

CASACION núm.: 12/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús

Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 550/2017

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. José Luis Gilolmo López

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

En Madrid, a 21 de junio de 2017.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Liberbank, S.A. y el Banco Castilla La Mancha, S.A., representados y defendidos por el letrado D. Martín Godino Reyes, contra la sentencia dictada el 23 de septiembre de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, aclarada por auto de fecha 5 de octubre de 2016, en demanda 265/2013, sobre conflicto colectivo, seguido a instancia de la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA); el Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC-CIC); y la Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) contra Liberbank, S.A.; Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F); la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT); Banco Castilla La Mancha, S.A.; la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO.); y la Asociación

Profesional de Empleados de Cajas de Ahorros de Santander y Cantabria (APECASYC).

Han sido partes recurridas el Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC-CIC), representado por el graduado social, D. Juan Sánchez de la Cruz, y asistido por la letrada D.^a Ana Sánchez Cruz; la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT), representada y defendida por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan; la Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), representada por el procurador D. José Ignacio de Noriega Arquer; y la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA), representada y defendida por el letrado D. Manuel Valentín-Gamazo de Cárdenas.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 19 de junio de 2013 se presentó demanda, registrada con el núm. 265/2013, por la representación letrada de CSICA, sobre conflicto colectivo, 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, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: «se declaren nulas a todos los efectos las decisiones de las empresas demandadas de modificación de condiciones de trabajo (reducción salarial, supresión de beneficios sociales y suspensión de aportación a los planes de pensiones) y de suspensión de contrato y reducción de jornada comunicadas a la representación de los trabajadores el día 22 de mayo de 2013, o subsidiariamente se declaren injustificadas, dejándolas igualmente sin efecto, y condene a las empresas a reponer a los trabajadores en las condiciones y en la situación previa a la aplicación de las medidas que estamos impugnando».

El día 1 de julio de 2013 se presentó demanda conjunta por STC-CIC y CSI, sobre conflicto colectivo, registrada con el núm. 283/2013. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: «estimando la demanda se declare la nulidad de la totalidad de las medidas aplicadas unilateralmente por la empresa derivadas de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (ERE 247/13 presentado ante la Dirección General de Empleo) consistentes en: suspensión de contratos y reducción temporal de la jornada, reducción salarial y supresión

definitiva de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y beneficios sociales llevada a cabo por la empresa o, subsidiariamente se declaren las mismas improcedentes, discriminatorias y desproporcionadas y por la sentencia de que dicte, se condene a la demandada a estar y pasar por tal declaración a adoptar las medidas necesaria para la efectividad de lo acordado, entre ellas, la devolución de las condiciones de trabajo ilegalmente alteradas, reponiendo a los trabajadores a afectados en sus anteriores condiciones de trabajo y abonándoles las cantidades dejadas de percibir por la aplicación de dichas medidas, restituyendo asimismo, el resto de los derechos a que hubiesen tenido derecho caso de prestación de servicios en las condiciones que venían realizándose con anterioridad a las modificaciones, y con cuanto más proceda en Derecho».

Por auto de fecha 4 de julio de 2013 se ordenó acumular ambas demandas.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebraron los actos de conciliación y juicio. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes y, tras formular las partes sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- Con fecha 23 de septiembre de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Que estimando la excepción de variación sustancial de la demanda y estimado las demandas deducidas por CSICA, CSI y STC, frente a LIBERBANK, BANCO CASTILLA-LA MANCHA, CCOO, UGT Y CSIF Y ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y en consecuencia totalidad de las medidas aplicadas unilateralmente por la empresa derivadas de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (ERE 247/13 presentado ante la Dirección General de Empleo) consistentes en: suspensión de contratos y reducción temporal de la jornada, reducción salarial y supresión definitiva de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, ordenando la reposición a los trabajadores a la situación previa a las mismas, condenando a los demandados a estar y pasar por dicha declaración».

En fecha 5 de octubre de 2016 la Sala dictó auto por el que se aclaraba la precitada sentencia, quedando el fallo redactado del siguiente tenor: «Que estimando la excepción de variación sustancial de la demanda y estimado las demandas deducidas por CSICA, CSI y STC, frente a LIBERBANK, BANCO CASTILLA-LA MANCHA, CCOO, UGT Y CSIF Y ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y en consecuencia DECLARAMOS LA NULIDAD DE LA totalidad de las medidas aplicadas unilateralmente por la empresa derivadas de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (ERE 247/13 presentado ante la Dirección General de Empleo) consistentes en: suspensión de

contratos y reducción temporal de la jornada, reducción salarial y supresión definitiva de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, ordenando la reposición a los trabajadores a la situación previa a las mismas, condenando a los demandados a estar y pasar por dicha declaración».

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

«1º.- LIBERBANK S.A. y BANCO DE CASTILLA-LA MANCHA S.A. están integradas, junto con varias sociedades más (unas 50) dentro de un grupo, denominado GRUPO LIBERBANK, del cual LIBERBANK S.A. es la empresa dominante. – LIBERBANK, SA y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, SA regulaban sus relaciones laborales por el Convenio de Cajas de Ahorro, de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, publicado en el BOE de 29-03-2012, cuya vigencia concluye el 31-12-2014. – No obstante, la regulación de la previsión social complementaria está establecida en ambas mercantiles mediante acuerdos de empresa, fechados los días 15-01-2002; 18-10-2002; y dos más signados el 12-05-2003.

2º.- El 16-10-2012 las empresas citadas convocaron a las secciones sindicales de CCOO; UGT y CSICA para, en cumplimiento de lo dispuesto en la DA 2ª del convenio colectivo, iniciar un período de consultas, previo a la promoción de medidas de flexibilidad interna, entre las que se contemplaban modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, inaplicación del convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, levantándose acta que obra en autos y cuyo contenido se tiene por reproducido. Los días 24-10 y 17-04-2013 se producen nuevas reuniones, cuyas actas obran en autos y que también se tienen por reproducidas, a las que acudieron, además de las ya citadas, las secciones sindicales de CSIF; CSI; APECASYC y S TC-CSI. – En la reunión, celebrada el 17-04-2013 STC-CSI solicita una amplísima documentación, que obra en autos y se tiene por reproducida.

3º.- El 23 de abril de 2013 se inicia el período de consultas. En el acta de la reunión mantenida en tal fecha, se recoge en su punto segundo, y por lo que respecta a la representación de los trabajadores en la negociación del expediente, lo siguiente: "Las secciones sindicales existentes en el Grupo Liberbank arriba indicadas ostentan la interlocución social con la entidad y la totalidad de la representación en los Comités de Empresa y Delegados de Personal en el grupo de empresas a efectos laborales, acuerdan su intervención como interlocutores en el presente procedimiento global de consultas de acuerdo con lo establecido en los artículos 41, 47 y 83.2 del EETT." En la misma acta se recoge que la comisión negociadora estará compuesta, por un total de 16 miembros cuya designación se lleva a cabo en función de la representatividad de cada una de las secciones sindicales. Siendo su composición la siguiente: 5 representantes de CCOO, 4 de UGT, 2 de CSICA, 2 de CSIF, 1 DE CSI, 1 de APECASYC y 1 de STC-CIC. – También se recoge que los acuerdos en el período de consultas se adoptarán por mayoría sobre la base del porcentaje de representatividad de cada una de las secciones sindicales.

4º.- En cuanto a la especificación de la causa, en la comunicación la empresa invoca causa económica, en concreto la existencia de pérdidas. A fin de acreditar tal motivo, la empresa aporta: -Memoria explicativa de las causas -Informe técnico económico elaborado por asesor

externo -Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría del ejercicio 2010 de: BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A. CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA, CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS. -Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría del ejercicio 2011 de: BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A., y LIBERBANK S.A. -Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría del ejercicio 2012 de: BANCOCASTILLA-LA MANCHA S.A. y LIBERBANK S.A. -Impuesto de sociedades de 2010 de : BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A., CAJA DE AHORROS DE SANTANDER, CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA y CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS. -Impuesto de sociedades de 2011 de: BANCO CASTILLA-LA MANCHA S.A. y LIBERBANK S.A. - Cuentas anuales consolidadas e informe de auditoría de 2012, así como informe de gestión consolidado de LIBERBANK, SA. - En cuanto a los trabajadores afectados, el número de potencialmente afectados asciende a un total de 5.447, distribuidos en 1629 centros de trabajo, en 14 Comunidades Autónomas. La empresa aporta número y clasificación profesional de los afectados por centro de trabajo, provincia y CCAA. La empresa también aporta información sobre número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, desglosando centro de trabajo, provincia y CCAA. - En cuanto a la aplicación de la medida, la empresa recoge en la comunicación inicial que pretende proceder a la reducción de jornadas y suspensión de contratos desde el 1 de junio de 2013 al 31 de mayo de 2017. - En cuanto a los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados la empresa expone en la comunicación inicial, de manera genérica y poco desarrollada que los criterios a aplicar serán: - El dimensionamiento de los Servicios Centrales y red. - Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la suspensión - Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas - Polivalencia - La empresa solicitó finalmente el informe preceptivo a la legal representación de sus trabajadores.

5º.– El 24-04-2013 las empresas codemandadas notificaron el inicio del período de consultas a la DGE, mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

6º.- Se han producido reuniones los días 23 y 30-04; 7-05 y 8-05-2013, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas. – El 8-05-2013 concluyeron sin acuerdo. – La posición, defendida inicialmente por la empresa durante el período de consultas fue la siguiente: 1. - Medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. -Reducción salarial. - Suspensión de la aportación al plan de pensiones desde junio de 2013 a 31 de mayo de 2017. -Supresión de una serie de beneficios y mejoras sociales, (seguros de vida y médico, cesta de navidad, premios por nacimiento, matrimonio, ayuda familiar, pagas por 25 años, mejora ayuda estudios, etc) 2.- Medidas de inaplicación o descuelgue del Convenio Colectivo (art 82.3 EETT): Suspensión en el devengo-de trienios y ascensos por antigüedad desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017, suspensión del abono del Plus de Convenio durante cuatro años, suspensión de la ayuda por estudios durante cuatro años. 3.- Medidas a llevar a cabo mediante la aplicación del expediente: -Suspensión de contratos, de 666 empleados a jornada completa, durante un periodo de tres años. -Reducción temporal media de la jornada de trabajo en un porcentaje del 11,5%, con carácter general para 4.234 empleados, aplicando

tal medida desde el 1 de junio de 2013 al 31 de mayo de 2017. En la reunión de 23-04-2013 CCOO y UGT solicitaron conjuntamente la aportación del Plan de reestructuración aprobado por la Comisión Europea. – Las demás secciones sindicales plantean, además de reivindicaciones relacionadas con la propia gestión del período de consultas, un mayor período de tiempo para examinar la documentación, aportada de contrario. En la reunión de 30-04-2013 la empresa aporta el Plan de reestructuración solicitado, así como del Term Shet, que afectan al ámbito laboral y enfatiza sobre su confidencialidad y el deber de sigilo consiguiente. CCOO y UGT proponen abrir negociaciones sobre reducciones de jornada no estéticas, así como suspensiones de contrato, que afecten a un colectivo amplio, pero no demasiados prolongadas en el tiempo, suspensión de aportaciones del plan de pensiones recuperable en el tiempo y reducción retributiva, que debe afectar a todos los colectivos, cuya armonización debe llevarse a otra mesa.- Las demás secciones sindicales, salvo STC-CSI leen sus propias propuestas, que se anexan al acta. En dicha reunión este sindicato manifestó que no se había aportado el balance de situación de la empresa y la cuenta de pérdidas y ganancias correspondiente al cierre del primer trimestre de 2013. – La empresa valora la disposición sindical y mantiene que no son necesarias medidas estructurales, pero si desarrollar las medidas de flexibilidad interna propuesta. En la reunión de 7-05-2013 CCOO y UGT realizan una propuesta conjunta, que se anexa al acta. -CSIF presenta su propia propuesta, que anexa al acta y CSI insiste en que falta información, manifestando su oposición a la medida, porque considera que la empresa tiene beneficios. La empresa hace diversos ofrecimientos para minorar el impacto de las medidas propuestas y CCOO-UGT realizan un ofrecimiento, que puede resumirse del modo siguiente: - Suspensiones de contrato durante 2,5 años de cuatro meses afectando a un total de 1670 trabajadores. Suspensiones de contrato de 6 meses a partir del 30 de junio de 2015 que afectarían a 430 trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de 2013 tuvieran cumplidos 56 ó 57 años. - Prejubilaciones para éste colectivo a partir del 1 de enero de 2016. - Reducciones de jornada durante 2,5 años para un 40% de la plantilla, de un 15%. - Reducciones de jornada de un 10% y salario para el 20% de plantilla restante y adicionalmente una reducción salarial según escala progresiva que en media supusiera un 5%. - Suspensión a aportación del plan de pensiones durante tres años, recuperables en los cinco años siguientes. Ambos sindicatos defienden la bondad de su proposición, que permitiría alcanzar los objetivos propuestos, mientras que CSICA denuncia que la medida es poco equitativa y fomenta la arbitrariedad, mientras que CSIF propone una reducción del 20% para toda la plantilla, supresión de beneficios sociales y suspensión de aportaciones al plan de pensiones, entendiendo que dichas medidas permitirán alcanzar los objetivos. – La empresa mantiene que la proposición de CCOO es insuficiente, por cuanto solo permitiría ahorrar 56, 8 MM euros, que es la mitad de lo exigible. En la reunión de 8-05-2013 la empresa oferta que la reducción de jornada pase del 30% al 25%; que la suspensión afectará durante 18 meses a los 430 trabajadores que podrán acceder a la jubilación a partir de 2016, comprometiéndose a suscribir el correspondiente convenio especial de Seguridad Social para evitar minoraciones en sus pensiones. La empresa presenta un informe sobre los resultados que producirían las contrapropuestas sindicales y tras un receso, CCOO-UGT ofertan una nueva propuesta, que pueden resumirse del modo siguiente: Suspensiones de contratos

durante 2, 5 años, cuya incidencia sería de cuatro meses, que afectarían a 1670 personas; suspensiones de contratos de 6 meses a partir de 30-04-2015, que afectarían a 460 trabajadores, que a 31-12-2013 tuvieran cumplidos 56 o 57 años; reducciones de jornada de un 15%, que afecten a un 40% de la plantilla durante 2, 5 años; reducción del 20% del salario para el 20% de la plantilla restante (1000 trabajadores) y adicionalmente reducción progresiva del 5%, que no afectaría a salarios inferiores a 35.000 euros; suspensión de aportaciones durante cinco años al fondo de pensiones, entendiéndose que estas medidas colmaban las necesidades de la empresa, quien no admitió la propuesta, porque consideró que no cumplía las exigencias del Plan de reestructuración. - Las demás secciones se opusieron a las medidas empresariales por las razones reflejadas en el acta que se tiene por reproducida. Aunque en el acta de la reunión celebrada el día 23 de abril de 2013 por la que se inicia el "período de consultas", ambas partes acuerdan la negociación conjunta tanto del expediente de regulación de empleo como de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del EETT) así como de la inaplicación de Convenio Colectivo (artículo 82.3 del EETT), la lectura del contenido de las actas de las reuniones celebradas dentro del período oficial de consultas acredita que se abordan de manera muy superficial algunas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (reducción salarial y aportación al plan de pensiones) y nada en relación con la inaplicación del convenio colectivo, versando las negociaciones únicamente en la forma de aplicar las medidas suspensivas y de reducción así como del número de trabajadores afectados.

7º.- El 13 de mayo de 2013 (ya finalizado el período de consultas), la Dirección General de Empleo, remite advertencias a la empresa, que recibe el oficio en fecha 16 de mayo de 2013 y contestan en fecha 24 de mayo de 2013, en el referido escrito se dice que existen deficiencias en a los extremos siguientes: - Acreditación de la representación de los trabajadores, en relación con las actas de elección de determinados centros de trabajo. - Comunicación del inicio del período de consultas, en los centros de trabajo de las Comunidades Autónomas de Cataluña, Castilla y León, País Vasco, Andalucía, Galicia, Islas Canarias, Murcia y Aragón , además de la solicitud de emisión de informe del artículo 64.5 del EETT. - Justificación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas suspensivas y de reducción de jornada. - Falta de cuentas provisionales del actual ejercicio económico firmadas por el representante de la mercantil. La empresa manifestó, en el escrito antes dicho, lo siguiente: Que en relación a la representación de trabajadores de algunas CCAA, como consecuencia de un acuerdo entre sindicatos y la antigua caja de Ahorros de Santander y Cantabria , se redujo el número de Comités de empresa a uno sólo, para todo el ámbito empresarial, invoca la empresa que al expediente acompañaban las actas de Cantabria con un total de 972 electores, englobándose en ellos la totalidad de trabajadores de la mencionada Caja de Ahorros, formando ahora parte de Liberbank, englobando a las comunidades de Cataluña, Castilla y León, País Vasco y Aragón. - La empresa aporta las actas de elecciones de Murcia y carecen de representación unitaria Galicia, Canarias y Andalucía. En relación con la comunicación de inicio de período de consultas, la empresa invoca que la comunicación se formuló a cada una de las Secciones Sindicales, interlocutores válidos en las negociaciones. -En cuanto a los criterios de designación tenidos en cuenta, la

empresa hace un desarrollo de los recogidos en la comunicación inicial, concretándolos en los "puestos que permitan mayores ahorros", "valoración de cada puesto por valoración de mercado", "posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida", "dimensionamiento de servicios centrales según un estudio de una empresa extranjera empleando referencias de entidades comparables", etc). Por otro lado no realiza diferenciación de los criterios tenidos en cuenta según la medida a aplicar, salvo el de la adscripción voluntaria, máxime cuando éstas son de diferente calado, yendo desde la suspensión hasta la reducción de jornada en un 10%. -En cuanto a las cuentas provisionales, la empresa invoca que la publicación de la información financiera está sometida a los plazos y requisitos que establece la CNMV, y en el caso de ser entidad cotizada no es posible dar publicidad al informe oficial hasta que sea conocido a través de los cauces establecidos por el mercado. Por tanto, el primer informe trimestral a publicar corresponde al primer trimestre de 2013, siendo éste publicado en plazo, habiendo sido aprobado por el Consejo de Administración el 13 de mayo. La empresa acompaña el citado informe que contiene datos de las cuentas consolidadas del primer trimestre de 2013. Además la empresa aporta balances y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales de LIBERBANK S.A y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA S.A. a 31 de marzo de 2013 firmados.

8º.- El 27-05-2013 la empresa comunica su decisión a la Autoridad Laboral.

9º.- El 16-06-2013 las demandadas notificaron la aplicación de las medidas a la comisión negociadora y comenzaron a notificarla a los trabajadores afectados. -Las medidas concretas, impuestas por la empresa demandada, obran en ambas comunicaciones y se tienen por reproducidas.

10º.- En el ejercicio 2012 Liberbank S.A. tuvo resultado negativo (pérdidas) por importe de 1.715 millones de euros. Del mismo modo, el resultado de Caja Castilla-La Mancha también ha sido negativo (pérdidas) por importe de 448 millones de euros. Por otro lado, el resultado consolidado del ejercicio ha sido negativo, registrando un volumen de pérdidas de aproximadamente 1.933 millones de euros, de los cuales 1.834 millones corresponden a pérdidas atribuibles a la sociedad dominante. Así, sus cuentas arrojan los datos siguientes: - El resultado negativo del grupo, con pérdidas por importe de 1.933 millones de euros de los cuales 1.834 corresponden a pérdidas atribuibles a la sociedad dominante, (Liberbank S.A.). - El margen de interés, principal indicador de los ingresos de una entidad financiera, ha disminuido un 7,6% respecto al del ejercicio 2011. - Las magnitudes del balance muestran un deterioro significativo del negocio - Los ratios de eficiencia y de rentabilidad sobre activos de Liberbank son peores que la media del sector bancario, siendo éste ratio del 64,5% frente al 47% del sector. - Las pérdidas obtenidas durante el ejercicio 2012, han tenido como consecuencia que la reducción significativa de la cifra computable como capital principal llegue hasta los 1.073 millones de euros. - Esta reducción ha tenido consecuencias directas sobre la ratio de capital el cual se ha quedado reducido por debajo del 9% mínimo requerido por las autoridades. En el referido contexto, la Entidad se ha visto obligada a acudir a la obtención de ayudas públicas para poder cubrir su déficit de capital y así cumplir con la legislación vigente. Las autoridades han concedido a la Entidad ayudas por 124 millones de euros, en forma de suscripción de obligaciones convertibles contingentes. La concesión de tales ayudas lleva

aparejado el compromiso de ejecución de determinados planes de reestructuración operativa en los términos presentados ante la Unión Europea, de tal manera que permita la continuidad de las operaciones de capitalización de la Entidad y la recuperación de las ayudas, dentro de tales planes están comprendidas las siguientes medidas: - Desconsolidación de los activos inmobiliarios a la sociedad de gestión de activos SAREB - Reestructuración operativa del negocio, lo que implicaría una disminución de costes del grupo, de tal manera que permitiera mejorar el ratio de eficiencia, hasta al menos un 50%. - El reparto de las cargas del coste de la reestructuración mediante la conversión de productos híbridos en capital. Las medidas adoptadas en el plan de reestructuración de Liberbank, aprobado por las Autoridades Europeas, prevé una recuperación futura del negocio, por lo que las medidas planteadas son de carácter coyuntural. Tales medidas buscan un ahorro de los costes a través de la reducción de la capacidad (en términos de empleados a tiempo completo equivalentes a 666) y de una reducción del coste unitario (se estima una reducción de costes estimado de 215 millones de euros en el período 2012-2014).

11º. – El resultado del primer trimestre de 2013 de la empresa LIBERBANK, SA ascendió a 33.4 MM euros, frente a los 61, 4 MM euros del primer trimestre de 2012. – El resultado del primer trimestre de 2013 ha estado condicionado por el acuerdo con CASER y la venta de EDP, que constituyen actividades extraordinarias que, de no haberse producido, habrían arrojado unas pérdidas de 38, 9 MM euros. Durante el primer trimestre 2013 el margen de intereses ha sido un 23, 7% inferior al del 2012 y los ingresos de los cinco últimos trimestres han sido inferiores a los del año 2012. – Su ratio de capital asciende al 5, 21%, cuando las autoridades exigen un 9%, aunque el canje de híbridos, previsto en el plan de reestructuración, permitiría alcanzar una ratio del 9, 3%. – Finalmente, la ratio de eficiencia se ha situado en un 62% frente 59% del año anterior y al 49% del sector. Su tasa de morosidad ha mejorado con respecto al sector en 2012, aunque ha repuntado ligeramente en el primer trimestre de 2013. Las cuentas del primer trimestre fueron aprobadas el 16-05-2013 y al día siguiente la empresa comenzó a cotizar en bolsa.

12º.- CCOO-UGT, por una parte y las demás secciones sindicales de modo particular promovieron procedimientos de mediación ante el SIMA, quien decidió acumularlos en un solo acto, citándose a las partes para el 25-06-2013.

13º.- Las empresas demandadas se reunieron con los representantes de CCOO y UGT, quienes acreditan el 64, 93% de la representatividad en las mismas y alcanzaron un acuerdo en la madrugada del 25- 06-2013 sobre las medidas de modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a la que añadieron medidas de movilidad geográfica, que obra en autos y se tiene por reproducido. – CCOO y UGT se apresuraron a informar sobre la consecución del acuerdo, que se publicó en la prensa digital antes de iniciarse el proceso de mediación.

14º.- El 25-06-2013 en el SIMA la empresa puso sobre la mesa y las secciones sindicales de CCOO y UGT manifestaron su conformidad con la propuesta, mientras que las demás secciones sindicales se opusieron a la suscripción del acuerdo. La empresa demandada no compareció a las mediaciones, promovidas por las demás secciones sindicales.

15º.- El 5-07-2013 las empresas demandadas notificaron el acuerdo a la DGE.

16º. - El 10-07-2013 las empresas demandadas notificaron a la comisión negociadora la aplicación de las medidas, acordadas en el SIMA el 25-06- 2013.

17º.– Impugnado que fue ante esta Sala el Acuerdo alcanzado ante el SIMA el 25-6-2.013 se declaró nulo por la SAN de 14-11-2.013 por entender que vulneró la libertad sindical de los ahora demandantes, dicha resolución fue confirmada por la STS de 22-7-2.015.

18º.- El día 23 de abril de 2.013 la demandada emitió la nota de prensa que obra al descriptor 49- por reproducido- en la que informaban detalladamente de los resultados correspondientes al primer trimestre de 2013, según la cual existía un beneficio de 33MM de euros.

19º.- Damos por reproducido el Acuerdo Laboral de 3-1-2.011 obrante al descriptor 39».

QUINTO.- En el recurso de casación formalizado por la representación de Liberbank, S.A. y el Banco Castilla La Mancha, S.A. se se consignan los siguientes motivos:

Primero.- Se articula con amparo procesal en el artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por entender que la sentencia de instancia ha infringido, por interpretación errónea, los artículos 41.4 y 47.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 y 18 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en relación con los artículos 124.11 y 138.7 de la LRJS, 35 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, 19 del Real Decreto 1362/2007, de 19 de octubre, y Normas Primera y Quinta de la Circular 4/2004, de 22 de noviembre, del Banco de España.

Segundo.- Con carácter subsidiario respecto del motivo anterior, se articula también con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS, denunciándose la infracción del artículo 41.4 ET y la Jurisprudencia interpretativa del mismo en lo que se refiere a la documentación exigible en los procedimientos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, expresada en las Sentencias, entre otras, de 16 y 24 de julio de 2015 y 19 de abril de 2016.

El recurso fue impugnado por STC-CIC, CSI y CSICA.

SEXTO.-Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que los dos motivos del recurso deben ser desestimados, considerando al mismo improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de junio de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- . 1.- La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estima las demandas acumuladas de conflicto colectivo interpuestas por los diferentes sindicatos demandantes, y declara la nulidad de todas las medidas aplicadas unilateralmente por la empresa y notificadas a la representación de los trabajadores en fecha 22 de mayo de 2013, consistentes en modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción temporal de la jornada de trabajo, tras haber finalizado sin acuerdo en fecha 8 de mayo de 2013 el periodo de consultas iniciado el 23 de abril anterior.

Decisión que sustenta en el incumplimiento por parte de la empresa de deber de facilitar la información y documentación necesaria durante el periodo de consultas, concretado en la circunstancia de no haber aportado las cuentas correspondientes al primer trimestre del año 2013.

2.- Recurre la empresa en casación ordinaria, articulando como pretensión principal un primer motivo al amparo del art. 207 e) LRJS, en el que denuncia infracción de los arts. 41.4 y 47.1 ET y 4.2 y 18 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en relación con los arts. 124.11 y 138.7 LRJS, 35 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, 19 del Real Decreto 1362/2007, de 19 de octubre, y Normas Primera y Quinta de la Circular 4/2004, de 22 de noviembre, del Banco de España, para razonar que ha cumplido adecuadamente con la obligación de facilitar toda la documentación necesaria durante el periodo de consultas y solicitar que , con desestimación de la demanda, se revoque íntegramente la sentencia de instancia y se declaren ajustadas a derecho la totalidad de las medidas objeto del litigio.

Con carácter subsidiario y para el caso de que se considere que la falta de aportación de las cuentas provisionales del primer trimestre de 2013 deben dar lugar a la nulidad radical de las suspensiones de contratos y reducción de

jornada, formula un segundo motivo por el mismo cauce procesal en el que denuncia vulneración del art. 41.4 ET y doctrina jurisprudencial que se cita, peticionando la parcial revocación de la sentencia de instancia en cuando declara la nulidad de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, con el argumento de que en la adopción de este tipo de medidas no es preceptiva la aportación de dichos documentos durante el periodo de consultas al no ser exigible lo previsto a tal efecto en el RD 1483/2012, de 29 de noviembre, de aplicación exclusiva a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada.

3.- El Ministerio Fiscal en su informe y los sindicatos que han presentado escrito de impugnación, postulan la íntegra desestimación del recurso y la confirmación en sus términos de la sentencia de instancia.

SEGUNDO. 1.- Antes de entrar a conocer de este primer motivo de recurso y para su mejor comprensión, debemos dejar constancia de una serie de singulares circunstancias que han concurrido en este complejo procedimiento para evaluar la trascendencia que pudieren tener en su resolución:

1º) En fecha 23 de abril de 2013 se inicia el periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores para la adopción de determinadas medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada, que, resumidamente, consistían en : A) Medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Reducción salarial. Suspensión de la aportación al plan de pensiones desde junio de 2013 a 31 de mayo de 2017. Supresión de una serie de beneficios y mejoras sociales, (seguros de vida y médico, cesta de navidad, premios por nacimiento, matrimonio, ayuda familiar, pagas por 25 años, mejora ayuda estudios, etc); B) Medidas de inaplicación o descuelgue del Convenio Colectivo: Suspensión en el devengo-de trienios y ascensos por antigüedad desde el 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017, suspensión del abono del Plus de Convenio durante cuatro años, suspensión de la ayuda por estudios durante cuatro años; C) Medidas a llevar a cabo mediante la aplicación del expediente: Suspensión de contratos a jornada completa, durante un periodo de tres años. Reducción temporal media de la jornada de

trabajo, aplicando tal medida desde el 1 de junio de 2013 al 31 de mayo de 2017.

2º) El periodo de consultas finalizó sin acuerdo, y en fecha 22 de mayo de 2013 la empresa notifica a la representación de los trabajadores la aplicación de tales medidas en los términos en los que finalmente las ha materializado en dicha comunicación.

3º) En los meses de junio y julio de 2013 se interpusieron distintas demandas de conflicto colectivo por parte de diversos sindicatos impugnando esa decisión empresarial, que fueron acumuladas en el presente procedimiento cuyo acto de juicio fue señalado inicialmente para el 15 de octubre de 2013.

4º) Paralelamente, los sindicatos CCOO-UGT, por una parte y las demás secciones sindicales por otra, promovieron procedimientos de mediación ante el SIMA, que fueron acumulados en su solo acto señalado para el 25 de junio de 2013.

5º) En la madrugada de ese mismo día 25 los sindicatos CCOO y UGT que acreditan una representatividad del 64,93%, firman un acuerdo con la empresa sobre las medidas en cuestión, de modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a las que se añadieron otras de movilidad geográfica. Las demás secciones sindicales se opusieron a ese acuerdo y la empresa no compareció en el acto de mediación promovido por las mismas ante el SIMA.

6º) Los sindicatos que se opusieron al acuerdo lo impugnaron mediante la presentación de demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional en fecha 19 de julio de 2013, que dio lugar al procedimiento número 320/2013, y esto motivó que todas las partes acordaran la suspensión del acto de juicio del presente proceso previsto para el día 15 de octubre de 2013, a expensas de la definitiva resolución de este ulterior procedimiento.

La Audiencia Nacional dictó sentencia de 14/11/2013 que declaró la nulidad del acuerdo, y que fue recurrida en casación.

En el mes de diciembre de 2013 diversos sindicatos solicitaron la ejecución provisional de la sentencia de la Audiencia Nacional.

Que fue finalmente confirmada en STS de 22/7/2015, rec. 130/2014.

7º) El 20-11-2013 la empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores y a las secciones sindicales su intención de iniciar un nuevo

proceso de negociación para la adopción de diferentes medidas de carácter colectivo, mediante escrito del siguiente tenor literal: “... *La Sentencia dictada el 14 de noviembre de 2014 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se declara la nulidad de las medidas establecidas en el Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de junio de 2013 con la representación sindical mayoritaria en la Entidad, ordenando reponer la situación al momento anterior a la aplicación de dichas medidas. La Entidad va a interponer recurso de casación contra la misma ante la sala de lo social del Tribunal Supremo, no obstante lo cual, con el fin de poder dar una nueva oportunidad a la negociación colectiva, se les comunica la intención de iniciar un nuevo período de negociación y consultas al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41,47 y 82.3 del ET, para tratar de llegar a un acuerdo sobre el alcance y contenido de las medidas necesarias para cumplir los planes y compromisos asumidos por la empresa*”.

8º) El 11-12-2013 se inició el período de consultas de este segundo procedimiento que culminó en acuerdo de 26 de diciembre de 2013 con los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, quienes ostentan el 78,20% de la representación social.

Dicho acuerdo comprende diferentes medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada, así como distintas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que incluyen reducciones salariales, suspensión de portaciones a Planes de Pensiones e inaplicación por descuelgue del convenio colectivo en determinadas materias, y , finalmente, de movilidad geográfica.

9º) Por parte de los sindicatos no firmantes del acuerdo se procede a su impugnación ante la Audiencia Nacional que da lugar al procedimiento 25/2014, resuelto en sentencia de 26/5/2014 que estima parcialmente la demanda en el único sentido que declarar injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el punto 11 del Acuerdo recaído en el período de consultas.

10º) Contra dicha sentencia formularon recurso de suplicación todas las partes, que resuelve la STS 18/11/2015, rec.19/2015, que estima íntegramente el formulado por la empresa y revoca la sentencia de la Audiencia Nacional, para desestimar íntegramente la demanda y convalidar en consecuencia la totalidad del acuerdo impugnado.

11º) Así las cosas, en fecha 8 y 16 de enero de 2016, se presentan sendos escritos por dos de los sindicatos demandantes en el presente procedimiento, en los que se solicita el levantamiento de la suspensión que pesaba sobre el mismo y su prosecución, lo que da lugar al señalamiento del nuevo acto de juicio para el 14/9/2016 y el posterior dictado de la sentencia de la Audiencia Nacional objeto del recurso de casación.

2.- Todas estas complejas vicisitudes ponen de manifiesto las razones por las que no se ha dictado hasta la fecha la sentencia que resuelve las demandas de la que trae causa el presente conflicto colectivo, pese a que fueron interpuestas varios años atrás, y contribuyen al mejor entendimiento de lo que razona la sentencia recurrida en el último párrafo del FD 5º, al afirmar que resulta vinculante en la resolución del presente litigio el pronunciamiento de la precitada sentencia de la Audiencia Nacional de 14/11/2013, en el que se dijo que era insuficiente la información y documentación que las empresas demandadas habían facilitado a la representación legal de los trabajadores durante el periodo de consultas, puesto que de entenderse confirmado ese pronunciamiento por la sentencia de esta Sala que resolvió el recurso de casación podríamos también quedar vinculados por lo que entonces dijimos sobre ese particular.

Efectivamente, en el penúltimo párrafo del FD 4º de aquella sentencia de la Audiencia Nacional se establece literalmente que *“No se ha probado, por las empresas demandadas que dichos sindicatos contaran con la información precisa para negociar unas medidas, que nunca se promovieron ni negociaron en el período de consultas previo, como sucede con las medidas de movilidad geográfica. Por el contrario se ha probado, que la empresa no les entregó las cuentas provisionales de 2013 firmadas por los administradores, como exigen los arts. 4 y 18 RD 1483/2013 y 20 RD 1362/2012, sin que constituya causa de justificación lo dispuesto en el art. 35 de la Ley 24/1988 y art. 19 RD 1362/2007, por cuanto dichos preceptos obligan al emisor, cuyas acciones estén admitidas a negociación en un mercado secundario oficial o en otro mercado regulado, a publicar dos declaraciones intermedias durante el primer y segundo semestre del ejercicio, respectivamente, subrayándose, a continuación, que dichas declaraciones se publicarán como máximo 45 días después de la fecha de finalización del primer y tercer trimestre y contendrán la información del periodo transcurrido entre el comienzo del ejercicio económico y la fecha de finalización de cada trimestre, por cuanto dichos preceptos no impiden que se*

cumplan las obligaciones de información a los trabajadores, contenidas en los preceptos citados más arriba, sin perjuicio de la exigencia de sigilo, cuyo cumplimiento sería obligatorio para los representantes de los trabajadores”.

Pero como de forma expresa se indica en nuestra antedicha STS 22/7/2015, esa cuestión quedó fuera del debate en casación y no cabe por lo tanto considerar que ya nos hubiéramos pronunciado sobre la misma en algún sentido que pudiere resultar vinculante en este procedimiento.

Nuestra sentencia se encarga de precisar a tal efecto: *“Quedan fuera del presente litigio múltiples cuestiones cuyo examen en modo alguno nos compete abordar pues el mandato del artículo 215.c) LRJS deja bien claro que hemos de dictar sentencia dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. De este modo, a título ejemplificativo, no habremos de examinar cuestiones como las siguientes: a)El cumplimiento empresarial de las obligaciones documentales propias de la fase de deliberación y consultas. b)La actuación de buena fe tanto de las empresas cuanto de las diversas secciones sindicales. c) La existencia de causa para adoptar las medidas en cuestión. d)La razonable adecuación entre los problemas padecidos por las mercantiles y las medidas adoptadas. e)La incongruencia entre alguna de las medidas implementadas y las previamente puestas sobre la mesa de negociación. f)La adecuada relación preprocesal trabada entre los sindicatos demandantes y el resto.”*

Todas estas cuestiones son las que precisamente constituyen el objeto del presente procedimiento, dando lugar a una segunda circunstancia sobre la que debemos exponer una importante consideración.

3.- Y esta circunstancia es la de que fueron muchas y diversas las causas por las que en las diferentes demandas acumuladas se solicitó la nulidad de las medidas acordadas por la empresa, siendo todas ellas rechazadas en la sentencia recurrida, excepto la relativa a la no aportación durante el periodo de consultas de las cuentas correspondientes al primer trimestre del año 2013 - que ya hemos dicho que es la única razón en la que sustenta la decisión estimatoria-, lo que a su vez ha dado lugar a que la sentencia no se pronuncie sobre la posibilidad de que las medidas pudieren considerarse finalmente como no ajustadas a derecho.

Aun así, en alguno de los escritos de impugnación se insiste en afirmar que igualmente concurren otras causas de nulidad distintas a la apreciada en la sentencia, y que las medidas deberían calificarse en todo caso como no ajustadas a derecho, pero no se encauzan estos alegatos por la vía que a

esos efectos habilita el art. 211.1º LRJS, cuando admite que en el escrito de impugnación puedan formularse “*otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos que, con independencia de los fundamentos aplicados por ésta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante, observando análogos requisitos que los exigidos para la formalización del recurso*”.

Lo que impide que podamos pronunciarnos respecto a estas cuestiones que han quedado fuera del objeto de la casación, y nos veamos obligados a circunscribir nuestro pronunciamiento a las específicas cuestiones suscitadas por las empresas en su recurso.

4.- Finalmente, una última observación.

Ya hemos dicho que nuestra anterior sentencia de 18/11/2015, rec. 19/2015, convalidó en su integridad el acuerdo de 26 de diciembre de 2013 alcanzado entre la empresa y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, con el que finalizó el segundo de los procesos de negociación instado por la empresa e iniciado el 20 de noviembre de 2013, y en el que se trataron y pactaron medidas muy similares a las que constituyen el objeto del presente conflicto colectivo.

El acuerdo es posterior a la decisión empresarial en litigio de 22 de mayo de 2013, lo que podría abonar la posibilidad de que nos encontremos ante una situación de carencia sobrevenida del objeto del presente conflicto colectivo que hiciere innecesaria su prosecución.

Pero con independencia de que esta cuestión no haya sido suscitada por ninguna de las partes, es lo cierto que las medidas adoptadas por la empresa que se han impugnado en este proceso no son del todo coincidentes con las que están contenidas en aquel acuerdo, y que sería de cualquier forma necesario la resolución del presente recurso para dotar de certidumbre a la situación jurídica generada durante el periodo en el que la empresa haya podido venir en aplicar aquellas medidas unilaterales que implementó en su momento a partir del día 16 de junio de 2013, en que notificó a la representación de los trabajadores y a los afectados individualmente por las mismas, su voluntad de ponerlas en práctica.

CUARTO. 1.- La resolución de este primer motivo del recurso exige partir de lo que establecen de manera uniforme los arts. 41.4 y 47. 2 y 3 ET al regular el contenido y finalidad del periodo de consultas que deben mantener la empresa y la representación de los trabajadores con carácter previo a la adopción de medidas que supongan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión de contratos o reducción de jornadas.

De lo que destacamos como esencial a los efectos del presente litigio, que la negociación debe versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, y debe en todo caso ajustarse a las reglas de la buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Por su parte, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, concreta y específica las condiciones bajo las que debe desarrollarse el periodo de consultas, y explicita detalladamente las obligaciones exigibles a la empresa en materia de la información y documentación que debe facilitar a la representación de los trabajadores para cumplir adecuadamente con el deber de negociar y hacerlo de buena fe, que constituye la piedra angular sobre la que descansa el entramado de la negociación colectiva en estas materias.

En su art. 4.2º- al que se remite de forma expresa el art. 18 para los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada-, dispone que la empresa *“deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, [...] así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento”*.

De lo que sin ningún género de dudas se deriva que la recurrente estaba obligada a aportar en este caso el resultado de las cuentas provisionales del primer trimestre de 2013, habida cuenta que el inicio del periodo de consultas tiene lugar el 23/4/2013.

2.- En la aplicación e interpretación de dicha normativa esta Sala ha construido un consolidado cuerpo doctrinal que venimos manteniendo de

manera uniforme en la resolución de los numerosos supuestos en los que se nos plantea idéntica problemática, que en virtud de aquella remisión del art. 18 es aplicable por igual a los procedimientos de despido colectivo y a los de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Como decimos en STS 20-11-2014, rec. 114/2014, citando la STS 27/5/2013, rec. 78/2012, en referencia al anterior RD 801/2011, pero que resulta perfectamente trasladable al vigente RD 1483/2012: *“no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia de nulidad que se pueda desprender del art. 124 LRJS , sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada. Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 y 4.2 RD 1483/12 (el empresario «deberá aportar»), ...la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue (proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET); con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo (art. 63.2 LRJ y PAC) e incluso en la normativa procesal (art. 207.c) LRJ). En esta misma línea ya se movía la STS 20/03/13 (rco 81/12), cuando afirmaba que «...la principal finalidad del precepto (art. 6 RD 801/2011) es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias...».*

En igual sentido nuestra más reciente STS 12-5-2017, rec. 210/2015, *“Y respecto de la no aportación de las cuentas provisionales y las consolidadas...”,* recuerda una vez más la doctrina sentada en relación con la información y la aportación documental exigible en el período de consultas, invocando la sentencia del Pleno de 21 de diciembre de 2016, rec.131/2016, en la que se precisa que, *“ la obligación de documentación se configura como parte esencial del*

deber empresarial de información en el procedimiento de despidos colectivos, que, vinculado a las consultas, conecta, sin duda, con el principio de buena fe que, por imperativo legal debe presidir la negociación en esta fase procedimental. La información se configura así como un presupuesto ineludible de las consultas. El tema conecta, sin dificultad, con la previsión del artículo 2.3.a) de la Directiva 98/59/CE que, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas."

A lo que añade la siguiente relevante consideración: "Se impone, en todo caso, reiterar el carácter instrumental del deber de información al servicio del derecho a la negociación colectiva en el seno de las consultas lo que implica que «no todo incumplimiento de obligación documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada."

Por último, y en esa misma línea, la STS 18/5/2017, rec. 71/2016, razona "ni toda omisión del contenido de la información contenida en los indicados preceptos reglamentarios implica un incumplimiento de la obligación de información que nos ocupa, ni ésta queda siempre y en todo caso cumplida cuando los documentos allí expresados se entregan pero se omiten otros que han sido solicitados por los representantes y que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas.

Ello aboca a examinar el cumplimiento de la obligación informativa desde una óptica finalista; es decir el problema de la necesidad de aportación o no de una determinada documentación -no prevista normativamente- vendrá determinada por la solicitud de los representantes de los trabajadores y por la utilidad de la documentación pedida a los fines examinados. La incorrección del despido colectivo por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista

legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas (STS de 18 de julio de 2014, rec. 288/2013).

En consecuencia, cuando la impugnación del despido colectivo tenga por objeto que se declare la nulidad del mismo por defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada -no prevista normativamente- que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación”.

3.- En la aplicación de estos mismos criterios al presente supuesto, y de conformidad con el Ministerio Fiscal, la conclusión no puede ser otra que la de entender que la no aportación de las cuentas provisionales del primer trimestre de 2013 constituye un relevante incumplimiento empresarial, de tal gravedad, que determina la nulidad de las medidas acordadas unilateralmente por la empresa tras la formalización del periodo de consultas.

La omisión de dicha documentación no constituye una irregularidad puramente formal del proceso de negociación, sino que se erige en elemento determinante que vicia el deber de negociar de buena fe que constituye la esencia del periodo de consultas, privando a la representación de los trabajadores del conocimiento de datos muy relevantes sobre la evolución de la situación económica de la empresa y su efectivo estado en el momento en el que se desenvuelven las negociaciones, en orden a valorar correctamente la proyección que haya de tener sobre las previsiones que pudieren hacerse sobre la evolución futura de la marcha económica de la empresa, tal y como así se apunta en nuestra STS de 18/11/2015, rec. 19/2015, relativa al segundo de los procesos de negociación abierto por la misma empresa con similares pretensiones, en la que se alcanzó un resultado diferente, justamente, porque en aquel caso se había facilitado toda la información sobre las cuentas de la empresa en la fecha del inicio del periodo de consultas.

Puesto que las medidas propuestas por la empleadora se sustentaban en la gravedad de la situación económica que estaba atravesando, resulta determinante para su correcta y adecuada valoración el conocimiento de los datos relativos al periodo ya transcurrido de esa anualidad en el momento del inicio del periodo de consultas.

Es por este motivo que el art. 4.2 del RD 1483/2012, impone la aportación de las cuentas provisionales al inicio del procedimiento de consultas, para que los representantes de los trabajadores puedan disponer de información en tiempo real del momento económico que atraviesa la empresa, lo que no solo es importante para conocer su exacto estado en la fecha en que se desarrolla la negociación, sino que resulta además fundamental para evaluar correctamente la proyección de futuro hacia la que se dirige su situación económica.

Algo que se revela como especialmente determinante en un asunto como el de autos, en el que la propia empresa anuncia públicamente, mediante la nota de prensa con el avance de los resultados del primer trimestre de 2013 que hizo pública el mismo día del inicio del periodo de consultas el 23 de abril de 2013, como un hecho especialmente relevante de su situación económica, que las cuentas provisionales del primer trimestre de 2013 suponen un punto de inflexión en el correcto camino para su corrección, en la medida en que se ha conseguido en ese periodo un beneficio de 33 millones de euros tras los saneamientos realizados en 2012 con el que se recupera la senda de la rentabilidad, tal y como así se anuncia en esa misma nota.

En la que no solamente se hace ese relevante anuncio, sino que se ofrecen además una larga y detallada exposición de distintas magnitudes y parámetros de su actividad económica durante el primer trimestre de 2013 que evidencian, sin duda, que ya se habían elaborado las cuentas provisionales del primer trimestre de 2013, o que al menos se encontraban en un muy avanzado estado de elaboración, pese a lo cual no se las ha facilitado a los representantes de los trabajadores que expresamente las reclamaron de forma reiterada durante la negociación, como es de ver en el contenido de las actas que se recogen en los hechos probados.

Siendo en este punto irrelevante que el sindicato que las reclamó en un primer momento pudiese ostentar una mayor o menor representatividad en la totalidad de la empresa, así como también la circunstancia de que pudiese no haber culminado el proceso interno de aprobación definitiva de las cuentas provisionales, cuando aquella nota de prensa es suficientemente reveladora de que ya tenía en su disposición los datos específicos de las más importantes magnitudes económicas de ese primer trimestre, que el deber de negociar de

buena fe obligaba a poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores, al menos, en el mismo estado de elaboración en el que pudieren encontrarse y con las oportunas advertencias en tal sentido.

Obligación que es exigible con independencia de que pudiese no haber finalizado el plazo de 45 días del que la empresa disponía al tratarse de una entidad de crédito, para elevar definitivamente a la CNMV el resultado de las cuentas provisionales del primer trimestre de 2013, conforme a lo previsto en el art. 35 de la Ley 24/1988, de 28 de julio del Mercado de Valores -vigente en aquel momento-, y art. 19 del RD 1362/2007.

Una cosa es que ese plazo no se hubiere agotado y no fuese por este motivo exigible todavía a la empresa la presentación de las cuentas del primer trimestre ante la CNMV, y otra bien distinta que no tuviere obligación de aportarlas en el periodo de consultas por imposición del art. 4.2 del RD 1483/2012, del que se deriva la obligación de haber facilitado esa información a la representación de los trabajadores en el estado en que se encontrase en aquel momento su elaboración, que el contenido de la citada nota de prensa demuestra que estaba sin duda, cuanto menos, muy avanzado, a la vista de los numerosos y específicos datos que se expresan en aquella misma nota.

Sin que la obligación exigible a la empresa pudiese entenderse cumplida con la mera y simple publicación de una nota de prensa dirigida a los medios de comunicación en general, lo que no se adecúa mínimamente a las exigencias legales que imponen el deber de facilitar directamente a la representación de los trabajadores los datos económicos de las cuentas provisionales de la empresa en el momento del inicio del periodo de consultas.

No resultan por lo tanto puramente formales y estereotipados los razonamientos de la sentencia recurrida que conducen a la declaración de nulidad de las medidas adoptadas por la empresa, sino fundamentados en la importante y esencial relevancia que en este caso tenía el conocimiento de la evolución de la situación económica de la empresa a la hora de obtener una foto fija del momento en el que se encontraba en la fecha de la negociación y poder hacer una razonable evaluación de sus perspectivas de futuro, con la indudable incidencia que ese dato ha de tener sobre el alcance, gravedad y afectación a los trabajadores que haya de atribuirse a las medidas de suspensión de contratos, reducción de jornada y modificación sustancial de condiciones de trabajo que se estaban negociando.

QUINTO. 1.- Idéntica solución desestimatoria merece el motivo segundo del recurso, en el que subsidiariamente se solicita la convalidación de las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo impuestas por la empresa, con el argumento de que en los procedimientos colectivos de esta naturaleza que regula el art. 41 ET no son exigibles las mismas obligaciones formales que impone el RD 1483/2012 para los procesos de suspensión de contratos y reducción de jornada, y más concretamente, de las relativas a la entrega de la documentación a que se refiere su art. 4.2º.

2.- Ha tenido ya ocasión esta Sala de pronunciarse sobre esta misma cuestión en STS 19 de abril de 2016, rec.116/2015, en la que razonamos que *“si bien el art. 41 ET no contiene previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones, - y no resulta aplicable el RD 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-, cabe considerar de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas, como de los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y en todo caso -con carácter general- todos aquéllos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas (STS/4ª/Pleno de 16 julio 2015 -rec. 180/2014-, así como STS/4ª de 3 noviembre 2014 -rec. 272/2013-, 10 diciembre 2014 -rec. 60/2014-, 16 diciembre 2014 -rec. 263/2013-, 15 abril 2015 -rec. 137/2013-, 9 junio 2015 -rec. 143/2014-, 24 julio 2105 -rec. 210/2014-, 13 octubre 2015 -rec. 306/2014, antes citada-, 14 octubre 2015 -rec. 243/2013-, 23 octubre 2015 -rec. 169/2014-, 3 noviembre 2015 -rec. 288/2014- y 9 noviembre 2015 -rec. 205/2014-).”*

Tras lo que reiteramos lo que ya hemos dicho en el anterior fundamento jurídico, en el sentido de que la cuestión de la entrega de determinada documentación no tiene en nuestro derecho una configuración puramente formal, *“sino que ha de ser examinada desde una óptica instrumental, en tanto se trate de garantizar el deber de negociar de buena fe, el cual, a su vez, habrá de exigir la puesta a disposición de la información necesaria que permita una efectiva negociación entre las partes”*.

Para lo que ha de estarse a cada caso concreto y analizar hasta qué punto se vio privada la parte social de una información o documentación que

resultara conveniente y necesaria para formar adecuadamente su posición y articular correctamente los términos de la negociación.

Como indicábamos en la mencionada STS/4ª de 9 noviembre 2015 (rec. 205/2014), *“Sin un substrato conveniente para la parte social desde el punto de vista documental o de otras evidencias no cabe decir que nos encontramos ante un verdadero periodo de consultas. La nota de conveniencia se construirá sobre la naturaleza de las causas aducidas para su justificación de manera tal que la documentación que podría resultar esencial o relevante en unas pueda no serlo en otras. Es una guía práctica de interés la que proporcionan los artículos 4 y 5 del R.D. 1483/12 de 29 de octubre (...), pero únicamente en tanto su falta absoluta o la situación de desventaja en que coloca a la parte social su desconocimiento pueda transgredir el mandato de la buena fe y la materialización de la consulta verdadera nos hallaríamos ante un supuesto de nulidad debida a la omisión de los requisitos del artículo 41.4º del Estatuto de los Trabajadores”*.

3.- Resulta por lo tanto igualmente exigible a la empresa en los procedimientos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, la obligación de facilitar la documentación e información necesaria durante el periodo de consultas, cuyo incumplimiento determinara la nulidad de las medidas adoptadas, con mayor razón si cabe, en un supuesto como el presente en el que se han negociado conjuntamente con la suspensión de contratos y reducción de jornada cuya nulidad se declara por faltar esa misma documentación.

SSEXTO.- Conforme a todo lo razonado, procede la íntegra desestimación del recurso, tal y como también propone el Ministerio Fiscal, y la confirmación en todos sus términos de la sentencia recurrida. Sin costas, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 235 LRJS, al tratarse de un procedimiento de conflicto colectivo.

FALLO

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

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por Liberbank, S.A. y el Banco Castilla La Mancha, S.A., contra la sentencia dictada el 23 de septiembre de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda 265/2013, sobre conflicto colectivo, seguido a instancia de la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA); el Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC-CIC); y la Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) contra Liberbank, S.A.; Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F); la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT); Banco Castilla La Mancha, S.A.; la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO.); y la Asociación Profesional de Empleados de Cajas de Ahorros de Santander y Cantabria (APECASYC).

2º) Confirmar la sentencia recurrida. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastián Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

