga soportada.*

Se decide la aplicación de la siguiente ponderación de cada variable:

- *Para volumen medio de activo: 20%*

- *Para volumen medio de recursos: 60%*

- *Para carga de trabajo: 20% Quedamos a su disposición, recordándole que conforme establece el convenio colectivo disponen de un plazo de quince días, para la emisión del correspondiente informe, desde la recepción de esta información.*

Un saludo"

La sección sindical de CCOO emite informe negativo con fecha 17 de Julio por entender que la información que ha facilitado la empresa carecía de datos que permitan conocer el sistema de clasificación de oficinas.

SEXTO.- En fecha 15 de febrero de 2013 FES-UGT presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos 72/2013), procedimiento que se resolvió el 5 de abril de 2013 mediante conciliación en sede judicial, cuyo tenor literal es el siguiente:

"La empresa se compromete en los próximos días a realizar la clasificación de oficinas correspondientes a 2012 con datos a 31 de Diciembre de 2011, dando traslado a los firmantes, y en consecuencia a aplicar el sistema de clasificación vigente hasta la citada fecha a los trabajadores afectados con las consecuencias que le son inherentes.

A partir del ejercicio 2013, con respecto a los datos correspondientes al ejercicio 2012 se aplicara el sistema de clasificación de oficinas previsto en el Convenio Colectivo,

La parte demandante acepta el ofrecimiento de la empresa, al que se adhieren los sindicatos comparecientes".

SEPTIMO.- En el mes de junio de 2013, tras realizar la clasificación de las oficinas correspondiente a 2012 (con los datos a 31 de diciembre de 2011) la empresa realizó las liquidaciones complementarias de las nóminas de los trabajadores afectados por la consolidación de categorías correspondiente.

OCTAVO.- Las empresas no han realizado la clasificación de oficinas del año 2013, con los datos al 31 de diciembre de 2012, ni ha efectuado las consolidaciones de las categorías que pudieran corresponder a los directores y subdirectores de las oficinas afectadas por dicha clasificación.

NOVENO.- En lo que se refiere a la clasificación correspondiente al año 2014 manifestar que con fecha 30 de enero de 2015, las empresas demandadas remiten correo electrónico a las secciones sindicales cuyo texto literal es:

Muy Srs. nuestros:

Como aclaración sobre las cuestiones que se han puesto de manifiesto por la representación sindical, una vez elaborada la clasificación de las Unidades de Gestión 2014, debemos manifestar que la misma se ha realizado siguiendo los criterios y conforme a lo previsto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo en materia de clasificación de oficinas, al que nos remitimos expresamente en virtud de acuerdo judicial de fecha 5 de Abril de 2013

Los parámetros tomados en cuenta para situar cada Unidad de Gestión dentro del conjunto, ha sido el que ya fue comunicado en julio de 2012, respecto al cual Vds. ya emitieron informe conforme a lo previsto en el artículo 94 del Convenio, y que como recordarán utilizaba los siguientes criterios de valoración:

- Volumen medio de activo: Saldo medio acumulado en el año de crédito en situación normal de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final del ejercicio.*
- Volumen medio de recursos: Saldo medio acumulado en el año, de los depósitos, empréstitos, pagarés, fondos de inversión, planes de pensiones individuales y*

seguros de vida ahorro de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final del ejercicio.

• Carga de trabajo: Para medición de la carga de trabajo se realiza a través de la variable "número de empleados teórico", que define el Departamento de Organización, en base al análisis de 27 transacciones clasificadas en tres familias (mantenimiento de cuentas, back office y operativa rápida), ponderando cada familia conforme a una regresión multivariable que relacione la plantilla operativa identificada con la carga soportada.

La ponderación de las diversas variables es la siguiente:

- Para volumen medio de activo: 20%*
- Para volumen medio de recursos: 60%*
- Para carga de trabajo: 20%*

Tal ponderación no ha sido variada en la clasificación efectuada, por lo que no resulta preceptivo la comunicación previa a la RLT, en tanto sigue siendo la misma.

La clasificación resultante de la aplicación de dichos baremos y resultados, y por tanto el ranking de cada Unidad de Gestión de Banco Castilla La Mancha, es el que se acompaña al presente (ver documento adjunto), advirtiendo respecto del mismo, el deber de sigilo y confidencialidad que como representante está obligado a observar en cumplimiento de lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que le comunicamos a los efectos oportunos."

Dicho correo electrónico contiene un adjunto en el que se detalla un listado de oficinas con la clasificación final de las oficinas, sin que detallen datos de ningún tipo que permita determinar el sistema de clasificación efectuado. No contienen dato numérico alguno que determine los parámetros en los que una oficina cambia su nivel.

Tampoco contiene los datos precisos por los que se pueda comprobar cómo se determinan los puntos asignados, ni cómo se acumulan anualmente, para que los directores y subdirectores puedan saber los puntos que tienen para que en cumplimiento a lo establecido en el art. 90 del convenio, consoliden o no un nivel.

En el mes de marzo de 2015 se presenta una denuncia en Inspección de Trabajo, quien requiere a la empresa con fecha 21 de Julio de 2015 para que en el plazo de un mes, entregue a la RLT, información detallada sobre los sistemas de clasificación de oficinas y sus revisiones periódicas, detallando el ranking de oficinas y sus niveles, sistema de consolidación de niveles y niveles asignados a directores y subdirectores. Dicha información no fue facilitada.

DECIMO.- CCOO presentó en el SIMA una solicitud de mediación que se produce el 27 de octubre de 2015 que finaliza sin acuerdo.

DECIMOPRIMERO.- De nuevo en enero de 2016 la empresa remite correo electrónico a CCOO en los siguientes términos:

"Muy Sres. Nuestros:

Una elaborada la clasificación de oficinas de las Unidades de Gestión 2015, debemos manifestar que la misma se ha realizado siguiendo los criterios y conforme a lo previsto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo en materia de clasificación de oficinas.

Los parámetros tomados en cuenta para situar cada Unidad de Gestión dentro del conjunto, ha sido el que ya fue comunicado en julio de 2012, respecto al cual Vds ya emitíros informe conforme a lo previsto en el art. 94 del Convenio.

La Clasificación resultante de la aplicación de dichos baremos y resultados y por tanto el ranking de cada Unidad de Gestión en Banco de Castilla La Mancha, es el que se acompaña al presente (ver documento adjunto) advirtiendo respecto del mismo el deber de sigilo y confidencialidad que como representante está obligado a observar en cumplimiento de lo establecido en el art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que le comunicamos a los efectos oportunos."

Junto a esta comunicación se envía el listado de las oficinas con la clasificación que según la empresa corresponde, sin que sea posible determinar cuáles son los datos que han llevado a dicha clasificación.

Al igual que en otros ejercicios dicha clasificación no ha producido ninguna consolidación de nivel de los directores o subdirectores.

DUODÉCIMO.- El día 3-1-2.011 por los representantes de las diversas entidades de crédito que fusionaron en Liberbank y la RLT se concluyó con acuerdo un ERE, en el punto II.3 de dicho acuerdo se estipuló:

"a) Se aplicará a la Sociedad central el sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo de Cajas de Ahorro.

b) Una vez constituida una nueva sociedad, a través de la que se instrumente el SIP, se establecerá un sistema unificado de clasificación de oficinas sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

c) Los sistemas particulares de clasificación que traigan cada uno de los trabajadores que se incorporen a la sociedad serán de aplicación transitoriamente hasta la entrada en vigor de un nuevo sistema de clasificación, de conformidad con el apartado anterior."

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 y 2 g) 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 se funda bien en hechos conformes pues, como ha reconocido el propio letrado de la empresa demandada, nos encontramos ante una cuestión jurídica.

Debemos señalar igualmente que no se ha plasmado en los hechos probados si el salario que se percibe sin la consolidación cada uno de los afectados es o puede ser mayor que el que se percibiría con la misma, toda vez que consideramos



que es una cuestión que debe abordarse en los eventuales litigios individuales que de dictarse sentencia estimatoria pudieran suscitarse.

TERCERO.- Se pretende por CCOO se dicte sentencia en la que se de lugar a todos y cada uno de los puntos del suplico de su demanda- que se declare la obligación de la empresa de: a) establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo; b) facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa; c) A realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados; d) Que abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles, vino a alegar en que la empresa desde el año 2012 venía ha incurrido en diversos incumplimientos con relación a la clasificación de las oficinas-, alegando, en síntesis, que la empresa desde el año 2.012 viene omitiendo las obligaciones que con relación a la información que debe propiciarse a la RLT en materia de clasificación de oficinas, y de consolidación de salarios de directores y subdirectores de las mismas le impone el convenio estatal de Cajas de Ahorro que resulta de aplicación, con el consiguiente impago de las retribuciones correspondientes a dicha clasificación. A dicha petición se han sumado el resto de organizaciones sindicales comparecientes.

La empresa, si bien se allana al primero de los puntos del suplico de la demanda, en cuanto al resto, considera que están prescritos los puntos 2 y 3 respecto de las reclamaciones anteriores a los años 2.013 y 2.014, puesto que deberían haberse reclamado antes del mes de abril de 2.014 y 2.015, respectivamente; en cuanto al resto considera que dicha información ya ha sido proporcionada en los términos fijados; en los que se refiere a la consolidación señala que la mismas no proceden sino con posterioridad al 1-1-2.016, esto es, desde que hayan transcurrido ya cuatro años desde que se fijo el nuevo sistema, y ello de conformidad con el régimen transitorio pactado, añadiendo por otro lado que en muchos casos no se generaría derecho alguno a favor del trabajador en el caso de que la consolidación se hubiese efectuado en su momento, por los específicos complementos que se perciben.

En cuanto a la prescripción, la actora ha alegado que no prescriben ni el derecho a reclamar la información ni el derecho a reclamar la consolidación, sino que en todo caso la prescripción deberá invocarse y, en su caso, apreciarse en las concretas reclamaciones salariales que se planteen.

CUARTO.- En lo que se refiere a la prescripción la misma debe ser desestimada, por cuanto que la misma se refiere de dos obligaciones concretas que se reclaman a la empresa a saber:

- facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa;



- realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados.

Desde el momento en que la consolidación de una determinada categoría por un determinado director o subdirector, depende de la concreta clasificación de la oficina en la que se encuentre destinado, y que dicha consolidación a su vez resultará determinante conforme al sistema establecido en el Convenio para determinar las percepciones salariales que ha de percibir dicho profesional, tanto en el año en que se consume dicha consolidación como en los futuros, la apreciación de la excepción llevaría a la inevitable consecuencia que en el supuesto de que hubiese obligación de consolidar con posterioridad al año 2.012, quienes hubieran tenido derecho a la consolidación en los ejercicios 2013 y 2014 nunca podrían reclamar el salario que les correspondiese presente o futuro, puesto que habría perdido el derecho a que se efectuase la previa determinación del mismo, lo que supondría una interpretación del instituto de la prescripción manifiestamente contraria al derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE.

Y dicho lo cual, se debe tener en cuenta que la prescripción anual a la que se refiere el art. 59.1 E.T. se refiere a las acciones derivadas del contrato de trabajo- lo cual es evidente que no se refiere a los derechos de información y documentación que legal o convencionalmente se establezcan a favor de los representantes legales de los trabajadores-, y por ello, se debe señalar, como han referido las actrices, que lo único que habrá prescrito, en su caso, será el derecho a reclamar aquellas diferencias salariales, cuyo vencimiento se hubiera producido más allá del año anterior en que efectuó la reclamación de carácter colectivo, reclamaciones estas individuales, que dada su naturaleza individual no son objeto del presente procedimiento.

QUINTO.- Entrando ya a conocer el fondo del asunto y en lo que concierne al segundo de los puntos, debemos partir de lo que disponen los arts. 85 y ss. del Convenio sectorial de las cajas de ahorro para los años 2003 y 2006 que resultan de plena aplicación al respecto:

Artículo 85

Cada Caja, teniendo en cuenta las características de sus zonas de actuación, fijará libremente los conceptos que sirvan para determinar la importancia de la Oficina en relación con el resto de la misma Entidad, teniendo en cuenta las siguientes variables:

a) Volumen de recursos ajenos de la Oficina, en relación con el de la Caja. Los saldos de las cuentas tesorerías se ponderarán de forma que no distorsionen los capítulos de recursos ajenos.

b) Cuantificación de la carga de trabajo.

Tales variables mínimas no limitan ni excluyen las facultades propias de organización.

La valoración efectuada de las variables será revisada periódicamente cada año.

Artículo 86

Las variables referidas a cada Oficina se relacionarán con las correspondientes a la Entidad y los coeficientes resultantes multiplicados por un valor constante para cada una de ellas proporcionarán la puntuación de la Oficina.

Los citados valores constantes se obtendrán en proporción a la importancia de cada variable, mediante la aplicación de los procedimientos de ponderación que se estimen pertinentes por cada Institución.

Artículo 87

La puntuación obtenida por cada Oficina fijará su orden dentro de la clasificación. La importancia relativa de cada Oficina, en el total de puntos de la Entidad, determinará su inclusión dentro de un tipo de oficina.

Por otro lado, el art. 94 dispone que: "El Comité de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, serán oídos sobre los sistemas de clasificación elegidos y sus revisiones periódicas. Emitirán, por tanto, informe sobre esta materia, que deberá ser presentado en el plazo de quince días desde la recepción de la información de la Caja."

Y dichas normas convencionales, a su vez deben ponerse en relación con el art. 64.5, párrafo 3º, apdo. f y 64.6, párrafo 1º del E.T:

"El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe."

Dichos derechos de información y consulta son extensibles con arreglo a lo dispuesto en el art. 10.3 de la LOLS a los delegados sindicales.

Pues bien, la aplicación de la normativa legal y contractual expuesta a los hechos declarados probados ha de llevar inexorablemente a la estimación del segundo de los puntos del suplico de la demanda puesto que desde que la empresa asumió este sistema de clasificación, esto es, desde enero de 2.011, es manifiesto el incumplimiento empresarial al respecto.

En efecto, en algunas anualidades, la empresa ha prescindido de efectuar la preceptiva clasificación, y en los años en los que ha procedido a efectuar tal

clasificación, no ha proporcionado a la misma dato objetivo alguno que permita verificar que se ha seguido un sistema de clasificación, pues aún cuando tal sistema deba determinarse previamente por la empresa, la concreta aplicación del mismo debe ser el resulta de la aplicación de criterios objetivos preestablecidos, sin que sea dable al empleador a la hora de configurar el mismo incurrir en arbitrariedades proscritas por el art. 1.256 Cc, siendo uno fin último de las obligaciones de información y consulta a la RLT, que la misma pueda verificar que el sistema preestablecido se ha aplicado de forma rigurosa. Por ello no basta que la información quede circunscrita a la mera enunciación de los criterios y al traslado del listado de las oficinas clasificadas, sino que en todo caso deberá incluir los datos concretos que han de llevar a cada oficina a obtener una concreta clasificación.

SEXTO.- Sentado lo anterior, se ha de señalar que a la concreta consolidación de nivel se refiere el art. 91 del Convenio de la forma siguiente:

" El Director y, en su caso, el Subdirector o Interventor acumularán puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la Oficina a que pertenecen y consolidarán el Nivel que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el período máximo de cuatro años."

Por otro lado, debe señalarse que los acuerdos que dieron lugar a la aplicación de este concreto sistema de clasificación profesional establecieron lo siguiente, tal y como se recoge en el HP 12º:

"a) Se aplicará a la Sociedad central el sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo de Cajas de Ahorro.

b) Una vez constituida una nueva sociedad, a través de la que se instrumente el SIP, se establecerá un sistema unificado de clasificación de oficinas sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.

c) Los sistemas particulares de clasificación que traigan cada uno de los trabajadores que se incorporen a la sociedad serán de aplicación transitoriamente hasta la entrada en vigor de un nuevo sistema de clasificación, de conformidad con el apartado anterior."

Así las cosas, la aplicación conjunta de ambos preceptos en modo alguno puede llevar a la conclusión pretendida por el empleador de que no pueda efectuarse consolidación alguna hasta transcurridos 4 años sino que dicho período se establece en todo caso como período máximo, lo que no impide que pueda lograrse la concreta consolidación en un período de tiempo inferior, y debemos añadir, que la aplicación del nuevo sistema no puede significar en modo alguno que no puedan computarse a efectos de una posterior clasificación el período de tiempo prestado por cada trabajador en una concreta oficina como director o subdirector antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, si el mismo no dio lugar a una posterior consolidación.

Y ello nos ha de llevar a la estimación de lo solicitado en los apartados 3º y 4º del suplico de la demanda, pues la consolidación de un determinado nivel genera el derecho del trabajador a percibir las retribuciones correspondientes.



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

FALLAMOS

Que estimando la demanda deducida por CCOO, a la que se han adherido STC-CIC y CSI-F contra BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A., LIBERBANK, FES-UGT, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, ASOCIACION PROFESIONAL EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS DE AHORRO, declaramos la obligación de LIBERBANK- BANCO CASTILLA LA MANCHA de:

- a) establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo;
- b) facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa;
- c) realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados;
- d) abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles.

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 0108 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0108 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto



Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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.

