CASACION núm.: 68/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. José Luis Gilolmo López

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social

Sentencia núm. 825/2016

Excmos. Sres.

D. Fernando Salinas Molina

D. José Luis Gilolmo López

D. José Manuel López García de la Serrana

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Jesús Souto Prieto

En Madrid, a 11 de octubre de 2016.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Letrada doña Ana Godino Reyes, en nombre y representación de LIBERBANK, SA. y de BANCO DE CASTILLA-LA MANCHA, SA. contra la sentencia de fecha 20 de noviembre de 2015 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento nº 252/15, promovido por el Sindicato COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), contra las empresas ahora recurrentes, y FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT (FES-UGT); CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS AHORRO (CSICA); CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSI-F); CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA (CSI), SINDICATO DE TRABAJADORES DE CAJA DE ASTURIAS (STC-CIC), ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre Derechos Fundamentales.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. José Luis Gilolmo López.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del sindicato CC.OO. se interpuso demanda de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia estimatoria de la misma 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 esta 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, todo ello con cuanto más en Derecho hubiera lugar.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, adhiriéndose a la demanda STC y UGT. La demandada LIBERBANK, S.A. se opone a la demanda, y alega falta de legitimación de los sindicatos STC y UGT, que se oponen a la excepción, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 20 de noviembre de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la excepción de falta legitimación activa y estimando la demanda interpuesta por CCOO contra LIBERBANK 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."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«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. n ° 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 e130 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 31de 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.»

QUINTO.- Contra la referida sentencia se preparó recurso de casación en nombre de Liberbank, SA. y Banco de Castilla-La Mancha, SA. Su letrada Doña Ana Godino Reyes, en escrito de fecha 16 de febrero de 2016 , formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: Primero: Se articula al amparo del art. 207 e) de la LRJS, para denunciar la infracción, por interpretación errónea, de lo establecido en el Acuerdo colectivo que puso fin al periodo de consultas en expediente de suspensión de contratos y modificación de las condiciones, de 27 de diciembre 2013. Segundo: Se articula al amparo del art. 207 e) de la LRJS, para denunciar la infracción por

no aplicación del art. 49.1 del E.T. Tercero: Se articula al amparo del art. 207 e) para denunciar la infracción del art. 183 LRJS.

SEXTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 6 de abril de 2016 se procedió a admitir el citado recurso. Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4 de octubre de 2016, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El 24 de agosto de 2015, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) interpuso demanda por el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales ("libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva", se decía) ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional frente a las empresas "Banco de Castilla La Mancha, SA" y "Liberbank, SA", solicitando se citara, en condición de parte, a la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), a la Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorro (CSICA), a la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), a la Corriente Sindical de Izquierda (CSI), al Sindicato de Trabajadores de Caja de Asturias (STC-CIC) y a la Asociación Profesional de Empleados de las Cajas de Ahorros de Santander y Cantabria (APECASYC), con el objeto de que se declarara la vulneración de la libertad sindical en la vertiente de la negociación colectiva y la nulidad radical de la conducta de las empresas demandadas, según se decía también literalmente, "de llevar a cabo el Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas, a través de pactos individuales indicado en el cuerpo de esta demanda, ordenando el inmediato cese de la conducta antisindical y el abono de una indemnización de 6.250 euros en concepto de indemnización

por los daños y perjuicios sufridos". FES-UGT y STC-CIC se han adherido a la demanda.

2. Con fecha 10 de noviembre de 2015, la Sala de instancia dictó sentencia (Procd. 252/15) en la que, tras rechazar la excepción de falta de legitimación activa de FES-UGT y STC-CIC opuesta por las demandadas en el acto del juicio, estimó la demanda y declaró la existencia de la vulneración denunciada y, en consecuencia, la nulidad radical de la conducta de las empresas demandadas, consistente en llevar a cabo un Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas a través de pactos individuales, ordenando el cese inmediato de tal conducta y condenando "a la demandada" (sic) al abono a CCOO de 1.500 euros en concepto de daños y perjuicios sufridos, "absolviendo a las demandadas del resto de las peticiones formuladas".

3. La sentencia impugnada, partiendo de varios precedentes propios (SSAN 27-7-2012, 9-10-2014 y 18-3-2015), en los que decía aplicar la doctrina constitucional (SSTC 118/83, 187/87, 108/89, 105/92 y 208/93, y ATC 1074/88) y jurisprudencial (STS4ª 25-11-2013) que cita sobre los acuerdos individuales en masa vulneradores del derecho de libertad sindical, en la vertiente del derecho a la negociación colectiva de las representaciones de los trabajadores así como sobre el problema paralelo de la reparación de los daños y perjuicios ocasionados por tales conductas antisindicales, alcanza la conclusión, en síntesis, de que las empresas demandadas, en diciembre de 2013 y hasta junio de 2017, se habían comprometido con las organizaciones sindicales, entre ellas CCOO (Acuerdo descrito en los hechos probados 3º, 4º y 5º), a que "antes de abordar cualquier proceso de reordenación o reestructuración de la plantilla de carácter colectivo" (apartado VI, Compromiso de Negociación: h. p. 5º) negociarían las medidas a adoptar con la representación de los trabajadores, lo cual, al entender de la Sala de instancia, además de reforzar la previsión expresa que en el mismo sentido contenía el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras publicado en el BOE del 29-3-2012 (Disposición adicional 2ª), suponía que la iniciativa unilateral de las demandadas denominada "Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas" (hechos probados 6º y 7º) entrañaba no solo un incumplimiento del propio Convenio sino, sobre todo, la vulneración del derecho de libertad

sindical en la vertiente antedicha, con las consecuencias establecidas en el fallo.

SEGUNDO.- 1. El recurso de casación común interpuesto en exclusiva y de forma conjunta por la representación letrada de las empresas condenadas formula tres motivos diferenciados, amparados todos en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que, en sus enunciados, denuncian, respectivamente, "la infracción, por interpretación errónea, de lo establecido en el Acuerdo colectivo que puso fin al período de consultas en el expediente de suspensión de contratos y modificación de condiciones, de 27 de diciembre 2013, puesto en relación con la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de aplicación y con el art. 37.1 de la Constitución Española en relación con el derecho de libertad sindical, art. 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical" (primero motivo), "la infracción por no aplicación del art. 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como indebida aplicación de lo dispuesto en el artículo 37.1 de la CE en relación con el artículo 28.1 del mismo texto constitucional y del artículo 51 del ET" (segundo motivo), y, en fin, "la infracción del art. 183 LRJS" para sostener, en resumen, que "no toda lesión del derecho comporta los daños que tratan de resarcirse y requieren un esfuerzo probatorio que no consta ni se ha hecho en el presente procedimiento".

2. En síntesis, el primer motivo del recurso sostiene, para justificar así su denuncia de infracción, por interpretación errónea, del Acuerdo colectivo de diciembre de 2013, en relación con la DA 2ª del Convenio y las demás normas que invoca, que, con independencia de que el incumplimiento del compromiso pudiera ser una cuestión de legalidad ordinaria y no propia del proceso de tutela de derechos fundamentales, lo cierto es, según asegura, que en modo alguno debe ni puede entenderse que estemos en un proceso *de reestructuración* a los que se alude en el Acuerdo colectivo de 27-12-2013 pues el propio compromiso ha de vincularse con lo establecido en la DA 2ª del Convenio, y con su misma finalidad, "esto es –se dice literalmente-, acudir a negociación colectiva para abordar, con carácter previo, cualquier proceso de reestructuración *traumático* que suponga destrucción de empleo". Añaden los

recurrentes, entre otros argumentos de similar tenor, que “la expresión *reestructuración de plantilla*” tiene un contenido legal, que es el derivado de lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y no puede ser aplicable a ofertas realizadas con carácter genérico a un colectivo determinado para su adscripción a ellas con compensaciones en forma de renta mensual hasta la jubilación” y concluye, tras formularse a sí mismo varias preguntas retóricas en torno a las decisiones individuales de acceso al Plan empresarial de bajas incentivadas, con la siguiente afirmación: “Es evidente que cuando el Acuerdo colectivo se compromete a negociar estas medidas de reestructuración e (sic) está pensando en la decisión unilateral del empleador de amortizar puestos de trabajo con destrucción de empleo no querida, como consecuencia de las causas que permiten acudir a un proceso de despido colectivo”.

3. El segundo motivo, a pesar de asegurar que comparte el criterio de la Sala de instancia respecto a la imposibilidad de desvirtuar la autonomía colectiva mediante pactos individuales de adhesión con el objeto de modificar las condiciones convencionales, niega luego que sea eso lo que sucede en el litigio porque aquí, entre otras cosas (se trata de un mecanismo autónomo de extinción voluntaria; no estamos ante un supuesto de fraude; el trabajador no accede al desempleo; etc), según sostiene, “en el presente caso estamos ante la voluntad inequívoca del empleado de poner fin a su relación laboral mediante la existencia de un mutuo acuerdo con el empleador”.

4. El recurso ha sido impugnado por CCOO, FES-UGT y STC-CIC, que, en coincidencia con los dos informes del Ministerio Fiscal, el primero dirigido a la Sala de instancia para ante la Sala IV del Tribunal Supremo y el segundo directamente a ésta, propugnan todos su íntegra desestimación.

TERCERO.- 1. En relación con la cuestión medular que el recurso plantea en sus dos primeros motivos, que, por su interconexión (“reiteración” lo denomina alguno de los impugnantes), merecen una respuesta conjunta, esto es, la posibilidad de pactar de manera individual y masiva, o incluso en acuerdos extraestatutarios sin eficacia normativa, en términos contrarios a los

establecidos en un convenio colectivo, y que desvirtúen sus mandatos, conviene, tal como hicimos en la más reciente STS4ª 11-12-2015 (R. 65/2015), reiterar la síntesis efectuada en nuestra STS4ª 12-4-2010 (R. 139/2009, FJ 7º), que dice así:

"...la jurisprudencia constitucional, reflejada esencialmente en la STC 238/2005 de 26-septiembre y en las que en ella se citan (entre otras, SSTC 105/1992 de 1-julio, 208/1993 de 28-junio, 107/2000 de 5-mayo y 225/2001 de 26-noviembre), en la que se aborda el problema "relativo a determinar si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, puede, sin vulneración del derecho de negociación colectiva, modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo aplicable", dándose una respuesta negativa "al entender que de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE"…, razonando la citada sentencia que *"no cabe argumentar en contrario que el convenio colectivo permanece vigente pues su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa, toda vez que ello significaría la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio. Con ello, añadíamos a continuación, «no queremos decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios convenios colectivos y en el ET, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo…, sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación*

*colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan, permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos»"…*concluyendo que *"la autonomía individual –o la decisión unilateral de la empresa– no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio"*.

2. En el análogo sentido pueden verse las SSTS4ª 26-11-2013 (R. 47/2012), 12-4-2011 (R. 136/2010), pese a que en ella no se aprecie la lesión a la libertad sindical, y 3-3-2016 (R. 59/2015), aunque esta última sea una resolución de carácter eminentemente procesal, pues declara la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo utilizado por los sindicatos recurrentes reconociendo también que los pactos individuales en masa con 103 de los 104 trabajadores afectados por el acuerdo colectivo lo fueron para ratificar expresamente lo pactado, no para subvertir y alterar su contenido, citadas todas en la más reciente aún de 22-6-2016 (R. 185/2015).

Para un supuesto particular, en el que se enjuiciaba un denominado "complemento de programas" en RTVE, no se apreció vulneración de la libertad sindical, en su vertiente funcional de derecho a la negociación colectiva, porque tal complemento, establecido al margen de la disposición convencional y como "estrategia empresarial lícita", a diferencia de lo que, como luego se verá, acontece en el presente litigio, respetaba –y mejoraba- lo pactado en el convenio colectivo (STS 5-2-2013, R. 31/12).

Algo similar sucedía en el caso resuelto por la precitada STS 12-4-2011 (R. 136/10), en el que el establecimiento de prorrateo de las pagas

extraordinarias, cuando el convenio no lo prohibía, no se consideró un atentado a la autonomía colectiva que lesionara la libertad sindical.

3. Pues bien, tal como acertadamente concluye la sentencia recurrida, en el caso de autos, es el propio Convenio Colectivo de aplicación (BOE 29-3-2012) el que vedaba la actuación unilateral de las empleadoras para ofertar individualmente a los trabajadores su inclusión en el denominado "Liberbank, Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas", pues no en balde preveía (Disposición adicional segunda. Empleo.// 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 (el subrayado es nuestro).// Tanto en los procesos de integración como en los de restructuración de entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe") de modo expreso la participación de las representaciones de los trabajadores, sin excluir desde luego a las de los representantes sindicales en sentido estricto, no sólo en los procedimientos de movilidad geográfica (art. 40 ET), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 ET) y suspensiones del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 ET), sino también en los supuestos de despido colectivo (art. 51 ET), a los que, muy razonablemente, por su alcance numérico y por la obvia incidencia que ha de tener en los declarados objetivos de reestructuración del volumen de empleo, equipara la Sala de instancia la medida unilateral adoptada por las empleadoras.

4. Además, precisamente, “en coherencia y aplicación con lo establecido en la Cláusula [sic] Adicional Segunda del vigente Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro”, tal como decía literalmente el apartado VI del “Compromiso de Negociación” (h. p. 5º), que sin duda dio lugar luego al Acuerdo de diciembre de 2013 con el que finalizó el período de consultas “para una modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio colectivo y suspensión de contratos y reducciones de jornada”, (h. p. 3º), ya adelantaba la voluntad concurrente de los negociadores de ambas partes de someter también a acuerdo “cualquier proceso de reordenación o reestructuración de plantilla de alcance colectivo” (h. p. 5º), entre los cuales, a nuestro entender, no cabe excluir aquél que luego tomó unilateralmente el Consejo de Administración de Liberbank en junio de 2015 (h. p. 6º), bajo la denominación de “Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas”, cuando el compromiso de acuerdo se extendía hasta junio de 2017.

Es decir, tanto del tenor literal del Acuerdo de diciembre de 2013 como de la clara intención de ambas partes que se infiere de la alusión (“…en coherencia y aplicación…”) que ellas mismas hicieron en el propio Acuerdo a la Disposición Adicional 2ª del Convenio Colectivo de aplicación, ponen indudablemente de manifiesto que, como sostiene la sentencia impugnada, la empresa adquirió la obligación de negociar colectivamente cualquier medida que afectara a la reestructuración o reordenación de la plantilla, siendo igualmente indudable que el denominado “Plan de Bajas Voluntarias Incentivadas” constituye una de tales medidas porque, como admite la Sala de instancia, “potencialmente puede suponer la extinción de 615 relaciones laborales”.

5. En definitiva, en contra de lo que sostienen los recurrentes, nos parece claro que el llamado “Plan de Prejubilación” propuesto unilateralmente por las empleadoras, al margen de que constituya un claro incumplimiento de sus propios compromisos, entraña también –y es esto lo relevante porque es lo que constituye el único objeto de la pretensión discutida en el litigio- la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, en la vertiente ya dicha y en la precitada interpretación jurisprudencial, y, por tanto, con remisión a cuanto demás se dice en la sentencia impugnada, procede su íntegra

confirmación en este punto, máxime cuando, como esta Sala tiene reiteradamente declarado, sus razonamientos implican la interpretación de normas o pactos convencionales y sobre tal presupuesto, aunque aquí puedan adquirir una dimensión más amplia pues afectan al análisis de un derecho fundamental, también debe prevalecer la comprensión y alcance que de ellos haya establecido el órgano judicial de instancia, *"salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual"* (STS de 4, 11 y 22-11-2010, RR. 6/10, 239/09 y 19/10, 1-3-2011, R. 74/2010, y 3-5-2016, R. 68/16, entre otras) y, obviamente, no es éste el caso.

CUARTO.- El tercer y último motivo tampoco puede prosperar porque la sentencia recurrida se ajusta a la doctrina jurisprudencial compendiada en la reciente sentencia de esta Sala sobre la cuestión (FJ 3º.3 STS4ª 26/4/2016) y, conforme a ella, nos parece evidente que también aquí el órgano de instancia justifica de forma clara las razones de su decisión al respecto: se ha vulnerado la libertad sindical y para la determinación del daño se ha acudido, de manera orientativa, a los importes señalados en la LISOS, sin que los recurrentes aporten siquiera criterio alguno que revele cualquier error o exceso en tal determinación.

Así pues, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, que equipara este litigio al resuelto por la STS4ª el 11-12-2015 (R. 65/15), procede desestimar el recurso y confirmar, también por sus propios y acertados fundamentos, la sentencia de instancia, incluida la indemnización por daños. Con costas (art. 233.1 LPL).

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Desestimar el recurso de casación interpuesto en nombre y representación de LIBERBANK, SA y BANCO CANTILLA LA MANCHA, SA, contra sentencia de fecha 20 de noviembre de 2014, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento nº 252/15, promovido por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS contra dichas empresas, siendo parte los Sindicatos referenciados y el MINISTERIO FISCAL, sobre Tutela Derechos Fundamentales. Con costas (art. 233.1 LPL).

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.