

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
NIG: 28079 24 4 2015 0000291
ANS105 SENTENCIA

DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000252 /2015
Procedimiento de origen: /
Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

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

SENTENCIA 193/15

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 veinte de Noviembre de dos mil quince.

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 num. DEMANDA 0000252 /2015 seguido por demanda de CCOO contra BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A, y LIBERBANK S.A, habiendo sido citados como parte UGT, STC, CSICA, CSI, CSIF, ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y CANTABRIA y el Ministerio Fiscal, sobre TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D RAMÓN GALLO LLANOS que expresa el parecer del Tribunal.

ANTECEDENTES DE HECHO



Primero.- Según consta en autos, el día 24 de agosto de 2015 se presentó demanda por D. Armando García López demanda en la representación que ostenta frente a los demandados arriba reseñados, sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 252/2.015 y designó ponente, señalándose como fecha para la celebración de los actos de conciliación y juicio, el día 17 de noviembre de 2.015.

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:

- el actor se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la existencia de la vulneración del Derecho Fundamental de Libertad Sindical en su vertiente del Derecho a la Negociación Colectiva del Sindicato demandante, así como la nulidad radical de la conducta de las empresas demandadas, de llevar a cabo el Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas, a través de pactos individuales indicado en el cuerpo de la demanda, ordenando el inmediato cese de la conducta antisindical y al abono de una indemnización de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios sufridos, argumentó la oferta colectiva de más de 600 bajas incentivadas efectuada de forma unilateral por las demandadas vulneraba su derecho a la libertad sindical, en su vertiente a la negociación colectiva, puesto que dado el alcance de la medida debería haberse negociado de forma colectiva con el sindicato actor, máxime cuando en el 23-12-2.013 se suscribió acuerdo entre las demandadas y las centrales sindicales en el que se pactó que cualquier medida de reordenación o reestructuración de la plantilla sería negociada de forma colectiva, se añadió que para el cálculo de los daños morales originados se había acudido a la Lisos.

- el letrado de la UGT se adhirió a la demanda deducida alegando que la demandada había eludido igualmente las normas previstas para la tramitación de un despido colectivo, refiriendo que se habían infringido los derechos contemplados en los arts. 64 y 65 E.T en lo relativo a información de los representantes de los trabajadores;

- el letrado de STC se adhirió a la demanda añadiendo que la medida impugnada vulneraba los arts. 51.1 E.T y los RD 1483 Y 1484 del año 2.012.

- la empresa se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria, esgrimiendo como primer motivo de oposición la falta de legitimación activa de los sindicatos UGT y STC, para reclamar en su propio derecho y formular alegaciones respecto de las formuladas por CCOO, en segundo lugar, consideró que no se había vulnerado la libertad sindical de la actora por cuanto que no se adoptó una medida de reestructuración o reordenación de plantilla, sino que simplemente, y en aras a rejuvenecer la plantilla y mantener a los trabajadores provenientes de otras entidades que les reconocían el derecho a la prejubilación, sin causa alguna se ha activado un sistema de bajas voluntarias, en las que las extinciones se residenciarían en el apartado a) del art. 49.1 E.T, impugnó la cuantificación de los daños que por CCOO se efectuó, refirió, igualmente, que la mención a procedimientos de reestructuración y reordenación de plantilla a que se hace referencia en el acuerdo referido por el actor en su demanda, debe cohonestarse con las medidas contempladas en la D. Adicional 2ª del Convenio sectorial entre las que no se contemplan las promovidas de forma unilateral por la demandada.

Contestadas que fueron las excepciones, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, admitiéndose y practicándose la documental, formulando seguidamente las partes sus conclusiones, elevando a definitivas sus peticiones iniciales, solicitándose por el Ministerio Fiscal el dictado de sentencia estimatoria de la demanda.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y conformes son los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:

-El 15-10-15 las empresas se dirigen a RLT para explicar la propuesta que es un plan de prejubilación para trabajadores nacidos antes de 1959, es específica el nº potencial de 615 trabajadores, se explica que no está casualizada la propuesta y supone un rejuvenecimiento de la plantilla. -Posteriormente por la tarde se publica en intranet para toda la plantilla por la filtración a la prensa por parte de uno de los sindicatos. -Se niega que la medida de reestructuración siendo un acogimiento voluntario. -480 trabajadores han firmado su adhesión en la actualidad y no se ha ejecutado al día de la fecha. -Se discute el quantum indemnizatorio.

HECHOS PACIFICOS: -La publicación en intranet es de 30-6-15.-La publicación es consecuencia de un acuerdo del Consejo de Administración de 29-6-15. -El apartado del acuerdo de 27-12-13 vigente hasta 30-6-17 establece el compromiso entre las partes de negociación de reestructuración de plantilla reproducción de la Disposición Adicional 2ª del Convenio.-Los sindicatos mandaron varias circulares en las que se mantenía que debió canalizar esta cuestión a través del Despido Colectivo.

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

Resultado y así se declaran, los siguiente

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), 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.- Las empresas demandadas se encuentran 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.

En el art. 5 del Convenio para los años 2011-2014, se pactó que "(...) se mantienen en vigor todos los artículos no derogados del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, en la redacción dada por el Convenio Colectivo 2007-2010, así como los artículos no derogados del Convenio Colectivo 2007-2010".

Este Convenio tenía un plazo inicial de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, según se establece en su artículo 3, y fue denunciado por los sindicatos C000, UGT y CSICA con fecha 20 de noviembre de 2014.

El 21 de enero de 2015, se constituyó la mesa negociadora del Convenio, habiéndose celebrado reuniones los días 21 de enero, 12 de febrero, 11 de marzo, 13 de abril, 4 de mayo, 27 de mayo y 25 de junio de 2015.

TERCERO.- Con fecha 11 de diciembre de 2013, se procedió a la apertura del periodo de consultas para una modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio colectivo y suspensión de contratos y reducciones de jornada, celebrándose reuniones los días 17, 19, 23 y 26 de diciembre de 2013.

Este procedimiento finalizó con acuerdo que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2013, entre las empresas demandadas y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, con un porcentaje de representación del 78,20 por ciento sobre el total de los miembros de los órganos de representación unitaria existentes en la entidad a esa fecha.

CUARTO.- En dicho acuerdo se pactaron, a grandes rasgos, las siguientes medidas:

- Suspensiones de contratos por un período de dieciocho meses.
- Reducciones de jornada con reducción proporcional de salario por tres años y medio, hasta el 30 de junio de 2017.
- Reducción salarial temporal aplicable al personal directivo hasta el 30 de junio de 2017.
- Suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales (cesta de navidad, mejora plus convenio, etc.) hasta el 30 de junio de 2017.
- Suspensión aportaciones a planes de pensiones de empleados hasta el 30 de junio de 2017.
- Medidas de inaplicación o descuelgue de convenio (no se produce el incremento salarial previsto para el 2014, no se abona el plus convenio durante los años 2014 a 2017 inclusive y se deja de abonar, salvo unas excepciones pactadas, la ayuda de estudios y de guardería).
- Movilidad geográfica hasta el 30 de junio de 2017.

QUINTO.- Del mismo modo, en el acuerdo, concretamente en el apartado VI. Compromiso de Negociación, se pactó que la vigencia del acuerdo se extendía hasta el 30 de junio de 2017 y que, "(...) en coherencia y aplicación con lo establecido en la *Cláusula Adicional Segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras, las partes se comprometen hasta la fecha señalada en el apartado anterior a que, antes de abordar cualquier proceso de reordenación o reestructuración de plantilla de alcance colectivo, las partes promoverán la negociación con la representación de los trabajadores, de las medidas a adoptar.*"

SEXTO.- Con fecha 1 de julio aparece publicado en la intranet de las empresas demandadas un comunicado denominado "Liberbank, Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas".

En este comunicado se dice textualmente:

"Noticia 30 de junio de 2015. Vigente hasta 30 de junio de 2016.

El Consejo de Administración de Liberbank en la reunión celebrada el día 29 de junio ha acordado llevar a cabo un Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas, dirigidas al colectivo de empleados nacidos en los años 1956, 1957 y 1958, que se materializará a través de pactos individuales.

El colectivo susceptible de acogerse a este Plan serían 615 empleados del Grupo Liberbank nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1959, reservándose la Entidad el derecho a ofrecer la adhesión al mismo a empleados nacidos con posterioridad a esa fecha, hasta completar el cupo de bajas previstas en este Plan.

Las fechas en las que se materializarían las salidas derivadas de este programa de bajas serían las siguientes: 31 de diciembre de 2015, los nacidos con anterioridad a 31 de diciembre de 1956; 31 de diciembre de 2016, los nacidos en el año 1957 y 30 de junio de 2017, los nacidos en el año 1958.

En aquellos casos en que por razones organizativas y/o funcionales no fuese posible hacer coincidir la desvinculación con las fechas anteriormente referidas, la Entidad podrá retrasar o anticipar la fecha prevista para la misma.

Para la ejecución de este Plan está previsto que a partir del próximo mes de septiembre se comience a contactar con los empleados susceptibles de acogerse al mismo, para comunicarles las condiciones de desvinculación y concretar su adhesión al Plan."

SÉPTIMO.- El día 15 de octubre de 2.015 la dirección de la empresa remitió correo electrónico a los RLT de con el contenido que obra en el descriptor 28 en el que se informa de los términos en los va a procederse a la oferta de lo que denomina "bajas compensadas", de donde conviene destacar:

- que expresa que la finalidad "el rejuvenecimiento de las plantillas", así como "dar cumplimiento a determinadas expectativas" del colectivo destinatario acostumbrado " a estos sistemas en sus Cajas de origen, por los cuales se permitía el acceso a la jubilación de una forma anticipada, progresiva y compensada";
- que sus destinatarios son los trabajadores nacidos antes del 1-1-1.959;
- que se establecen tramos en función de la edad para hacer efectivas las extinciones contractuales, que la empresa se compromete a abonar a los trabajadores hasta que cumplan la edad de 63 años entre un 70 y 85 por ciento de las retribuciones dejadas de percibir, así como a suscribir Convenio especial con la seguridad social de forma que tales extinciones

Se han cumplido las previsiones legales.

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 f) 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* los seis primeros ordinales de los hechos declarados probados no son otra cosa que la relación fáctica de la demanda, que expresamente fue aceptada por la letrado de las demandadas que mostró su conformidad con la misma, el hecho séptimo se deduce del correo electrónico aportado que consta en el descriptor 28.

No se considera acreditado, pues resulta huérfano de cualquier sustrato probatorio, el número de trabajadores que ya han solicitado acogerse a este sistema de bajas, ni las valoraciones positivas o negativas efectuadas por los distintos sindicatos con presencia en la empresa respecto de la medida acordada, en este sentido no damos valor probatorio al respecto al recorte de prensa que obra en el descriptor 30, por cuanto que simplemente se expresa por el redactor de la noticia que el plan de bajas ha sido valorado positivamente por un representante de CSIF, sin que exista prueba alguna que contraste la veracidad de lo allí referido.

TERCERO.- En la presente litis, se impetra por parte del Sindicato CCOO la tutela de su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional del derecho a la



negociación colectiva, que entiende vulnerado por el plan de bajas incentivadas destinadas al personal nacido con anterioridad al 1-1-1959 promovido por la empresa de forma unilateral y que afecta a un colectivo de 615 trabajadores. Se alega que tal medida debió ser acordada por previa negociación colectiva con las distintas secciones sindicales constituidas en la empresa, tal y como se pactó en Acuerdo de 27-12-2.013, y considera que tal vulneración le ha ocasionado un daño moral al sindicato, daño que cuantifica con arreglo a la sanción máxima prevista en el art. 7.7 de la LISOS para este tipo de conductas.

A la petición de CCOO se han adherido UGT y STC, alegando el primero de ellos que la conducta empresarial ha vulnerado los arts. 64 y 65 E.T, mientras que el segundo refiere a que por la mercantil demandada se ha eludido lo dispuesto en el art. 51 ET, así como en los RD 1483 y 1484/2.015, por cuanto que se entiende que debería haberse tramitado un Expediente de regulación de empleo.

La representación de las demandadas se opone a la demanda deducida, cuestionado en primer lugar la legitimación de los sindicatos UGT Y STC en la presente litis, por considera que en un procedimiento de tutela de la libertad sindical y demás derecho fundamentales la solo puede admitirse la presencia de un sindicato como parte de un sindicato que no fue inicialmente demandante, con arreglo al art. 177.2 LRJS cuando quien impetere la tutela sea uno de sus afiliados, y no como sucede en el presente caso que quién acciona ha sido otra organización sindical. En cuanto al fondo, se viene a señalar que en tanto que el sistema de bajas promovido por la empresa descansa en el mutuo acuerdo de las partes y no se encuentra motivado por causa alguna de las señaladas en el art. 51, 47 o 41 ET, no debe entenderse comprendido en el deber de negociar colectivamente las medidas de reordenación o reestructuración de plantillas asumido por la empresa con la RLT, encontrándose el proceder empresarial amparado por las facultades directivas de la relación laboral que al empresario otorga el art. 20.1 E.T, como expresión del derecho a la libertad de empresa que proclama el art. 38 CE, por otro lado, se refiere que no consta que la medida haya supuesto daño alguno a la organización actora.

Tanto UGT como STC se oponen a las excepción formulada de contrario invocando el art. 17.2, párrafo 2º, de la LRJS que les habilita a personarse como parte en aquellos procesos en los que puedan resultar afectados los intereses colectivos de sus representados.

CUARTO.- Procede, pues, en primer lugar, resolver la excepción del falta de legitimación invocada y al respecto, y tal como se refiere por la representación de UGT y STC, debemos señalar que su llamada y presencia en la presente litis, tiene su fundamento en los dos primeros párrafos del apartado 2 del art. 17 de la LRJS (*"Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios./Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones."*), que regulan con carácter general la intervención las organizaciones sindicales y patronales en procesos tramitados ante la jurisdicción

social, y no en el art. 177.2 de la LRJS (*" En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado."*), precepto este que regula un supuesto especial de intervención sindical en la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, que en modo alguno, supone en la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales la exclusión de la aplicación, en supuestos distintos del expresamente allí contemplado, de la regla general que sienta el ya citado art. 17.2 de la LRJS.- En este sentido debemos referir que la STS de 25-1-2015- rec. 35/2.014- (si bien analizando la intervención de sindicatos no demandantes en un proceso de despido colectivo) tras destacar que el art. 17.2 de la LRJS no es sino plasmación en el ámbito del proceso social de la función que el art. 7 CE atribuye a los sindicatos, señala que "el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional". Por ello procede rechazar la excepción.

Dicho lo cual, lo que no resulta admisible, y por aplicación del propio del precepto que justifica la presencia de UGT y STC en el presente procedimiento, es que dichas organizaciones en el acto de la vista y sin haber formulado demanda alguna hagan peticiones, o alegaciones distintas de las que efectuó en su demanda CCOO, pues estas son las únicas que han de determinar el objeto del proceso, pues lo contrario, amén de conculcar el reproducido apartado 2 del art. 17 de la LRJS- que impide detener o retrotraer el curso de las actuaciones- supondría un grave quebranto del derecho de defensa de los demandados. Por ello, aun cuando estas organizaciones asuman la posición del demandante, no pueden sostener pretensión alguna fundada causa de pedir diferente de la ejercitada por la actora, lo que implica que deba excluirse del objeto de la presente resolución, cualquier petición o argumentación esgrimida por UGT o STC distinta de la sostenida por CCOO. Debiendo añadirse, por otro lado, que estas organizaciones han planteado cuestiones de legalidad ordinaria que exceden del especial objeto de la modalidad procesal especial por la que se está ventilando la petición del sindicato actor.

QUINTO.- En orden a resolver la cuestión de fondo que se suscita, debemos recordar, como hacíamos en la SAN de 18-3-2015, que el TC en *sentencia de 28-6-93 (208/93)*) ha señalado que *"El reconocimiento de la libertad sindical, y de la función del sindicato de contribuir a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, le atribuye consiguientemente el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función, como manifestación ineludible de la libertad sindical, de forma que el impedimento o la obstaculización a tal ejercicio puede constituir vulneración del art. 28.1 CE(STC 118/1983).*

De este modo, aunque el derecho a la negociación colectiva esté reconocido en el art. 37.1 CE y no es por ello un derecho fundamental que, como tal, sea susceptible de protección a través del recurso de amparo (SSTC 118/1983,



45/1984, 98/1985), este Tribunal ha considerado que determinadas lesiones del derecho de negociación colectiva, cuando se dan frente a un sindicato y, por su entidad y trascendencia, supongan una radical y arbitraria eliminación o desconocimiento del mismo y de la autonomía colectiva, pueden propiciar el amparo constitucional por deducirse de esa conducta una lesión directa del derecho a la libertad sindical (ATC 1074/1988).

En tales casos, el obstaculizar o el desvirtuar la facultad negociadora colectiva del sindicato, no sólo vulneraría los preceptos legales correspondientes y, por ende, el art. 37.1 CE , sino también el derecho fundamental a la libertad sindical (SSTC 187/1987 , 108/1989 y 105/1992).".

Igualmente, debe traerse a colación la SAN de 9-10-2.014- proc. 200/2.014- en la que partiendo de los razonamientos arriba expuestos concluíamos que " no cabe desvirtuar la autonomía colectiva, cuyo objetivo es la regulación general de las condiciones de trabajo a través de pactos individuales de adhesión con el objeto de modificar las condiciones convencionales". Argumentos estos perfectamente trasladables al caso que ahora se examina, en el que si bien la medida que se impugna no regula condiciones de trabajo, sino que se promueve con la finalidad de extinguir las mismas , lo cierto es que si la misma debió negociarse colectivamente- como afirma el actor-, ya por voluntad de las partes litigantes expresada en un anterior pacto colectivo, ya por imperativo legal, el hecho de que por la entidad bancaria demandada se haya obviado tal negociación supondría un quebranto del derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional de derecho a la negociación colectiva (art. 2.2 de la LOLS) de las organizaciones sindicales con las que supuestamente debió promoverse el proceso negociador.

Expuesto lo anterior, debemos determinar si la medida que se impugna debió o ser negociada de forma colectiva o bien era susceptible de ser acordada de forma unilateral por las empleadoras.

Así las cosas, resulta probado en las presentes actuaciones que en virtud de los acuerdos suscritos entre las empresas demandadas y diversas organizaciones demandadas entre las que se encontraba CCOO en fecha 23-12-2.013, con vigencia hasta el 30-6-2.017, se pactó que, "(...) en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula Adicional Segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras, las partes se comprometen hasta la fecha señalada en el apartado anterior a que, antes de abordar cualquier proceso de reordenación o reestructuración de plantilla de alcance colectivo, las partes promoverán la negociación con la representación de los trabajadores, de las medidas a adoptar."

Del tenor literal de dicho acuerdo - que el art. 1281 Cc, proclama que es el primer criterio hermenéutico a seguir cuando no la literalidad no deja duda de la intención de las partes- cabe inferir, que con arreglo a lo pactado una medida que potencialmente puede suponer la extinción de 615 relaciones laborales, y que de facto afirma la representación de los demandados, que ya afecta a más de 400, no cabe duda de que supone un proceso de reordenación o reestructuración o de la plantilla, máxime cuando quién la adopta afirma que una de sus finalidades es el rejuvenecimiento de tal plantilla, lo que implica la sustitución de los trabajadores de mayor edad por otros más jóvenes, lo que sin duda alguna ha de afectar a la estructura de la plantilla, pues aun cuando no afecte a su volumen de esta- lo que se

desconoce, pues no consta que se haya iniciado campaña alguna de captación de trabajadores jóvenes para la sustitución de los trabajadores que se acojan al sistema de bajas incentivadas-, sin duda afectará a sus características y costes.

Y no ha de ser óbice a dicha conclusión la referencia que se contiene al inicio de dicho pacto a la disposición adicional 2ª del Convenio sectorial- *"en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula Adicional Segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras"*, de la que la defensa de los demandados pretende inferir que fue la intención de las partes someter a la negociación colectiva únicamente aquellos procesos que hubiesen desembocar en procedimientos de los regulados en los artículos 40, 41, 47 o 51 E.T, referidos en la misma, prolongando la vigencia del compromiso adquirido en la misma , a través del pacto de 23-12.2013 hasta el 30-6-2.017, y ello con arreglo a lo que procedemos a exponer.

La referida Disposición adicional 2ª, que tiene una vigencia igual a la del Convenio, esto es, hasta el 31-12-2.014, dispone:

"Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes asumen el compromiso de promover, en el ámbito de las entidades incluidas en el ámbito del presente convenio, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

Asimismo manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de los trabajadores para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

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

Las Entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo. Con el fin de promover los principios señalados en esta disposición, las garantías de prevalencia funcional establecidas en el presente convenio no serán de aplicación en aquellos supuestos excepcionales en los que con ello se garantice una mayor estabilidad en el empleo para el personal directamente afectado."

Pues bien, la referencia a la disposición transcrita que obra al inicio del pacto examinado, no puede significar solamente que se quiera prolongar entre las partes la vigencia de la misma entre ellas hasta el 30-6-2.017, ya que entonces eso es



simplemente lo que se hubiera dicho, y sin que hubiera sido necesario añadir nada más. Por el contrario, lo que se pretende con el pacto es, además de prolongar lo acordado en dicha disposición reforzar, también, los objetivos de la misma que no son otros que *"promover, en el ámbito de las entidades incluidas en el ámbito del presente convenio, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector"*, y a tales fines se adquiere la obligación de negociar colectivamente cualquier medida que afecte a la reestructuración o reordenación de la plantilla.

Siendo la ya razonado suficiente como para estimar lesionado el derecho a la libertad sindical de la actora, se debe reseñar, a mayor abundamiento, que resulta cuando menos discutible que la medida acordada por el empleador no hubiese debido tramitarse con arreglo al procedimiento del art. 51 E.T, desarrollado por el RD 1483/2.012- y por ende ya incluidas en la propia D.A 2ª del convenio sectorial- por cuanto que resulta discutible que las extinciones contractuales en masa que se pretenden lograr con la medida adoptada, no supongan extinciones contractuales por motivos no inherentes a la persona del trabajador con arreglo al art. 1 de la Directiva 98/59 CE, con arreglo a los criterios que viene manejando la Sala IV del TS por cuanto que en nuestro caso, por mucho que el acogimiento es voluntaria para el empleado existe una evidente iniciativa empresarial en la misma- en este sentido, la STS de 25-11-2.013 – rec. 52/2013- que confirmó la de esta Sala de 27-7-2.012, razona *"si bien el art. 51 del ET parece vinculado a un elemento causal que se refiere la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, lo cierto es que en la configuración final de esta modalidad extintiva resulta determinante el elemento cuantitativo, pues el citado artículo, después de establecer en el párrafo primero de su número 1 los denominados umbrales numéricos que, al combinarse con el periodo de referencia, delimitan el alcance de la decisión colectiva, prevé en su párrafo quinto que para el cómputo del número de extinciones, a efectos de establecer la existencia de un despido colectivo y aplicar las garantías de procedimiento, deben tenerse en cuenta no solo las extinciones por las causas ya mencionadas, sino "cualesquiera otras extinciones producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del art. 49 de esta Ley. En el mismo sentido se pronuncia la Directiva CE 98/59 cuando en su art. 1.1) a) define los despidos colectivos como "los efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores" cuando el número de los despidos alcance el número aplicable a estos efectos. De ahí que del ámbito del despido colectivo solo se excluyan las extinciones en virtud de motivos inherentes a la persona del trabajador -entre ellos, los derivados de la conducta en el orden disciplinario- y las que se produzcan por cumplimiento del término"*.

SEXTO.- Corroborada la concurrencia de una lesión del derecho a la libertad sindical, con arreglo al art. 182.1 de la LRJS, además de decretarse la nulidad radical de la medida que vulnera tal derecho, procede condenar a la demandada a la reparación de los daños y perjuicios.

En nuestro caso, se reclama la cantidad de 6000 euros en concepto de daños morales. Al respecto, y con relación a los mismos, referimos en la SAN de 29-10-2.015- proc. 230/2.014- que citó oportunamente el letrado de CCOO, que *"una vez que se declara probada la violación del derecho de libertad sindical, el órgano judicial debe decretar la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas (arg. ex art. 15 LOLS), disponiendo el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera (arg. ex art. 182.1.d LRJS); debiendo, como regla, fijarse la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS). Cuando se concreta la pretensión indemnizatoria del demandante a la reparación del daño moral, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la puede determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS)."*

En nuestro caso resulta indudable el daño moral ocasionado al sindicato actor, pues se ha obviado la necesaria negociación con él, para la adopción de una medida de especial relevancia para el colectivo de trabajadores cuya defensa e interés tiene constitucionalmente encomendados, lo que sin duda influye en su imagen y crédito, por lo que prudencialmente resulta oportuno fijar la indemnización en concepto de daños morales en la cantidad de 1.500 euros, equivalente a la multa con que sería sancionada con arreglo a los arts. 7.7, 39 y 40 de la LISOS la empresa por la medida acordada, imponiéndose la sanción correspondiente en su grado medio.

SÉPTIMO.- Por todo lo razonado la demanda se estimará parcialmente en los términos expuestos.

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

FALLAMOS

Que desestimando la excepción de falta legitimación activa y estimando la demanda interpuesta por CCOO contra LIERBERBANK Y BANCO CASTILLA LA MANCHA sobre tutela de derechos fundamentales a la que se han adherido STC Y UGT declaramos la existencia de la vulneración del Derecho Fundamental de Libertad Sindical en su vertiente del Derecho a la Negociación Colectiva del Sindicato demandante, así como la nulidad radical de la conducta de las empresas demandadas, de llevar a cabo el Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas, a través de pactos individuales indicadas en el cuerpo de la demanda, ordenando el inmediato cese de la conducta antisindical y condenando a la demandada al abono a CCOO



de una indemnización de 1.500 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios sufridos absolviendo a las demandadas del resto de peticiones formuladas.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0252 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0252 15, 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.