

# AUDIENCIA NACIONAL

## **Sala de lo Social** **Secretaría de D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR** **SERRANO**

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 0099/2014**

*Fecha de Juicio:* 03/03/2014  
*Fecha Sentencia:* 26/05/2014  
*Fecha Auto Aclaración:*  
*Núm. Procedimiento:* 0000025/2014  
*Tipo de Procedimiento:* DEMANDA  
*Procedim. Acumulados:* 27/2014  
*Materia:* CONFLICTO COLECTIVO  
*Ponente Ilmo. Sr.:* D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

*Índice de Sentencias:*  
*Contenido Sentencia:*

*Demandante:* COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS ;  
CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA)

*Codemandante:*  
*Demandado:* LIBERBANK S.A.; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA  
S.A.;COMFIA- CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS  
FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS ;  
FES-UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE  
SERVICIOS;CSIF-CENTRAL SINDICAL  
INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS ;CORRIENTE  
SINDICAL DE IZQUIERDA ;SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC);  
APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE  
EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER  
Y CANTABRIA Y MINISTERIO FISCAL

*Codemandado:*

*Resolución de la Sentencia:* ESTIMATORIA PARCIAL

### **Breve Resumen de la Sentencia :**

Impugnación de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas entre Liberbank S.A. y la mayoría de la representación de los trabajadores sobre suspensión de contratos, reducciones temporales de jornada, modificación de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo. La caducidad de la acción no puede computarse hasta que existe un acuerdo definitivo y es notificado a la representación de los trabajadores. La decisión de un comité de empresa de impugnar el acuerdo ha de adoptarse según el régimen de mayorías previsto en sus normas internas de funcionamiento. La legitimación para impugnar este tipo de acuerdos y de decisiones empresariales, aunque dicha impugnación se tramite, conforme a las previsiones de la

LRJS, por vía de conflicto colectivo, ha de entenderse regulada por idénticas normas que la legitimación para la impugnación de medidas de despido colectivo previstas en el art 124.1 LRJS, puesto que sigue la misma lógica, que no es coincidente con la aplicable a la materia tradicionalmente resuelta por la vía del procedimiento de conflicto colectivo. Para valorar si la falta de aportación de documentación en el periodo de consultas es causa de nulidad ha de valorarse la relevancia de la misma para la negociación y la conducta de las partes. No puede declararse la nulidad del despido a instancia de una parte porque la empresa no entregara cierta documentación, puesto que la misma no fue pedida por quien reclama ahora la nulidad, sino por otro sindicato que llegó a acuerdo con la empresa en el periodo de consultas. El "term-sheet" fija las condiciones a cuyo cumplimiento la Comisión Europea anuda su pronunciamiento sobre la compatibilidad de las ayudas públicas concedidas con el Derecho de la Competencia y forma parte del acto de la Comisión Europea, que aparece publicado por la misma. La empresa entregó un resumen de las partes relevantes del "term-sheet" y permitió su consulta a los representantes de los trabajadores, por lo cual no hay causa de nulidad del periodo de consultas. La cuestión sobre la existencia de grupo es un hecho nuevo, que no se ha planteado en la demanda y ni siquiera en el periodo de consultas. El periodo de consultas puede prorrogarse por encima del máximo legal si existe acuerdo para ello entre los negociadores. En el periodo de consultas existió una negociación efectiva de la que no se excluyó a ninguna de las partes legitimadas para negociar, sin que pueda estimarse exclusión el que se alcance un acuerdo totalmente concreto en su contenido en la comisión negociadora con una parte de los negociadores, al que no se adhieren otros igualmente presentes, y quienes han alcanzado el acuerdo se reúnan para la redacción por escrito del mismo. La precisión exigible a los criterios de selección es en este caso de grado mínimo, dado que la causa es económica y estamos ante una empresa privada. Por otra parte no podría declararse la nulidad de la medida por falta de aportación de criterios durante el periodo de consultas, dado que los aportados por la empresa fueron admitidos, se llegó a un acuerdo y no hubo discrepancia ni discusión sobre los mismos. En los procedimientos de los artículos 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose producido acuerdo, se presume la concurrencia de la causa, que no ha quedado desvirtuada. Existe causa económica tomando en consideración las circunstancias resultantes de la contabilidad empresarial. En cuanto al tiempo de aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducciones temporales de jornada hay que tener en cuenta que esas medidas por su propia naturaleza están llamadas a prolongarse durante un cierto tiempo, aunque siempre debe ser proporcionado a la causa constatada, que debe ser actual. Existiendo pacto colectivo existe una presunción de que concurre dicha causa y sobre su actualidad y justificación de las medidas y, además, las circunstancias en este caso son extraordinarias, dada la entidad de las pérdidas y el largo periodo de recuperación previsto para el saneamiento de la entidad. Es ilícita la medida adoptada de suspender las aportaciones a los planes de pensiones vigentes de las cuatro entidades fusionadas en Liberbank, la cual, por tanto, se anula, porque los planes de pensiones son contratos distintos al contrato de trabajo y sus vicisitudes se rigen por su propia regulación y estipulaciones, que deben ser analizadas en concreto, para ver si permiten su suspensión o modificación y en qué casos. Por otro lado la externalización de los compromisos de pensiones es obligatoria en virtud de la legislación española y europea, como forma de garantizar los derechos de los trabajadores para el caso de insolvencia empresarial, por lo que si se mantienen los compromisos de pensiones no puede pactarse lícitamente la supresión de la garantía de los mismos que exige la Ley a través de planes de pensiones o contratos de seguro. Formula voto particular una Magistrada de los que componen el tribunal, por entender que la Sala debió apreciar de oficio la existencia de litispendencia por la existencia de una sentencia de la Sala que anuló un pacto de unos meses antes sobre las mismas materias, sentencia que está pendiente de recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

# AUDIENCIA NACIONAL

## Sala de lo Social

**Núm. de Procedimiento:** 0000025/2014  
**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA  
**Indice de Sentencia:**  
**Contenido Sentencia:**  
**Demandante:** COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS ;  
CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA)  
  
**Codemandante:**  
**Demandado:** LIBERBANK S.A.; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA  
S.A.;COMFIA- CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS  
FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS ;  
FES-UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE  
SERVICIOS;CSIF-CENTRAL SINDICAL  
INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS ;CORRIENTE  
SINDICAL DE IZQUIERDA ;SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC);  
APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE  
EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER  
Y CANTABRIA Y MINISTERIO FISCAL  
  
**Ponente Ilmo. Sr.:** D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

## SENTENCIA Nº: 0099/2014

**Ilmo. Sr. Presidente:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

**Ilmos. Sres. Magistrados:**

D<sup>º</sup>. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA  
D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

Madrid, a veintiseis de mayo de dos mil catorce .

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento 25/2014 seguido por demandas acumuladas del **COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS**, representado por el **Presidente de dicho Comité, D. JOSE RAMON ESTÉVEZ JACOM** ( letrada Dña. Marta M<sup>º</sup> Rodil Díaz) contra: **LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. GRUPO LIBERBANK** ( letrado D. Martín Godino) , **CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS** ( letrado D. Armando García López) ;**UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS** ( letrado D. Félix Pinilla ), **CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS**,(letrada Dña. Amanda Grande) siendo partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa, **CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC)** ( letrada Dña. Elena Sánchez), **APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA** ( letrada Dña. Julita Romon) y de la **CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA)** registrada bajo el núm.27/14 en materia de **CONFLICTO COLECTIVO** contra **LIBERBANK, SA Y BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA; COMFIA-CC.OO; FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT);ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC); CSI-CSIF; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI) Y EL MINISTERIO FISCAL** sobre impugnación de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Según consta en autos, el día 30 de enero de 2014 se presentó demanda por el **COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS**, representado por el **Presidente de dicho Comité, D. JOSE RAMON ESTÉVEZ JACOM** contra: **LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. GRUPO LIBERBANK** , **CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS**, **UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS**, **CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS**, siendo partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa, **CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC), APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA**, siendo parte el **MINISTERIO FISCAL** sobre impugnación de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo .

Con fecha 30 de enero de 2014 se presentó demanda por la **CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA)** registrada bajo el núm.27/14 en materia de **CONFLICTO COLECTIVO** contra **LIBERBANK, SA Y BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA; COMFIA-CC.OO; FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**

(FES-UGT); ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC); CSI-CSIF; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI) Y EL MINISTERIO FISCAL, igualmente sobre impugnación de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo

**SEGUNDO.-** La Sala acordó el registro de las demandas y por auto de 5 de febrero de 2014 su acumulación y designó ponente señalándose el día 3 de marzo de 2014 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**TERCERO.-** Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que las partes demandantes se afirmaron y ratificaron en sus demandas, exponiendo sus argumentaciones y solicitando se dicte sentencia por la que estimando las demandas se declare la nulidad a todos los efectos del Acuerdo celebrado entre los demandados sobre expediente de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión de contratos, reducción salarial, reducción de jornada supresión de beneficios sociales, e inaplicación de convenio, suspensión de aportaciones a los planes sociales, acordadas el 27 de diciembre de 2013 correspondiente al ERE nº 532/13 y por tanto, la nulidad de las medidas contenidas en el mismo, 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 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.

APECASYC, STC y CSI se adhirieron a la demanda; LIBERBANK y Banco de Castilla la Mancha se oponen a las demandas, alegaron excepción de caducidad de las dos demandas, falta de capacidad procesal del Comité de empresa demandante por ausencia de acuerdo mayoritario para formular la demanda dado que el Comité de empresa de Asturias está integrado por 21 miembros y se adoptó el acuerdo con voto favorable de 10 miembros, falta de legitimación activa del Comité para impugnar las medidas, modificación sustancial de la demanda respecto de la conformación del grupo, y en cuanto al fondo se opone en los términos que constan en la grabación del acta de juicio.

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

Hechos Controvertidos:

- Acuerdo es de 27/12/13.
- Hubo recesos, conversaciones, pero todo se llevo a la mesa de negociación; la empresa realizó una propuesta que fue rechazada por todo el banco social; se formularon contrapropuestas por los sindicatos y se acepto por la empresa como consta en el Acta, si bien, se redacto durante toda la noche.
- LIBERBANK es la única empresa sometida a reestructuración bancaria que no ha

acudido a extinciones.

- El plan de recapitalización se aportó en la segunda acta del periodo de consultas .
- Se aportó los compromisos de la Entidad y el Reino de España .
- Las cuentas provisionales a 30/09/13 se aportaron firmadas por la representación de la empresa en formato del Banco de España .
- La empresa no aportó plan de negocio porque no hay como tal; si se aportó el plan de reestructuración.
- El desglose de gastos de personal se encuentra en las cuentas anuales de la memoria.
- Las Actas del periodo de consultas fueron redactadas por la empresa y fueron firmadas sin reproche.
- Durante el periodo de consultas nunca se puso en juego la existencia de otras empresas del grupo que tuvieran que participar en el periodo de consultas .
- En el grupo Bancario Liberbank y CTM en las cuentas consolidadas reflejadas en el informe técnico consta que la relevancia de otras empresas del grupo es de 1%.
- El plan de pensiones no proviene del convenio colectivo y en el caso de que sí proviniera del convenio hubo acuerdo.
- Los criterios de afectación se describen en el documento inicial y no se discutieron en el periodo de consultas.
- No se notificó a las Secciones Sindicales ni a los representantes legales de los trabajadores las medidas, si no a los trabajadores individualmente .
- La negociación del periodo de consultas estaba condicionada porque la empresa no tenía la capitalización de 9% que impedía seguir actuando en el mercado; en 2012 tenía capitalización del 4%.
- La Comisión Europea en el plan de reestructuración fijan condiciones firmadas por España y la Comunidad Europea .
- La previsión de ahorro del plan de reestructuración era 123 millones de euros en 2013; 128 millones de euros en 2014 incluido gastos de personal; en 2014 el impacto inicial de las medidas suponía 115 millones de euros. Con el acuerdo final 80 millones de euros.
- Las pérdidas en 2012 han sido de 1933 millones de euros.
- A 30/09/13 el beneficio fue de 14 millones debidos a operaciones de venta de activos que de no producirse las pérdidas alcanzarían 187,5 millones de euros.
- Hubo disminución de ingresos en los tres primeros trimestres y en el cuarto trimestre de 2014.
- El resultado de explotación ha sido negativo .
- Los ratios de capitalización de no haberse recibido ayudas públicas y de no haberse producido traspaso de activos hubieran alcanzado el 5% en vez de el 9%.
- A 31/12/13 los resultados incluidos los ahorros de las medidas del proceso anulado por SAN eran 67 millones de euros si no se hubiera computado ese ahorro el resultado sería 14 millones menos 67 millones de euros.
- El 25/02/13 se publica oficialmente los datos de 2013 en el que consta nueve millones de pérdidas, solo pasa a beneficios por la activación de créditos fiscales que de no haberse producido las pérdidas serían de 295 millones de euros sumados 67 millones de euros.
- En la ratio de eficiencia se ha tenido en cuenta la medida anulada .

Hechos Pacíficos:

- El acta se firmó por todos los sindicatos.
- El Comité de Oficinas tiene 21 miembros de los que acordaron interponer la demanda con votación de 10 miembros, el reglamento posibilita esa actuación siempre

que haya quórum.

- En el informe de la inspección se indica que el periodo de consultas ha sido ajustado legal y reglamentariamente.

- En el acta firmada por CSICA antes de finalizar el periodo de consultas se aportó informe negativo por CSICA.

- No se han suprimido las aportaciones al plan de pensiones solo se han suspendido durante tres años con su recuperación en 7 años.

- El informe de la inspección manifiesta que se aportó toda la documentación exigida legal y reglamentariamente.

- Respecto de la ejecución de las medidas de flexibilidad externas contenidas en el capítulo III apartado 3, en caso de extinción la indemnización se aplicaría sobre el salario íntegro anterior a la medida.

- La previsión de la reducción de FTE era la suspensión que afectaría a 666 trabajadores y reducción de costes salariales.

- A raíz del acuerdo la reducción del salario se anudaba a la reducción de la jornada.

**QUINTO.-** Recibido el pleito aprueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes con el resultado que consta en el acta levantada al efecto .

No se admitió la prueba pericial propuesta por CSICA, formulando el letrado la oportuna protesta, por la Sala se deniega la protesta por haberse dictado auto firme en el que se advertía a las partes que la prueba debía aportarse anticipada de conformidad con el artículo 82.4 LRJS.

**SEXTO.-** En Providencia de 10 de marzo de 2014 la Sala acordó diligencia final que se cumplimentó en fecha 19/03/2014. Por diligencia de ordenación de 20 de marzo de 2014 se acordó poner de manifiesto a las partes el resultado de la diligencia final para alegaciones sobre su alcance e importancia, habiendo quedado los autos conclusos en fecha 10 de abril de 2014.

**SÉPTIMO.--**En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales, salvo el plazo para dictar sentencia, por la complejidad del asunto.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** 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. Según las cuentas anuales referidas a 31-12-2012, el Grupo Liberbank consolida de acuerdo con las normas internacionales de contabilidad, la actividad de un total de 55 empresas, que son las siguientes: Administra Cantabria, S.A., Administradora Valtenas. S.L, Asturiana de Administración de Valores Mobiliario, S.L., Bancantabria Inversiones, S.A., E.F.C, Bancantabria Renting, S.L, Bancantabria Sistemas, S.L., Banco de Castilla-La Mancha, S.A., Beyos y Ponga, S.A, Briareo Gestión, S.A., Caja Extremadura Mediación, Operador Bancaseguros Vinculado, S.L.U., Cajastur Capital, SCR de Régimen Simplificado, S.A., Cajastur Inversiones, S.A., Cajastur Mediación, Operador de Banca-Seguros Vinculado, S.L., Sociedad

Unipersonal, Camín de la Mesa, S.A., Cantabria Capital Sociedad de Participaciones Preferentes, S.A.U., Cantabria Fondos, S.A., S.G.I.I.C, Cantabria Preferentes, S.A.U., Cantábrica de Inversiones de Cartera, S.L., CCM Brokers 2007 Correduría de Seguros, S.A, CCM Finance, S.A.U., CCM Mediación Operador de Banca Seguros Vinculado, S.A, CCM Renting, S.A, Celsus Altamira Promociones, S.L.U., Corporación Empresarial Caja Extremadura, S.L.U., Doña Tierra Selección de Calidad, S.L.U., Ecoiberia Solar, S.L., Finca Las Huelgas, S.A., Fonocantabria, S.L.U., Inforiiber Servicios, S.A., Inmobiliaria Inbepo, S.L., Kopan Cartera, S.L, Liberbank" Gestión, S.G.Í.I.C., S.A., Sociedad Unipersonal, Liberbank Pensiones, Sdad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A.. Sociedad Unipersonal, Liberbank Servicios Financieros, S.A., Sociedad Unipersonal, Mosacata, S.L., Norteña Patrimonial, S.L., Nuevo Astillero, S.L, Ottagono Compañía Inmobiliaria del Mar Menor, S.A. (en liquidación). Peña Rueda, S.L., Pico Cortés, S.L., Pico Miravalles, S.L., Procesa Recuperación de Activos, S.A., Puerto Maravio, S.L., Puntida, S.L.U., Retamar Soluciones Inmobiliarias, S.A., Segurcantabria, S.A., Sierra del Acebo, S.L., Sistemas Financieros, S.A., Sociedad Promotora de las Telecomunicaciones en Extremadura, S.A., Tiatordos, S.A., Urbanizaciones Ciudad de Santander, S.A, Urbe Cantabria, S.L., Valle del Tejo, S.L.U., Vetonía Hostelería, S.L, Viacava-Incós de Energía, S.A. .

LIBERBANK tiene su origen en el contrato de integración suscrito el 13-4-2011 por las Entidades CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS; CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA y CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA por el que las mismas se integran en un grupo económico de base contractual, con la consideración de Sistema Institucional de Protección (SIP) con un periodo mínimo de vigencia de 10 años. El banco se configura como tal a partir de agosto de 2011, al serle transferida la actividad financiera del grupo LIBERBAK, creado en abril de 2011 que se constituye como Entidad cabecera del SIP. LIBERBANK es titular del 75% de las acciones de BANCO CLM tras aprobar el 3-11-2009 la Comisión Ejecutiva del Banco de España un Acuerdo de integración del negocio bancario de la entonces CAJA CASTILLA LA MANCHA en la filial de la entonces CAJASTUR, BANCO LIBERTA S.A. Del 25% restante es titular FUNDACIÓN CAJA CASTILLA LA MANCHA que asumió la obra social de la Caja .

**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 suscritos el 12-05-2003.

**SEGUNDO.** - El 16-10-2012 las empresas demandadas 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, por causas económicas, que se inicia el 23 de abril de 2013.

**TERCERO.** - 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 .

**CUARTO.** - 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: BANCO CASTILLA-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.

**QUINTO.** - 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.

**SEXTO.** - Se produjeron 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 Sheet, 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. - 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.

**SÉPTIMO.** - 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.

**OCTAVO.** - El 27-05-2013 la empresa comunica su decisión a la Autoridad Laboral .

**NOVENO.** - 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 .

**DÉCIMO.** - 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.

**UNDÉCIMO.** - 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. El Acuerdo anulado, es el siguiente tenor literal:

“Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión y firma del presente acuerdo, con amparo en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el procedimiento de conflicto colectivo interpuesto por los Sindicatos CCOO y UGT contra la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos y reducción de jornada comunicada a la representación legal de los trabajadores y a la autoridad laboral el 22 de mayo de 2013, y complementada con comunicación de fecha 14 de junio de 2013, igualmente remitida a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral y a tal efecto manifiestan:

Primero.- Que con fecha 16 de octubre de 2012 se inició un periodo de negociación previo y limitado en el tiempo al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro y para abordar medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión de contrato y reducción de jornada, e inaplicación del convenio colectivo, al amparo de lo dispuesto en los artículos 41, 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose celebrado reuniones dentro de dicho periodo los días 16 de octubre de 2012, 24 de octubre de 2012 y 17 de abril de 2013.

Segundo.- Que con fecha 23 de abril de 2013 se procedió a la apertura del periodo de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio colectivo y suspensión de contratos y reducciones de jornada, habiéndose celebrado reuniones posteriores los días 30 de abril, y 7 y 8 de mayo de 2013. Dicho periodo de consultas concluyó sin acuerdo, por lo que Liberbank y Banco CCM, Grupo a efectos laborales, comunicaron el 22 de mayo y 14 de junio de 2013 el alcance de la decisión empresarial de modificación de condiciones de trabajo y suspensión de contratos y reducción de jornada.

Tercero.- Contra la citada decisión empresarial se han interpuesto conflictos colectivos de impugnación de la misma por los Sindicatos CCOO y UGT, a través del presente procedimiento, y también por los Sindicatos CSICA, CSIF, CSI y STC, que se siguen en procedimientos ante el SIMA en expedientes distintos.

Cuarto.- Que considerando las partes firmantes del presente acuerdo acreditadas las causas alegadas por la empresa para la modificación de condiciones de trabajo, inaplicación del convenio colectivo, movilidad geográfica y suspensión de contratos y reducción de jornada, al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 47 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan las medidas que a continuación se detallan y que sustituyen a las comunicadas por la empresa los días 22 de mayo y 14 de junio de 2013.

#### 1. modificación de condiciones de trabajo.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se acuerdan las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la

productividad y competitividad de la empresa :

a). reducción salarial temporal aplicable a toda la plantilla .

Los trabajadores tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a 31 de mayo de 2013, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva, en la que se aplica menor reducción a los salarios más bajos y mayor a los salarios más altos:

Retribución Fija % Reducción: De 30.000 a 35.000 € 2,60%; De 35.000 a 40.000 € 3,13%; De 40.000 a 45.000 € 3,66%; De 45.000 a 50.000 € 4,18%; De 50.000 a 55.000 € 4,70%; De 55.000 a 60.000 € 5,22%;

De 60.000 a 65.000 € 5,75%; De 65.000 a 70.000 € 6,27%; De 70.000 a 75.000 € 6,79%; De 75.000 a 80.000 € 7,31%; De 80.000 a 85.000 € 7,84%; De 85.000 a 90.000 € 8,36%; De 90.000 a 95.000 € 8,88%;

De 95.000 a 100.000 € 9,40%; De 100.000 a 105.000 € 9,93%; Más de 105.000 € 10,45%.

b. conversión temporal de una parte de la retribución fija en retribución variable de aplicación para toda la plantilla .

Adicionalmente a la reducción salarial expuesta en el apartado anterior, durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, una parte de la retribución fija total a 31 de mayo de 2013 de los trabajadores, pasará a tener carácter de retribución variable.

La parte de la mencionada retribución fija total que pasará a tener carácter de retribución variable, quedará establecida conforme a la escala progresiva que a continuación se recoge:

Retribución Fija % Conversión en Retribución Variable: De 30.000 a 35.000 € 2,14%; De 35.000 a 40.000 € 2,57%; De 40.000 a 45.000 € 2,99%; De 45.000 a 50.000 € 3,42%; De 50.000 a 55.000 € 3,85%; De 55.000 a 60.000 € 4,28%; De 60.000 a 65.000 € 4,70%; De 65.000 a 70.000 € 5,13%; De 70.000 a 75.000 € 5,56% ;De 75.000 a 80.000 € 5,99%; De 80.000 a 85.000 € 6,41%; De 85.000 a 90.000 € 6,84%; De 90.000 a 95.000 € 7,27%; De 95.000 a 100.000 € 7,70%; De 100.000 a 105.000 € 8,12%;Más de 105.000 € 8,55%.

El abono de la retribución variable en los porcentajes señalados se producirá una vez formuladas las cuentas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Junta General, pero en todo caso no más tarde del 30 de abril, siempre que a fecha de cierre del ejercicio inmediatamente anterior el Banco haya realizado la devolución de los 124 millones de euros en Bonos suscritos por el FROB y siempre que el abono de dicha retribución variable no implique que el resultado de la Entidad en dicho ejercicio sea negativo o no se alcancen los ratios de capital previstos en el Plan de Recapitalización aprobado por las autoridades monetarias españolas y europeas .

c. disposiciones comunes a los apartados a. y b. anteriores.

Las medidas de reducción salarial y de conversión de retribución fija en retribución variable establecidas en los apartados anteriores no se aplicarán para los salarios inferiores a 30.000 euros. Además, el salario resultante de la reducción y de la conversión no podrá ser inferior a la citada cantidad. Igualmente, y en todo caso, la reducción de la retribución fija que corresponda por aplicación de las tablas anteriores

no podrá suponer la percepción de un salario inferior al previsto en el Convenio Colectivo aplicable para su nivel y categoría profesional .

Con el fin de no perjudicar las bases de cotización que por el efecto de la aplicación de las medidas anteriormente expuestas pudieran resultar minoradas, la empresa se compromete en tales supuestos a hacerse cargo del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social para mantener la misma base de cotización durante todo el período de aplicación de tales medidas .

d. suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales y compromiso de armonización y ahorro. Desde el día 1 de junio de 2013 hasta el 31 de mayo de 2017, se suspenderá la aplicación de los siguientes beneficios y mejoras que disfrutaban los trabajadores en función de la Entidad de procedencia .

Seguro de vida colectivo que vienen disfrutando los empleados de Cajastur y Caja Cantabria y los empleados de BCCM .

Seguro médico de los empleados procedentes de Cajastur .

Obsequio o Cesta de Navidad de los empleados de BCCM .

Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura .

Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura .

Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura .

Pagas por 25 años de servicios/premios de dedicación .

Plus Sentencia Terminales a los empleados procedentes de Banco CCM .

Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM .

Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM .

Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM .

Finalizado el periodo de suspensión de tales beneficios y mejoras sociales, las partes se comprometen a negociar la armonización de los mismos con la obligación de que su coste global sea inferior como mínimo en un 30% respecto de su coste actual .

e. suspensión de aportaciones a planes de pensiones .

Durante el período comprendido entre el 1 de junio de 2013 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá para todos los partícipes la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación .

A partir del 31 de diciembre de 2017, se establecerá un plan para la recuperación, durante un período de siete años, consecutivos o no, a razón de 1/7 cada año, de las cantidades que hayan sido dejadas de aportar por aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, siempre que cada uno de esos años el ROE de Liberbank en el ejercicio, no resulte inferior al coste medio de capital en el periodo, determinado éste coste medio por experto independiente designado por acuerdo de las partes, y que el Grupo cumpla con los ratios de capitalización legalmente requeridos para cada ejercicio. Estos ratios se calcularán en base a la información contenida en las cuentas anuales, una vez que éstas hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas .

Para aquellos partícipes que durante el citado plan de recuperación causen baja

por jubilación o por despido colectivo la empresa realizará una aportación extraordinaria por la totalidad de las aportaciones pendientes de recuperar .

Las partes se comprometen a realizar lo necesario para incorporar lo previsto en este apartado a las especificaciones de los planes de pensiones en el plazo máximo de 60 días.

## II. medidas de inaplicación o descuelgue del convenio colectivo

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores, y hasta la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Crédito, no serán de aplicación las siguientes condiciones de trabajo establecidas en el mismo: plus convenio y ayuda de estudios.

Si la vigencia del Convenio Colectivo finalizara con anterioridad al transcurso de cuatro años desde el inicio de la aplicación de tales medidas, las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para mantener la inaplicación durante ese periodo.

## III. suspensiones de contratos y reducciones de jornada .

### a. suspensión temporal de contratos .

Se suspenderá el contrato de trabajo de los 30 trabajadores que han manifestado su adscripción a esta medida durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses, de conformidad con el calendario de aplicación que se ha comunicado una vez finalizado el plazo de adscripción voluntaria a la medida, a la que se han adherido. Las suspensiones de contrato se ejecutarán en todo caso en el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2016. No obstante, estos trabajadores, en el plazo de siete días desde la firma del presente acuerdo, podrán optar por ser incluidos en la medida regulada en el apartado B) siguiente.

A la finalización del período de suspensión del contrato el trabajador se reincorporará a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.

### b. reducción de jornada.

1. Un total de 775 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 50% anual durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2016, con la misma reducción proporcional del salario .

Transcurrido el plazo de tres años de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 50% de la jornada serán los siguientes:

Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas. La definición del valor aportado por las funciones desempeñadas vendrá determinado por la valoración de cada puesto, en aquellos casos de puestos sometidos a una valoración de mercado, y, para aquellos puestos que no estén sometidos a esa valoración de mercado, por el Nivel retributivo de Convenio Colectivo que tenga asignado quien, en cada caso, esté asignado al mismo.

Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida, por cuanto

la función que realizan pueda ser asumida o compensada desde otras posiciones, sin que ello afecte al normal desarrollo de la actividad por parte de la Entidad .

Dimensionamiento de la Red Comercial. Consideración de variables de productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros. La productividad exigida varía según los territorios de manera que, (1) en los territorios naturales queden consideradas las distintas cargas operativas que se derivan de los diferentes niveles de migración a canales de autoservicio y de que se haya materializado o no la integración de la plataformas de sistemas y (2) en la zona de Expansión ha de asegurarse el cumplimiento de la dimensión prevista en el Plan de Reestructuración del Banco.

Dimensionamiento de Servicios Centrales. Realizado de conformidad con el estudio elaborado por la empresa Boston Consulting Group, en base a referencias y métricas de entidades nacionales e internacionales comparables a Liberbank

Polivalencia y flexibilidad funcional, en cuanto a la capacidad del trabajador para asumir otras tareas o funciones distintas a las que presta habitualmente .

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 3 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible. En todo caso, se garantiza una prestación de servicios de un mínimo de cinco días al mes a los trabajadores afectados por esta medida.

Una vez finalizado el periodo de reducción de jornada, y desde el 16 de junio de 2016 al 15 de junio de 2017, los trabajadores afectados por esta medida mantendrán el horario de trabajo a que se refiere el punto 3 de este apartado B), sin reducción proporcional de salario.

2. Un total de 770 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 30% durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

Transcurrido el plazo de cuatro años de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.

Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 30% de la jornada serán los mismos que los expresados para la reducción del 50% de la jornada.

La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 3 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible .

3. Los trabajadores no afectados por la medida de suspensión de contratos regulada en el apartado A) ni por la reducción de jornada regulada en los puntos 1 y 2 de este apartado B esto es, los 3.897 trabajadores restantes, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 16 de junio de 2013 y el 15 de junio de 2017, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando: Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.

Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.

Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.

En los centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad .

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este Capítulo, salvo en el supuesto de despido procedente, la Entidad se hará cargo de la cuantía que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas .

#### Ayudas financieras

En el supuesto de que por efecto de la reducción salarial derivada de la aplicación del presente acuerdo el trabajador que mantenga préstamos con la Entidad alcance un nivel de endeudamiento superior al 40 por ciento de los ingresos del trabajador o de la unidad familiar en caso de que se hubieran tenido en cuenta los ingresos de otros miembros de la misma para la concesión de la operación, podrá solicitar la modificación del plazo de amortización o carencia de los préstamos con el objetivo de situarse por debajo del citado nivel de endeudamiento .

Las cuotas de los anticipos de nómina existentes se adaptarán al 10% del salario resultante de la aplicación de este acuerdo .

#### v. movilidad geográfica

Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I , apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 31 de mayo de 2017, salvo en lo que respecta a las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo que se reducirán en un 25%. No obstante, las partes entienden consideran que no existe movilidad geográfica y por tanto no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros.

#### VI.- compromiso de negociación

La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 31 de mayo de 2017, sin perjuicio de los plazos que para cada una de las medidas se contempla en el presente documento o de la aplicación de algunos aspectos más allá de la citada fecha .

No obstante, y 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 .

En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produzcan operaciones societarias o corporativas, tales como fusión, integración o compra del Banco por un tercero, las partes se comprometen a negociar de buena fe el posible cese a partir de dicho momento de la aplicación de las medidas establecidas en el presente Acuerdo .

#### VII.- comisión de seguimiento

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

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

La Comisión se reunirá al menos una vez cada seis meses.” (Documento número 14 del expediente administrativo).

**DÉCIMO SEGUNDO.** - .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. 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.

**DÉCIMO TERCERO.** - El 5-07-2013 las empresas demandadas notificaron el acuerdo a la DGE.

**DÉCIMO CUARTO.** - 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.

**DÉCIMO QUINTO.** - El 15-07-2013 la DGE acusa recibo de la notificación empresarial y emite oficio en el que pone en cuestión la legalidad de la actuación empresarial. La empresa contesta el 19-07-2013 mediante escrito que obra en autos y se tiene por reproducido.

**DÉCIMO SEXTO.** - El 14-11-2013, en proced. 193/2013, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente:

*“Estimando parcialmente la demanda interpuesta por CSI CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS; STC-CIC SINDICATO TRABAJADORES DE CREDITO, a la que se adherieron CONFEDERACION SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS; CSIF; APECASYC contra LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT, anulamos las medidas impuestas por vulneración de la libertad sindical de los sindicatos demandantes y adheridos a su demanda, ordenamos el cese de dicho comportamiento y condenamos a LIBERBANK SA; BANCO DE CASTILLA LA MANCHA SA; CCOO y UGT a reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la aplicación de las medidas. - Condenamos solidariamente a las empresas antes dichas, así como a CCOO y a UGT a abonar a cada uno de los sindicatos actores la cantidad de 600 euros en concepto de daños morales, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda”.*

Dicha sentencia fue aclarada por Auto de 25-11-2013, donde se precisó que los sindicatos condenados solo tenían que hacer frente a la condena solidaria. La sentencia fue notificada a la empresa en fecha 19/11/13, tras lo cual la empresa ha interpuesto recurso de casación que se encuentra pendiente de resolución ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. En el mes de diciembre de 2013 por la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y CANTABRIA, “APECASYC”, STC-CIC SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTES Y DE FUNCIONARIOS (CSI-CSIF) y por CSI CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS se solicita la ejecución de la sentencia de fecha 14/11/2013 y la reposición de todos los trabajadores afectados por el conflicto colectivo en las condiciones previas que conformaban la relación laboral con anterioridad al Acuerdo alcanzado el 25/06/2013 ante el SIMA, entre LIBERBANK S.A., banco de Castilla-La Mancha S.A., CCOO y UGT por la cual se dejaba sin efecto las medidas aplicadas por la empresa y, en consecuencia, se requiera a la empresa a reponer a todos los trabajadores en las condiciones que regían la relación laboral previa al ERTE 247/2013. APECASYC, solicita asimismo que se proceda al abono de las cantidades objeto de la condena. Habiéndose dictado Auto por esta Sala de fecha 28 de marzo de 2014 en cuya parte dispositiva se desestima la pretensión de ejecución provisional de la sentencia dictada en fecha 14 de noviembre de 2013 en la forma en que ha sido solicitada.

**DÉCIMO SÉPTIMO.** - El 20-11-2013 la empresa comunicó a la RLT; a las secciones sindicales y a los trabajadores de centros sin representación legal la intención empresarial de iniciar un ERE 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,

procedimiento que afectará a la totalidad de los centros de la empresa .

Al mismo tiempo, instaba a los trabajadores para que constituyeran la Comisión negociadora al objeto de determinar los interlocutores ante la dirección de la empresa. (Descripción 101).

Con fecha 21 de noviembre de 2013, LIBERBANK remite un correo electrónico a los representantes de los trabajadores con el siguiente tenor literal: "... Tal y como les ha sido anunciado en el día de ayer, la entidad se propone abordar en los próximos días un nuevo período de negociación y consultas al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41,47 y 82.3 del ET, una vez declarado nulo el Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de junio de 2013 por sentencia dictada por la Audiencia Nacional y sin perjuicio del recurso de casación que contra ella se interponga .

A pesar de que la Entidad entiende que no procede, dado los antecedentes que originan la apertura de este proceso, llevar a cabo un proceso de negociación previo e informal a que se refiere la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de ahorros para los años 2011/2014, en tanto que la finalidad del citado precepto convencional ha sido cubierto sobradamente durante los últimos meses, que no es otra que la de buscar fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo, atendiendo a la solicitud formulada por algunos sindicatos, les convocamos para el próximo miércoles, 27 de noviembre..." (Descripción 199 y siguientes).

La empresa demandada remitió comunicación en la intranet a todos los empleados de fecha 5-12-2013, por la que, en ejecución provisional de la sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de noviembre de 2013, se comunica a todos los empleados que, en cumplimiento del Fallo de la misma, y sin perjuicio del Recurso de Casación interpuesto por la Entidad, dejarán de aplicarse a partir del día 31 de este mes de diciembre las medidas derivadas del Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de junio de 2013. (Descripción 243).

**DÉCIMO OCTAVO.** -El GRUPO LIBERBANK se dirigió a las secciones sindicales de CCOO, UGT, CSICA, CSIF, STC-CIC y APECASYC, así como a los representantes unitarios de los trabajadores y a los trabajadores de los centros sin representantes de los trabajadores para notificarles su decisión de promover un procedimiento de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, instándoles a constituir la correspondiente comisión negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.4 ET, para el 11-12-2013, fecha en la que se iniciaría el período de consultas. Los sindicatos representados en el Grupo constituyeron la comisión negociadora designando 13 miembros (C.C.O.O. 5 representantes; U.G.T.: 3 representantes; C.S.I.C.A.: 1 representante; C.S.I.F.: 1 representante; C.S.I.: 1 representante; A.P.E.C.A.S.Y.C: 1 representante. Y tres asesores sindicales designados por los sindicatos U.G.T.; CSICA y CSIF (1 cada uno).

El 11-12-2013 se inició el período de consultas del procedimiento, promovido por el Grupo Liberbank, con la comisión de trece miembros por las secciones sindicales convocadas, quienes acreditaron la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa. Las secciones sindicales de CCOO y UGT realizaron manifestaciones,

que obran en autos y se tienen por reproducidas, aportándose un informe por CSICA, que se tiene también por reproducido. La empresa entregó la documentación siguiente:

Memoria explicativa de las causas alegadas.

Escrito de presentación del expediente ante la Autoridad Laboral.

Comunicación de 20-11-2013 de la intención empresarial de iniciar un ERE, realizada a la RLT; a las secciones sindicales y a los trabajadores de centros sin representación legal.

Plantilla en el momento de inicio del expediente por provincia y categoría profesional. Número de trabajadores por centro de trabajo último año.

Listado y clasificación profesional por centro de trabajo de los trabajadores afectados por la reducción y suspensión de jornada.

Criterios de designación de los afectados.

Periodo previsto para la realización de los despidos.

Acta constitución comisión negociadora.

Actas periodo de consultas.

Comunicación decisión final autoridad Laboral

Petición de informe del art.64 E.T., a los RLT.

Cuentas anuales auditadas de 2011 y 2012 de BANCO CLM; LIBERBANK y consolidadas de GRUPO LIBERBANK.

Cuentas intermedias auditadas de enero a septiembre de 2012 y de enero a junio de 2013 de GRUPO LIBERBANK.

Balance y cuenta de pérdidas y ganancias a septiembre de 2013 de GRUPO LIBERBANK

Balance y cuenta de pérdidas y ganancias trimestrales de 1-1-2012 al 30-9-2013 de BANCO CLM y LIBERBANK.

Informes económicos consolidados del 1º, 2º y 3º trimestre de 2013.

Informe técnico.

Acciones formativas.

Escrituras de apoderamiento de Juan Carlos Navarro.

El G. LIBERBANK solicitó, así mismo, el informe exigido por el art. 64.5 ET, que se aportó, en su momento, por los requeridos.

**DÉCIMO NOVENO.-** La propuesta inicial, promovida por la empresa, se concretó del modo siguiente:

***I. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA .***

***A)*** La suspensión del contrato afectará a 1332 trabajadores durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses. Las suspensiones de contrato se materializarán en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 15 de junio de 2016.

*A la finalización del período de suspensión del contrato los trabajadores afectados tendrán derecho a reincorporarse a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.*

***B)*** Un total de 1.000 trabajadores reducirán su jornada de trabajo en un 30 % durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 15 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.

*Transcurrido el plazo de cuatro años de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.*

*El calendario y horario en función del tipo de centro al que está adscrito el trabajador y de la entidad de procedencia, con el objeto de armonizar el horario comercial, será el siguiente:*

***Para centros de Trabajo Tipo 1 (principalmente oficinas medianas y grandes) provenientes de:***

*Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura:*

*-Horario de 8:30 a 14:30 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.*

*-Horario de 8:30 a 13:30 los meses de Julio y Agosto.*

*-Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción.*

*Caja de Ahorros de Santander y Cantabria en territorio natural*

*-Horario de 8:30 a 15:00 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.*

*-Horario de 8:30 a 14:30 horas los meses de Junio y Septiembre.*

*-Horario de 8:30 a 13:40 los meses de Julio y Agosto.*

*-Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción. Caja de Ahorros de Asturias*

*-Horario de 8:30 a 15:00 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.*

*-Horario de 8:30 a 14:30 horas los meses de Junio y Septiembre.*

*-Horario de 8:30 a 13:20 los meses de Julio y Agosto.*

*-Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción.*

*Banco Castilla La Mancha, S.A.*

*-Horario de 8:30 a 15:00 h. en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.*

*¶ Horario de 8:30 a 14:30 horas los meses de Junio y Septiembre.*

*¶ Horario de 8:30 a 14:15 el mes de Julio.*

*¶ Adicionalmente, y hasta alcanzar el 30% de reducción sobre la jornada anual, se acumulará la reducción de jornada en días hábiles completos en los que no existirá prestación de servicios, que se concentrarán desde el día 15 o el siguiente día hábil de cada uno de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de cada uno de los años de aplicación de la reducción.*

***Para centros de Trabajo Tipo 2 (principalmente oficinas pequeñas) provenientes de:***

*Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura:*

*- El horario durante todo el año será de 9:00 a 13:50 horas.*

*Caja de Ahorros de Santander y Cantabria*

- El horario de entrada durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:20 y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:50

*Caja de Ahorros de Asturias*

- El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:15 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:45 horas.

*Banco Castilla La Mancha, S.A.*

- El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:25 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 14:05 horas.

**Para centros de Trabajo Tipo 3 (principalmente de SSCC) provenientes de:**

*Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura:*

- El horario durante todo el año será de 9:00 a 13:55

*Caja de Ahorros de Santander y Cantabria*

- El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:20 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:50 horas.

*Caja de Ahorros de Asturias*

- El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:15 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:45 horas.

*Banco Castilla La Mancha, S.A.*

- El horario durante los meses de octubre a mayo será de 9:00 a 14:25 horas y durante los meses de junio a septiembre de 9:00 a 13:55 horas

Los criterios de selección utilizados para la aplicación de las medidas de suspensión del contrato y de la reducción del 30% de la jornada son los expuestos en la comunicación de inicio del periodo de consultas.

**C)** Los trabajadores no afectados por la medida de suspensión de contratos regulada en el apartado A), ni por la reducción de jornada del 30 % regulada en el apartado B), esto es, los 2.918 trabajadores restantes, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 15 de junio de 2017, en los porcentajes que a continuación se señalan, en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando, y con el horario siguiente:

- *Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.*

- *Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.*

- *Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.*

- *Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.

## **II. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO .**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se proponen las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:

### **A. Reducción salarial temporal aplicable a toda la plantilla .**

*Los trabajadores tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre la retribución fija total anualizada que perciban en cada momento, tomando en consideración el salario correspondiente a la jornada completa y sin aplicación de reducciones salariales previas, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de mayo de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva, en la que se aplica menor reducción a los salarios*

*más bajos y mayor a los salarios más altos:*

*Retribución Fija % Reducción*

*De 30.000 a 35.000 € 4,75%*

*De 35.000 a 40.000 € 5,70%*

*De 40.000 a 45.000 € 6,65%*

*De 45.000 a 50.000 € 7,60%*

*De 50.000 a 55.000 € 8,55%*

*De 55.000 a 60.000 € 9,50%*

*De 60.000 a 65.000 € 10,45%*

*De 65.000 a 70.000 € 11,40%*

*De 70.000 a 75.000 € 12,35%*

*De 75.000 a 80.000 € 13,30%*

*De 80.000 a 85.000 € 14,25%*

*De 85.000 a 90.000 € 15,20%*

*De 90.000 a 95.000 € 16,15%*

*De 95.000 a 100.000 € 17,10%*

*De 100.000 a 105.000 € 18,05%*

*Más de 105.000 € 19,00%*

*No se aplicará reducción salarial para los salarios inferiores a 30.000 euros ni el salario resultante de la reducción podrá ser inferior a la citada cantidad.*

*Igualmente, y en todo caso, la reducción salarial que corresponda por aplicación de la tabla anterior no podrá suponer la percepción de un salario inferior al previsto en el Convenio Colectivo aplicable para su nivel y categoría profesional.*

#### ***B. Supresión definitiva de algunos beneficios y mejoras sociales .***

*Con efectos del día 1 de enero de 2014, se suprimirán los siguientes beneficios y mejoras de que disfrutaban los trabajadores en función de la Entidad de procedencia .*

*¶ Seguro de vida colectivo que vienen disfrutando los empleados de Cajastur y Caja Cantabria y los empleados de BCCM.*

*¶ Seguro médico de los empleados procedentes de Cajastur.*

*¶ Obsequio o Cesta de Navidad de los empleados de BCCM.*

*¶ Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.*

*¶ Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura .*

*¶ Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura .*

*¶ Pagas por 25 y 40 años de servicios/premios de dedicación.*

*¶ Plus Sentencia Terminales a los empleados procedentes de Banco CCM .*

*¶ Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM .*

*¶ Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM .*

*¶ Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.*

#### ***C. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones .***

*Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de mayo de 2017, se suspenderá para todos los partícipes, hayan o no extinguido el contrato de trabajo, la aportación a los planes de pensiones por la contingencia de jubilación .*

### ***III. MOVILIDAD GEOGRÁFICA .***

*Cuando como consecuencia de la reestructuración de la red de oficinas y de los Servicios centrales, no sea posible la reubicación del empleado en otro centro de trabajo situado en un radio de 50 Kilómetros desde el centro de trabajo de origen, el traslado se realizará con derecho del trabajador a percibir una indemnización en compensación por movilidad, a tanto alzado, de los siguientes importes:*

*Más de 100 y hasta 200 Kms: 13.500 euros.*

*Más de 200 y hasta 300 Kms: 15.000 euros.*

*Más de 300 Kms: 16.500 euros.*

*Los traslados que impliquen un acercamiento al domicilio habitual del trabajador afectado no será objeto de compensación alguna.*

*Adicionalmente, se establece una ayuda vivienda, en caso de traslado que suponga un cambio efectivo de residencia, de 525 euros brutos mensuales, que serán abonados mensualmente durante los dos años siguientes a la fecha de efectos del traslado, salvo que, por cualquier causa retornara a menos de 50 Km. de la población de origen, en cuyo caso cesará el abono de la ayuda.*

*Tampoco procederá la ayuda en los casos en que la Entidad ponga a disposición del trabajador una vivienda en la localidad de destino, salvo que el trabajador opte por percibir la ayuda en lugar de la utilización de la vivienda puesta a su disposición.*

#### **IV. MEDIDAS DE INAPLICACIÓN O DESCUELQUE DEL CONVENIO COLECTIVO.**

*a) Suspensión devengo trienios y ascensos por antigüedad durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y hasta el 31 de mayo de 2017.*

*b) Suspensión del abono del Plus Convenio durante los años 2014 a 2017 inclusive.*

*c) Suspensión de las ayudas de guardería, para la formación de hijos de empleados y para estudios de empleados, establecidas en el Convenio durante los años 2014 a 2016, inclusive”*

**VIGÉSIMO.** - El 12-12-2013 el G. LIBERBANK notificó a la Dirección General de Empleo su decisión de promover un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada. En la comunicación inicial aportada a la Autoridad Laboral, anunciaba la suspensión por causa económica de los contratos de trabajo de hasta 1.332 trabajadores, durante 18 meses, en el periodo comprendido entre el 1-1-2014 y el 15-6-2016; medidas de reducción de jornada de 3.918 trabajadores del I-I 2014 al 15-6-2017, según los porcentajes fijados nominativamente en los Anexos II y III de la comunicación inicial; así como medidas de modificación de condiciones de trabajo; movilidad geográfica e inaplicación del convenio colectivo.

Las causas alegadas por la empresa son las siguientes: causas económicas, que en esencia son las siguientes, la evolución financiera del Grupo Liberbank ha sido negativa. El resultado de cierre del ejercicio 2012 refleja pérdidas consolidadas por importe de 1933 millones de euros, de las que pérdidas por importe de 1834 millones de euros corresponden a la sociedad dominante del Grupo. Este deterioro se debe principalmente al incremento de las pérdidas por deterioro de activos. Como consecuencia del incremento de la tasa de morosidad, del enduro crecimiento de la legislación vigente en cuanto a los criterios de provisiones para activos y del proceso de des consolidación inmobiliaria vía traspaso de activos a la SAREB.

Las pérdidas obtenidas durante el ejercicio 2012 tuvieron como consecuencia para

Liberbank la reducción de la cifra computable como capital principal hasta un importe de 954 millones de euros, lo que situó el ratio de capital en un 4,60%, muy lejos del 9% requerido por las autoridades y justifica la aprobación por parte de la Comisión Europea FROB y banco de España, el pasado 19 y 20 de diciembre, del plan de recapitalización del y verbal, el cual contempla medidas de diversa índole, y entre ellas ayudas públicas para la recapitalización de la Entidad .

Las magnitudes del balance muestran un deterioro significativo del negocio con una fuerte caída de la inversión crediticia y de los depósitos de la clientela. Así el margen bruto que revela la cuenta de resultados del grupo durante los ejercicios 2011 y 2012 pasa de 1. 211.764 miles de euros a 864.484 miles de euros, es decir una disminución en 2012 respecto al año precedente de 347 millones de euros, lo que representa una caída del 29%. El balance a 30 de septiembre de 2013 muestra que, lejos de recuperarse, las principales magnitudes han seguido deteriorándose, así la inversión crediticia y los depósitos de la clientela se han reducido sobre los de cierre de 2012.

Por su parte, el margen de interés en 2012 ha caído un 7,6% respecto al ejercicio anterior, que tiene su origen en el negocio minorista provocado por el incremento de la morosidad y la bajada de la cartera crediticia. Durante los nueve primeros meses de 2013 el margen de intereses ha sido un 24,8% inferior al del mismo periodo de 2012.

El resultado de explotación fue en 2012 negativo por importe de 1917 millones de euros. Durante los nueve primeros meses de 2013, el resultado de explotación también ha sido negativo (pérdidas) por importe de 35,6 millones de euros.

Los ingresos, margen de intereses, de los tres últimos trimestres consecutivos de 2013 ha sido inferiores a los ingresos obtenidos en los mismos trimestres del año anterior, lo cual pone de manifiesto una caída persistente del nivel de ingresos de Líberbank.

Contando con una recuperación del negocio a partir de 2015, ejercicio en el que las principales magnitudes para cedente recuperase en las proyecciones esperadas en el propio Plan, la procesión de las presentes medidas, junto con otras adoptadas, permitirán alcanzar los vatios de eficiencia que le permitan ser competitiva, ajustar su capacidad productiva y la reducción del coste unitario, permitirán el cumplimiento del plan de Capitalización y la viabilidad futura de la Entidad. Las causas son las apuntadas anteriormente y las que constan en la memoria explicativa e informe técnico que se han entregado a la representación de los trabajadores .

**VIGÉSIMO PRIMERO.** - El 17 de diciembre de 2013 se produce nueva reunión. Los sindicatos entregan una propuesta conjunta, la empresa rechaza la propuesta sindical. CCOO solicitó, adhiriéndose UGT, que se aclaren determinadas disfunciones en el censo, se aporte el documento confidencial "Therm Sheet", junto con el plan de dimensionamiento de plantillas de servicios centrales, el número de becarios y su ubicación, el número de trabajadores, afectados por la suspensión de aportaciones al plan de pensiones, que han extinguido su relación laboral y la comparativa de costes con la medida precedente y la actual. UGT solicitó, además, que se desglosaran gastos de administración y personal de 2012 y 2013. CSICA aporta documento valorativo de la memoria que resume verbalmente. CSIF reitera aclaraciones sobre los

datos del censo y pide cuantificación de ahorro por jubilaciones. CSI dice que no se aportaron las cuentas provisionales adecuadamente y requiere el "Therm Sheet" completo, junto con el Plan de negocio. APECASYC insiste en las peticiones precedentes y solicita que todos los sindicatos reciban la misma información. - STC aporta documento propio y manifiesta su voluntad negociadora .

La empresa aportó el Plan de reestructuración, aprobado por la UE el 20-12-2012, así como la cuantificación del ahorro perseguido por las medidas propuestas y el Plan de reestructuración de LIBERBANK de 14-12-2012, al que se anexó el "Therm Sheet" extractado en inglés.

En la reunión de 19 de diciembre de 2013 Los sindicatos formulan una propuesta conjunta que rechaza la empresa. La empresa aporta el listado correcto de los representantes de los trabajadores, al haber detectado errores en el entregado inicialmente, si bien subrayó que no afectaba a la composición de la comisión negociadora. Aclaró, a continuación, los datos de plantilla a 30-11-2013. Respondió y cuantificó, a continuación, sobre los ahorros, que se alcanzarían de aplicarse las propuestas, promovidas por los sindicatos, concluyendo que la primera hipótesis supondría un impacto global en la cuenta de resultados del período 2014-2016 de - 10, 2 MM euros y de - 18, 5 MM euros la segunda hipótesis, por lo que las considera inviables. La empresa manifiesta que puede modificar su propuesta inicial para trabajar sobre un esquema similar a las propuestas contenidas en el acuerdo de 25 de junio, modificando aquellas cosas que sean necesarias, pero con medidas alternativas de reducción salarial, reducción de jornada, suspensión de beneficios y aportaciones a planes de pensiones e inaplicación de incrementos derivados del Convenio. Sobre tal esquema, está dispuesta a avanzar y a admitir contrapropuestas que vayan por un camino parecido en términos de medidas, incluso adaptándolo a la situación actual. La empresa manifiesta que no está hablando de reeditar ningún acuerdo, sino poder avanzar sobre el esquema de medidas que allí se contiene para adaptarlo, modificarlo, suprimiendo si es necesario alguna medida e implantando otras, poniendo el acento de reducción de costes en cada una de las medidas para que el impacto sea el más digerible para la plantilla, todo ello en función de las propuestas sindicales que al respecto pueda haber, haciendo un esfuerzo en tal sentido. La empresa manifiesta que la propuesta es concreta, pues supone la aplicación de medidas que ya estaban en el Acuerdo de junio, pero en todo caso, acepta tal reflexión, que debe ser por las dos partes, para, incidiendo en que está dispuesta a introducir todos los elementos necesarios que, cumpliendo el objetivo y siendo posible en términos de organización, pueda permitir un acuerdo.

CCOO reitera la aportación de la documentación solicitada y en concreto el documento consistente en el Term Sheet completo suscrito por la UE, España y la propia Entidad y el estudio de dimensionamiento de Boston Consulting. CSI aporta un documento con sus proposiciones, subraya que no se aportaron las cuentas provisionales a 30-09-2013 y que las empresas del Grupo han parasitado a LIBERBANK. Por último expone la parasitación de LIBERBANK S.A. por otras

empresas del Grupo que utilizan sus cursos para mostrar pérdidas. CSIF denuncia que los becarios hacen de cajeros y solicita información sobre ahorros producidos por el despliegue de las unidades de gestión. UGT vuelve a requerir la información solicitada anteriormente. - APECASYC solicita el documento completo de la UE. CSICA denuncia que la propuesta de ahorro empresarial es irracional y subraya que su propuesta supondría una disminución de 1200 FTEs frente a los 666 comprometidos. CCOO denuncia que no se han pedido ayudas suficientes como para acometer una reestructuración plausible y STC reprocha falta de transparencia y que no se hayan tenido en cuenta los ahorros por bonificaciones de la Seguridad Social causados por el ERTE.

La empresa manifiesta que ha aportado toda la documentación exigible legal y reglamentariamente, así como la documentación reglamentaria pertinente. Destaca que los becarios realizan propiamente funciones formativas y que los jubilados no se verán comprometidos por la suspensión de aportaciones. - Subraya, a continuación, que LIBERBANK y CCM son el 99% del grupo consolidado, ya que la aportación de otras mercantiles es absolutamente irrelevante.

La representación social pide que se cuantifique el impacto de la reducción de jornada y la reducción del 10% del salario en sueldos inferiores a 30.000 euros, respondiéndose por la empresa que la masa salarial asciende a 18,4 MM euros, de los que el 3,4% corresponde a sueldos inferiores a 30.000 euros, advirtiendo que tiene que realizar una simulación para concretar el impacto de las bonificaciones de S. Social.

La representación social propone una reducción del 15% lineal, lo que supondría un ahorro de 27 MM euros, a lo que habría que añadir otros 20 MM euros por la suspensión de aportaciones al plan de pensiones y las bonificaciones de S. Social. - La empresa, aclara que la suspensión de aportaciones solo afectaría al personal en activo y manifiesta que la propuesta social solo permitiría ahorrar 41 MM euros, lo que considera totalmente insuficiente, subrayando, a continuación, que la propuesta es inasumible organizativamente. - La empresa manifiesta su voluntad de corregir el acuerdo de 25-06-2013, pero manteniendo medidas alternativas de reducción salarial y jornada, suspensión de aportaciones al Plan de pensiones e inaplicación del convenio, entendiéndose que se mejora sustancialmente lo allí pactado. - La empresa se compromete a consultar a la TGSS el impacto de reducir jornada y salario en un 10%. - CCOO manifiesta que no está dispuesta a reeditar el pacto precedente por los problemas planteados, contestándose por la empresa que está dispuesta a avanzar sobre la filosofía descrita. - La representación social insiste en que deben desplegarse medidas igualitarias y la empresa insiste en basar el acuerdo en el precedente con las correcciones que sean necesarias.

El 23 de diciembre de 2013 se produce la cuarta reunión de la comisión negociadora, donde la empresa plantea reducir de 775 a 715 los trabajadores, que verían reducida su jornada un 50%, por lo que 60 trabajadores no se verían afectados por dicha medida y propone que se aplique una reducción del 30% a 830 empleados, considerándose mayoritariamente por la representación social que dicha propuesta no es admisible. - La representación social propone que los trabajadores, que rechacen la movilidad geográfica, cobren una indemnización de 45 días por año; establecen la referencia salarial para salidas voluntarias; proponen que la reducción de jornada sea del 15% para toda la plantilla, excepto para 900 trabajadores a quienes se reduciría un

20% y admiten la suspensión de aportaciones al Plan de pensiones de los trabajadores en activo y que se complemente con un 25% las suspensiones de contrato. - La empresa manifiesta que la indemnización propuesta incrementa los costes y subraya que la reducción generalizada de jornada afectaría a 3000 trabajadores, aunque propone que no se aplique la reducción de jornada a 130 personas y admite que no se efectúe movilidad geográfica a los trabajadores con reducción del 50% de jornada. - La representación social rechaza la propuesta empresarial e insiste que sus propuestas permitirían reducir un 25% los gastos. - CSIF solicita información sobre el ahorro de las jubilaciones y la aplicación de la UGC, s desde agosto de 2012. - CSI reprocha que la información aportada es incompleta. - CSICA manifiesta que mientras en la mesa se plantea un escenario muy negativo en otros foros se plantean escenarios mucho mejores de la situación de la empresa, información en la que abundan los informes de análisis financiero del BBVA. STC manifiesta que la empresa lo que pretende es mantener las medidas del 25 de junio que han sido anuladas por la Audiencia Nacional y recuerda que la propia sentencia dice que hay que negociar realmente y no dar apariencia de que se está haciendo. APECASYC quiere dejar constancia que la propuesta planteada por la representación social permite alcanzar los ahorros y solicita que se le facilite la información que ha solicitado en anteriores actas .

La empresa, aunque considera que la comisión dispone de la información necesaria sobre el Therm Sheet, pone a disposición de la representación social todo el documento en su propia sede. - Informa, a continuación, que el ahorro en bonificaciones de la S. Social asciende a 241.000 euros y las jubilaciones a 5 MM euros y señala que está dispuesta a reconsiderar los porcentajes de reducción de jornada, siempre que concurren medidas alternativas de ahorro, que permitan alcanzar el objetivo.

El 26 de diciembre de 2013 se produce la quinta reunión, donde la empresa propuso reducir en 45 trabajadores sobre la última propuesta a los trabajadores afectados por la reducción del 50% de jornada durante 2, 5 años, así como aplicar durante 3, 5 años la reducción del 30% de jornada y sueldo a 900 trabajadores, mientras que al resto se les aplicaría una reducción entre el 10, 04 y el 13, 56% de jornada y sueldo. - Propuso, además, una alternativa de jubilación para trabajadores entre 56 y 57 años, siempre que se dieran determinadas condiciones, que obran en autos y se tienen por reproducidas. Mantenimiento de reducción salarial y sustitución de parte del salario fijo en variable. - Recuperación de las aportaciones de suspensión de aportaciones al Plan de pensiones e inaplicación de determinados aspectos del convenio y no movilidad geográfica para trabajadores a quienes se haya aplicado una reducción del 50% de jornada.

Ante la propuesta, presentada por la representación social, la empresa manifiesta que el ahorro sería inferior a 35 MM euros y vuelve a realizar una contrapropuesta, consistente en aplicar la reducción del 50% de la jornada y salario a 610 trabajadores sin ninguna otra repercusión salarial; aplicación de reducción del 35% de salario y jornada a 900 trabajadores, sin ninguna otra reducción salarial; reducir el sueldo del personal directivo entre el 10 y el 13%; resto de trabajadores una reducción de jornada y salario del 20%, manteniéndose el resto de medidas anticipadas anteriormente, manifestando, a preguntas de APECASYC, que se ahorrarían solamente 80 MM euros, un 20% menos que en la propuesta inicial. - CCOO, UGT y CSIF proponen que se reduzca jornada y salario en un 17% para toda la plantilla, salvo para 1000 trabajadores, a quienes se podría reducir un 25% ambos conceptos; reducir entre el 10

y el 13% de las retribuciones al personal con sueldos inferiores a 30.000 euros; inaplicación del incremento salarial del convenio y contemplar la suspensión de algunos beneficios sociales y aplicación de las medidas en 2014 y 2015. - La empresa manifiesta que dicha propuesta está alejada de la realidad y los demás sindicatos reprochan la falta de flexibilidad de la empresa. por parte de CSI se señala que no se ha recibido la información que marca la Ley ni el plan de reestructuración y no se ha justificado la medida propuesta. Lo que perjudica la cuenta de resultados y el ratio de eficiencia es el gran peso de los gastos de administración y las dotaciones para deterioro de activos, fruto de la gestión empresarial, lo que hace señalar que no se sostiene la propuesta que carga sobre la plantilla el esfuerzo de los recortes. Considera grave las previsiones facilitadas por la empresa para los años próximos presentando beneficios de cientos de millones de euros incluso sin la aplicación de las medidas propuestas. CSICA manifiesta que la empresa se encuentra encorsetada por los compromisos asumidos por la Entidad con Bruselas y que tales compromisos son los que se deberían haber traído para su discusión en esta mesa de negociación. STC señala que se han olvidado de los gastos de administración pese a que se solicitaron reiteradas veces y la propuesta de reducción de los mismos teniendo en cuenta que el compromiso de la empresa abarca a los gastos de administración y personal y que no hay razones que justifiquen la precarización de las condiciones laborales que se pretenden. La empresa señala que los gastos de administración han sufrido una reducción significativa pero que deben ir acompañados de la reducción en la partida mayor de gastos que es la de personal. APECASYC solicita que se incorpore al Acta la intervención que aporta por escrito referida a la información solicitada que es distinta de la recibida. CSICA, STC, CSI y APECASYC aportan en este acto el informe a que se refiere el artículo 64.5 ET. La empresa manifiesta su sorpresa porque traigan a la reunión antes de concluir la negociación una valoración de la misma con informe negativo, además de negar las afirmaciones que en dichos escritos se contienen .

CCOO, UGT y CSIF proponen que las medidas se desplieguen tres años, admiten la reducción salarial del personal directivo; 1200 reducciones de jornada y salario del 30%; reducción de jornada y salario del 18% para el resto de los trabajadores, salvo los que cobre menos de 30.000 euros, a quienes se aplicaría entre el 10 y el 13% de reducción; no incremento de convenio para 2014; suspensión de beneficios sociales y aportaciones al Plan de pensiones conforme a su propuesta anterior. - La empresa admite que las medidas tengan duración de 3, 5 años; reducción de salarios del personal directivo entre 10 y 13, 5%, más una escala progresiva ajustada al acuerdo precedente; reducción de jornada y salario del 35% a 1250 trabajadores; resto de trabajadores reducción del 18%, salvo para los que ganen menos de 30.000 euros, a quienes se reduciría entre el 10 y el 13, 5%; inaplicación incremento convenio 2014, suspensión plus de convenio durante todo el período, así como suspensión trienios, ayuda de estudios y formación entre 2014 y 2016 inclusive; suspensión de beneficios sociales y aportaciones al plan de pensiones, si bien los trabajadores, a quienes sucede la contingencia, percibirán lo convenido durante la suspensión y el resto conforme a los acuerdos precedentes. - CCOO, UGT y CSIF manifiestan su acuerdo, salvo en algunos extremos, por lo que la empresa hace su última propuesta: 3, 5 años de duración; reducción de jornada y salario del 30% a 1250 trabajadores; reducción entre el 10 y el 13, 5% al personal directivo; reducción 18% jornada y salario para el resto del personal; trabajadores con menos de 30.000 euros anuales entre el 10/13, 5%; suspensión de determinados beneficios sociales; suspensión de aportaciones al plan de pensiones durante un período recuperable posteriormente y aportaciones extraordinarias cuando se actualice la contingencia; inaplicación incremento salarial

del convenio en 2014; suspensión plus convenio, trienios y ascensos por antigüedad, ayuda de estudios con excepciones y mantenimiento del régimen de movilidad geográfica acuerdo 3-01-2011. - La representación social manifiesta su desacuerdo en lo que se refiere a los trienios y a la movilidad geográfica, por lo que la empresa retira la suspensión de los trienios y hace una contrapropuesta en materia de movilidad geográfica, que es aceptada por CCOO, UGT y CSIF, quienes ostentan el 78, 20% de la representación social. Las partes firmantes del Acuerdo manifiestan que se reservan el plazo de 48 horas para proceder a la revisión jurídica del mismo, que se entenderá plenamente ratificado y definitivo si en el citado plazo no hay comunicación a las otras partes en sentido contrario. (Se da por reproducido el contenido íntegro de las actas que obran unidas al documento número 5 del expediente administrativo).

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** - El 31-12-2013 las empresas demandadas notificaron el acuerdo, alcanzado en el período de consultas y redactado el 27-12-2013, a la Dirección General de Empleo. En la comunicación de la decisión final a la Autoridad Laboral de 31-12-2013 el Grupo da por concluido el procedimiento de despido colectivo en los términos y condiciones del Acuerdo de finalización del período de consultas. Igualmente se aportan los calendarios con los horarios tras la reducción de jornada. El 20-1-2014 se celebra, tras citación vía correo electrónico, reunión conjunta en las oficinas de la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo .en la comparecencia los sindicatos firmantes manifiestan que han recibido toda la documentación legal y por lo que respecta a la documentación adicional solicitada en el período de consultas, aunque alguna no ha sido aportada han tenido acceso al Term sheet en su integridad. Los restantes sindicatos ratifican su oposición al expediente. En fecha 23 de enero de 2014 se emitió informe por la Inspección de Trabajo en el que se recoge, en cuanto los criterios para la selección de trabajadores afectados, que los criterios de selección recogidos en el acta de acuerdo son los mismos que los comunicados al inicio del período de consultas, los cuales ya fueron utilizados en el acuerdo del SIMA de 25-seis-2013 para determinar los afectados por la medida de reducción de jornada del 50% y concluye afirmando que no se considera la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la conclusión del Acuerdo (se da por reproducido el contenido íntegro del informe que obra unido al documento número 14 del expediente administrativo).

**VIGÉSIMO TERCERO.** - El 31-12-2013 las empresas demandadas notificaron a los trabajadores la ejecución de la medida en los términos siguientes :

*I. SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.*

*A. Suspensión temporal de contratos.*

*Se suspenderá a partir del 1 de enero de 2014 el contrato de trabajo de los 30 trabajadores que manifestaron en su momento su adscripción voluntaria a esta medida durante 18 meses, consecutivos o fraccionados en periodos mínimos de seis meses,*

*de conformidad con el calendario de aplicación que les fue comunicado, descontando a estos efectos el periodo que han permanecido en suspensión de contrato durante el ejercicio 2013.*

*A la finalización del período de suspensión del contrato el trabajador se reincorporará a la empresa en el destino más cercano posible al que tenía antes del inicio de la suspensión.*

*No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por esta medida podrán optar en el plazo de quince días por cesar en la suspensión de contrato e incorporarse a la medida de reducción de jornada el 30 por ciento.*

*Quienes tengan un salario inferior a 30.000 euros, podrán solicitar incorporarse a la reducción de jornada y salario del 30 por ciento o a la prevista en el punto 2 del apartado B. de este Capítulo I.*

### **B. Reducción de jornada .**

*1. Un total de 1.250 trabajadores reducirán su jornada de trabajo con la reducción proporcional de salario, en un 30% anual durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017.*

*Transcurrido el plazo de tres años y medio de reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.*

*Los criterios de selección para la afectación por la medida de reducción del 30% de la jornada serán los siguientes:*

*- Puestos que permitan mayores ahorros de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas. La definición del valor aportado por las funciones desempeñadas vendrá determinado por la valoración de cada puesto, en aquellos casos de puestos sometidos a una valoración de mercado, y, para aquellos puestos que no estén sometidos a esa valoración de mercado, por el Nivel retributivo de Convenio Colectivo que tenga asignado quien, en cada caso, esté asignado al mismo.*

*- Posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida, por cuanto la función que realizan pueda ser asumida o compensada desde otras posiciones, sin que ello afecte al normal desarrollo de la actividad por parte de la Entidad.*

*- Dimensionamiento de la Red Comercial. Consideración de variables de*

*productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros. La productividad exigida varía según los territorios de manera que, (1) en los territorios naturales queden consideradas las distintas cargas operativas que se derivan de los diferentes niveles de migración a canales de autoservicio y de que se haya materializado o no la integración de la plataformas de sistemas y (2) en la zona de Expansión ha de asegurarse el cumplimiento de la dimensión prevista en el Plan de Reestructuración del Banco.*

*- Dimensionamiento de Servicios Centrales. Realizado de conformidad con el estudio elaborado por la empresa Boston Consulting Group, en base a referencias y métricas de entidades nacionales e internacionales comparables a Liberbank.*

*- Polivalencia y flexibilidad funcional, en cuanto a la capacidad del trabajador para asumir otras tareas o funciones distintas a las que presta habitualmente.*

*Como consecuencia de la aplicación de dichos criterios la afectación de la reducción de jornada establecida en este apartado no podrá aplicarse por decisión de la empresa a ningún trabajador que en virtud de las medidas unilaterales comunicadas el 14 de junio o del Acuerdo de 25 de junio de 2013, tuviera una reducción de jornada inferior al 30 %.*

*La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado B. y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.*

*2. Los trabajadores cuyo salario sea inferior a 30.000 euros y el personal directivo, considerando como tal a quienes ocupan puestos de responsabilidad o jefatura, reducirán su jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, en el porcentaje que resulte en función de la entidad de procedencia y jornada anual real que vienen actualmente realizando:*

*- Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Extremadura (jornada efectiva anual: 1.475,4 horas), reducción: 10,97%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 14,30 horas durante todo el año.*

*Caja de Ahorros de Santander y Cantabria (jornada efectiva anual: 1.564,4 horas), reducción: 11,34%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas*

*desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 horas del 1 de junio al 30 de septiembre.*

*Caja de Ahorros de Asturias (jornada efectiva anual: 1.530,9 horas), reducción: 10,04%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.*

*- Banco Castilla La Mancha, S.A. (jornada efectiva anual: 1.611 horas), reducción: 13,56%. El horario resultante tras la reducción será de 8,30 a 15 horas desde el 1 de octubre al 31 de mayo y de 8,30 a 14,30 del 1 de junio al 30 de septiembre.*

*Para los trabajadores adscritos a centros de trabajo con jornadas singulares se reducirá el mismo porcentaje de jornada, pero se adaptarán los horarios en función de su propia singularidad.*

*3. El resto de trabajadores no comprendidos en los dos puntos anteriores, reducirán su jornada de trabajo en un 18% durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, con la misma reducción proporcional del salario.*

*Transcurrido el plazo citado para la reducción de jornada, el trabajador volverá a la jornada completa.*

*La reducción de jornada se producirá mediante la adaptación de la misma al horario señalado en el punto 2 de este apartado y, en el exceso, con carácter general mediante la reducción de días completos de prestación de servicios, salvo en aquellas excepciones en que no sea organizativamente posible.*

*De conformidad con lo establecido en el artículo 47.4 del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo de suspensión y reducción de jornada, se promoverán acciones formativas vinculadas a la actividad profesional, lo que se comunicará a los afectados.*

*En el supuesto de extinción del contrato por decisión de la empresa durante el año*

*siguiente a la terminación de las medidas reguladas en este Capítulo, salvo en el supuesto de despido procedente, la Entidad se hará cargo de la cuantía que hubiera percibido como prestación por desempleo durante el periodo equivalente al tiempo de prestación consumido por aplicación de las citadas medidas.*

## **II. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES**

*Al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se acuerdan las siguientes medidas de reducción de costes para la mejora de la productividad y competitividad de la empresa:*

### **A. Reducción salarial temporal aplicable al personal directivo .**

*Los trabajadores que tengan la condición de personal directivo, tendrán una reducción salarial que se aplicará sobre su retribución fija total a tiempo completo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2017, de acuerdo con la siguiente escala progresiva:*

| <i>Retribución Fija</i>     |
|-----------------------------|
| <i>De 30.000 a 35.000 €</i> |
| <i>De 35.000 a 40.000 €</i> |

- Pagas por nacimiento, matrimonio y defunción de los empleados procedentes de Caja de Extremadura.*
- Ayuda familiar a los empleados procedentes de Caja Extremadura.*
- Bolsa de vacaciones para empleados procedentes de Caja Extremadura.*
- Mejora de la ayuda de estudios de Convenio en Banco CCM.*
- Mejora del Plus de Convenio en Banco CCM.*
- Subvenciones sindicales recogidas en Acuerdo colectivo de 10 de junio de 1999 en Banco CCM.*

*Finalizado el periodo de suspensión de tales beneficios y mejoras sociales, las partes se comprometen a negociar la armonización de los mismos con la obligación de que su coste global sea inferior como mínimo en un 30% respecto de su coste actual.*

### **C. Suspensión de aportaciones a Planes de Pensiones.**

*1. Durante el periodo comprendido entre el 01.01.2014 y el 30.06.2017 se suspenderán las aportaciones en el plan de pensiones destinadas a ahorro/jubilación*

*(tanto las aportaciones corrientes como las adicionales) a todos los partícipes que mantengan derecho a esas aportaciones. Esta suspensión será extensiva a cualquier otro instrumento de previsión social complementaria al plan, como la póliza de excesos.*

*A estos efectos se considerarán aportaciones adicionales de jubilación las contempladas en el artículo 21, apartado 1, letra e), de las Especificaciones del Plan de CCM -hoy Banco CCM-. En el caso de producirse cualquiera de las contingencias previstas en dicha letra, se realizará la aportación que corresponda conforme a lo previsto en dichas especificaciones. Esta aportación se realizará en el momento de producirse la contingencia.*

*2. Durante el periodo de suspensión de las aportaciones de ahorro/jubilación, tanto ordinarias como adicionales, se mantendrán las coberturas de riesgo y sus aportaciones correspondientes en los mismos términos (incluida la cobertura del valor actual de las aportaciones adicionales futuras con el porcentaje correspondiente si éstas existieran. Las aportaciones adicionales pendientes y no aportadas se determinarán por su valor nominal).*

*3. A partir de 01.07.2017 se reanudarán las aportaciones de ahorro/jubilación tanto ordinarias como adicionales.*

*A partir del 1 de enero de 2018, se establecerá un plan por el que, además de las aportaciones ordinarias y adicionales, se realizarán aportaciones extraordinarias durante un período de siete años, consecutivos o no, por un importe que, cada año que se aporten, será equivalente a un 50% de la cuantía de la aportación ordinaria y adicional a realizar en ese mismo año, siempre que cada uno de esos años el ROE de Liberbank en el ejercicio, no resulte inferior al coste medio de capital en el periodo, determinado éste coste medio por experto independiente designado por acuerdo de las partes, y que el Grupo cumpla con los ratios de capitalización legalmente requeridos para cada ejercicio. Estos ratios se calcularán en base a la información contenida en las cuentas anuales, una vez que éstas hayan sido aprobadas por la Junta General de Accionistas.*

*4. Las aportaciones corrientes dejadas de aportar se determinarán por aplicación del porcentaje correspondiente al salario pensionable al 30 de abril de 2013.*

*5. Las aportaciones adicionales dejadas de aportar se determinarán sin la aplicación del Acuerdo Laboral alguno sobre posibles suspensiones de*

*contrato de trabajo.*

*6. Sin perjuicio del régimen de las aportaciones extraordinarias establecidas en el apartado 3 anterior, aplicables a los partícipes que se mantengan en activen/para aquellos que hubieran causado baja durante la suspensión de aportaciones ordinarias y adicionales, o antes de finalizar el citado periodo de aportaciones extraordinarias., por jubilación, despido colectivo (Art. 51 del ET) y por causas objetivas (Art. 52.c del ET), se les realizará una aportación extraordinaria equivalente a las aportaciones que se hubieran realizado hasta la fecha de dicho evento sin la suspensión de aportaciones prevista en el presente acuerdo, no sujeta a las condiciones establecidas en el apartado 3 anterior. Esta aportación se realizará en el momento de baja en la empresa.*

*7. Para los trabajadores con régimen de prestación definida para jubilación se suspenderán las aportaciones ordinarias y adicionales destinadas a la prestación definida de jubilación, si bien podrán destinarse los posibles excesos de dotación a incrementar los derechos consolidados por las aportaciones no realizadas.*

### **III. DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS I Y II .**

***Primera.-*** Los trabajadores afectados por la medida de reducción de jornada no verán reducido su periodo de Aportaciones durante el periodo de aplicación de la misma .

***Segunda.-*** En caso de extinción del contrato durante la situación de reducción de jornada y salario, así como en el caso de reducción salarial, se computará como salario a efectos del cálculo de la indemnización por extinción del contrato que corresponda, el salario a tiempo completo sin reducción.

***Tercera.-*** Los trabajadores afectados por la reducción de jornada y salario no podrán ver modificado al alza el porcentaje de reducción durante el periodo de aplicación de la medida.

### **IV. MEDIDAS DE INAPLICACIÓN O DESCUELGUE DEL CONVENIO COLECTIVO**

*Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y hasta la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades de Crédito, no serán de aplicación las siguientes condiciones de trabajo establecidas en el mismo:*

*a) Incremento salarial previsto para el año 2014 sobre los conceptos previstos en el Convenio Colectivo.*

*b) Abono del plus convenio durante los años 2014 a 2017, inclusive.*

*c) Ayuda de estudios de empleados, ayuda formación de hijos de empleados y ayuda guardería, durante los años 2014 al 2016, inclusive. A partir del año 2018 y durante el periodo de tres años a contar desde el mismo, se abonará una cantidad del doble de la que corresponda en tales anualidades por ayuda de formación de hijos de empleados, ayuda guardería y ayuda de estudios de empleados.*

*Se abonará, no obstante lo establecido en el párrafo anterior, la ayuda de formación de hijos de empleados y ayuda guardería, en el caso de hijos de empleados que tengan reconocida la condición de minusválido, los empleados cuyo salario antes de la reducción de jornada y salario sea inferior a 30.000 euros y las familias de más de tres hijos con derecho a la percepción de la citada ayuda, que lo percibirán a partir del tercer hijo en adelante.*

*Si la vigencia del Convenio Colectivo finalizara con anterioridad al periodo de duración de la inaplicación pactada, las partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para mantener la inaplicación durante ese periodo .*

#### **V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

*La movilidad geográfica únicamente será aplicable en supuestos de cierre de oficinas y reestructuración de Servicios Centrales. Se mantendrá la vigencia de lo dispuesto en el Capítulo I, apartado B.2 del Acuerdo colectivo de 3 de enero de 2011, hasta el 30 de junio de 2017, incluidas las compensaciones económicas establecidas en dicho acuerdo. No obstante, no se aplicarán ninguna de las compensaciones previstas en dicha regulación cuando el traslado lo sea a un centro cuya distancia desde el centro de origen no supere los 50 kilómetros.*

*En caso de que el trabajador rechace el traslado comunicado y éste sea a más de 50 kilómetros, tendrá derecho a la indemnización por extinción de contrato establecida por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 1.0 de agosto de 2011.*

#### **VI. COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN**

*La vigencia del presente Acuerdo se extiende hasta el 30 de junio de 2017, sin perjuicio de los plazos que para cada una de las medidas se contempla en el presente documento o de la aplicación de algunos aspectos más allá de la citada fecha .*

*No obstante, y 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 .*

*En el supuesto de que durante la vigencia del Acuerdo se produzcan operaciones societarias o corporativas, tales como fusión, integración o compra de los Bancos que conforman el Grupo por un tercero, las partes se comprometen a negociar de buena fe el posible cese a partir de dicho momento de la aplicación de las medidas establecidas en el presente Acuerdo.*

## **VII. AYUDAS FINANCIERAS**

*En el supuesto de que por efecto de la reducción salarial derivada de la aplicación del presente acuerdo el trabajador que mantenga préstamos con la Entidad alcance un nivel de endeudamiento superior al 40 por ciento de los ingresos del trabajador o de la unidad familiar en caso de que se hubieran tenido en cuenta los ingresos de otros miembros de la misma para la concesión de la operación, podrá solicitar la modificación del plazo de amortización o carencia de los préstamos con el objetivo de situarse por debajo del citado nivel de endeudamiento. La firma de estas modificaciones se realizará en documento privado siempre que no se modifique el plazo de vencimiento de la operación y que no afecten a las garantías .*

*Las cuotas de los anticipos de nómina existentes se adaptarán al 10% del salario resultante de la aplicación de este acuerdo .*

## **VIII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

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

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

*La Comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses”.*

**VIGÉSIMO CUARTO.** - 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).

El resultado de explotación de LIBERBANK ascendió a - 35.598 MM euros a septiembre 2013, aunque está "sobrevalorado" en 120,9 millones de euros de operaciones puntuales y no recurrentes (11 millones de un ingreso financiero no recurrente, 29,9 millones procedentes del acuerdo con Caser, 54,3 millones del canje de híbridos y 9 millones de la venta de EDP y 16,7 de la venta de cartera de fallidos que, de no haberse producido, habría arrojado un resultado con pérdidas por importe aproximado de 156,5 millones de euros. - Sus resultados antes de impuestos ascendieron a - 46.265 MM euros y a 14.472 MM euros después de impuestos, originados, por una parte, en la activación de 53,5 MM euros del impuesto de sociedades y por la implementación de operaciones extraordinarias, cuyo importe ascendió a 148 MM euros que, de no haberse producido, habrían arrojado unas pérdidas de 187, 5 MM euros. - En los 9 primeros meses de 2013, el margen de intereses disminuyó en 103,7 millones de euros, lo cual equivale a un 24,8% respecto al mismo periodo del ejercicio anterior, aunque el margen de interés de 2013 registró un ingreso financiero neto de 11 millones de euros no recurrente que se registró en el segundo trimestre de 2013. - El margen bruto de intereses disminuyó en 120,2 millones de euros, lo cual equivale a un 15,6% en los nueve primeros meses de 2013 respecto al mismo periodo del ejercicio anterior.

Los ingresos financieros en el período 1-01-2012 a 30-09-2013 ascendieron en millones de euros a las cantidades siguientes: 383 (I T 2012); 367 (II T 2012); 347 (IIIT 2012); 316 (IVT 2012); 291 (IT 2013); 277 (IIT 2013) y 263 (IIIT 2013). - El margen de interés en el período antes dicho fue de 141 (1, 67%); 138 (1, 28%); 140 (0, 89%); 116 (0, 60%); 107 (0, 58%); 113 (0, 51%) y 95 (0, 54%).

El Consejo de Administración del Banco aprobó, con fecha 17 de diciembre de 2012 un Plan de Recapitalización y Reestructuración, en el que se detallan las actuaciones y medidas que se llevarán a cabo para alcanzar los recursos propios adicionales requeridos, por importe de 1.198 millones de euros y tomó razón del "Term Sheet of the Spanish Authorities Commitments for the Approval of the Restructuring Plan of Liberbank by the European Commission", que contiene los compromisos asumidos por el Reino de España ante la Comisión Europea para la reestructuración

de Liberbank. Como parte del Plan, el Grupo ha elaborado un plan de negocio, en el que se prevé la generación de resultados positivos en cuantía suficiente para permitir la recuperación íntegra de los activos fiscales registrados al 31 de diciembre de 2012.

El Plan prevé continuar con el proceso de reducción de personal y oficinas con el objetivo de centra su actividad en los segmentos minoristas y de pequeñas y medianas empresas en sus regiones de origen, alcanzándose rentabilidades positivas a partir de 2013 y manteniendo, en todo momento niveles adecuados de solvencia por encima de los mínimos regulatorios y 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 de 215 millones de euros en el período 2012-2014).

Este Plan, que fue aprobado por el Banco de España y por la Comisión Europea los días 19 y 20 de diciembre de 2012, respectivamente, contemplaba un ejercicio de gestión de deuda subordinada y participaciones preferentes emitidos por el Grupo para su cómputo como capital regulatorio de máxima calidad, la adopción de medidas relacionadas con la desconsolidación de activos inmobiliarios problemáticos a la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. (SAREB), la desinversión de determinados activos y una ayuda de capital de 124 millones, que se formalizaría mediante la suscripción, por dicho importe, de bonos contingentemente convertibles (CoCos) por parte del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB).

Adicionalmente, contempla continuar con el proceso de ajuste de la capacidad productiva del Grupo a la reducción prevista de su actividad en el negocio corporativo e inmobiliario, así como la solicitud de admisión a cotización de las acciones del Banco en el plazo más breve posible y siempre y dentro del periodo de duración del Plan. Tras la ejecución de las medidas anteriormente mencionadas, al 30 de junio de 2013 el Grupo cumple los requerimientos mínimos de recursos propios.

A continuación se indican las actuaciones y medidas realizadas en el primer semestre del ejercicio 2013.

#### 1. Gestión de híbridos:

El Grupo tenía a la fecha de elaboración del Plan con un importe de 866 millones de euros entre participaciones preferentes y deuda subordinada (178 y 688 millones de euros, respectivamente), en manos de inversores minoristas e institucionales con la siguiente distribución:

Minoristas: 548 millones de euros, de los cuales 178 millones de euros en participaciones Minoristas: 548 millones de euros, de los cuales 178 millones de euros en participaciones y 370 millones de euros en deuda subordinada. ii. Institucionales: Deuda subordinada por importe de 318 millones de euros.

#### 2. Cotización de la acción de Liberbank:

La Junta General de Accionistas, en sesión del 23 de enero de 2013, acordó entre otros aspectos, la solicitud de admisión a negociación de las acciones del Banco en las Bolsas de Valores. El 27 de marzo de 2013, el Banco comunicó a la Comisión Nacional de Valores la previsión de la admisión a negociación de la totalidad de las acciones de Liberbank en las Bolsas de Valores de Madrid, Barcelona y Bilbao.

El 16 de mayo de 2013, la acción de Liberbank empezó a cotizar en el mercado secundario en las Bolsas de Madrid, Bilbao, Barcelona y Valencia a través de un proceso de "listing".

#### 3. Medidas relacionadas con la desconsolidación de activos inmobiliarios y venta

de los mismos a la SAREB:

Con fecha 25 de febrero de 2013, y en cumplimiento del deber legal de transmitir activos establecido en la Ley 9/2012, en el Real Decreto 1559/2012 y en el Acuerdo del FROB de fecha 15 de febrero de 2013, se formalizó el contrato de transmisión de activos del Grupo a la SAREB por un importe total de 2.917.939 miles de euros de euros. Dicho contrato surte efectos desde el 28 de febrero de 2013.

#### 4. Venta de activos:

##### I Venta de Liberbank Gestión SGIC

El 15 de marzo de 2013 se formalizó la operación de compraventa de 42.870 acciones representativas del 100% del capital social de Liberbank Gestión SGIC. El precio de venta de la participación ascendió a 26.094 miles de euros.

##### II Venta de cartera de fallidos

El Banco vendió a Cerberus Capital Management una cartera de 574 millones de euros (de los que 123 millones de euros corresponden a activos afectos al Esquema de Protección de Activos) de activos fallidos de particulares y pymes, que incluye contratos de Liberbank, S.A y de su filial Banco de Castilla - La Mancha, S.A. La cartera está formada por créditos y préstamos sin garantías, descuentos de efectos y tarjetas en situación fallida. El precio de la operación ha sido del 3,7% del nominal (21,3 millones de euros) y ha generado un beneficio de 16.698 miles de euros registrados en el epígrafe "Pérdidas por deterioro de activos (neto)" de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada adjunta.

III Acuerdo con Caser Con fecha 4 de enero de 2013, Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. ("Caser") y los operadores de banca - seguros del Grupo Liberbank formalizaron un contrato de mediación de Seguros Generales, que incluye entre otros aspectos, la comercialización en exclusiva a través de la red del Grupo Liberbank (excepto seguros de salud y de accidentes en la red de Banco Castilla - La Mancha, S.A. Por la cesión en exclusiva de la red para la mediación en la comercialización de los Seguros Generales de Caser, ésta última abonará una contraprestación a los operadores de banca - seguros del Grupo Liberbank que asciende a 42.000 miles de euros.

#### 5. Suscripción de bonos contingentemente convertibles por parte del FROB .

#### 6. Otras condiciones relacionadas con el Plan de Recapitalización y Reestructuración:

Acuerdo Laboral de fecha 25 de junio de 2013.

Cierre de oficinas Durante el mes de julio, el Grupo ha procedido al cierre de 86 oficinas. Este cierre no ha supuesto un impacto significativo en los estados financieros resumidos consolidados al 30 de junio de 2013.

Las medidas contempladas en el Plan de Recapitalización y Reestructuración de Liberbank han sido ejecutadas durante el primer semestre del ejercicio 2013, y han permitido una generación de recursos propios de acuerdo a la metodología de Oliver Wyman, por importe de 1.411 millones de euros, cuyo origen ha sido el siguiente: a) 824 millones de euros por la gestión de instrumentos híbridos (de los que 296 millones de euros corresponden a inversores institucionales y 528 millones de euros a inversores minoristas); b) 318 millones de euros por la venta de activos y la firma de acuerdos de negocio, computado lo ejecutado hasta el cierre del primer trimestre; c) 145 millones de euros por el traspaso de activos a la SAREB; y d) 124 millones de euros por la suscripción de CoCos por parte del FROB .

Al 31 de diciembre de 2012, el Grupo Liberbank, como consecuencia de la disminución de Recursos Propios originada por las pérdidas del ejercicio 2012, no cumplía con los recursos propios mínimos exigidos por la Circular 3/2010 de Banco de

España, alcanzando un ratio de solvencia del 7,8% (8,4% considerando la emisión de CoCos suscrita por el FROB). Adicionalmente, al 31 de diciembre de 2012 el Grupo Liberbank, no cumplía con el ratio de capital principal requerido por la normativa vigente (10% de las exposiciones ponderadas por riesgo).

Al objeto de dar cumplimiento en recursos propios mínimos y de concentración de riesgos, el Consejo de Administración aprobó el Plan de Recapitalización y Reestructuración aprobado por el Banco de España, que contempla las medidas previstas para el requerimiento mínimo de capital principal exigido por la normativa vigente con anterioridad al 1 de julio de 2013.

**VIGÉSIMO QUINTO.** - La aplicación del plan, acordado por las empresas, CCOO, UGT y CSIF promoverá previsiblemente un margen de interés en millones de euros de 473 MM (2013), 536 (2014); 596 (2015); 689 (2016) y 784 (2017).

El margen bruto en millones de euros ascenderá a 746 (2013); 799 (2014); 859 (2015); 959 (2016) y 1060 (2017). - El resultado de explotación ascenderá a 75 (2013); 139 (2014); 262 (2015); 459 (2016) y 549 (2017) y el beneficio atribuido al grupo ascenderá en millones de euros a 78 (2013); 102 (2014); 183 (2015); 312 (2016) y 372 (2017).

La ratio de liquidez será del 83, 43% (2013); 87, 72% (2014); 93, 27% (2015); 95, 08% (2016) y 96, 15% (2017).

El margen de intereses será del 1, 01% (2013); 1, 20% (2014); 1, 45% (2015); 1, 74% (2016) y 2% (2017). - El margen bruto/ATMs ascenderá a 1, 59% (2013); 1, 79% (2014); 2, 09% (2015); 2, 43% (2016) y 2, 70% (2017). - Los gastos/ATMs ascenderán a 0, 89% (2013); 0, 90% (2014); 1% (2015); 1, 12% (2016) y 1, 16% (2017). - La ratio de eficiencia será del 55, 95% (2013); 50, 16% (2014); 47, 76% (2015); 46, 30% (2016) y 42, 84% (2017). - El ROE será del 5, 65% (2013); 6, 75% (2014); 10, 77% (2015); 15, 83% (2016) y 15, 74% (2017) y el ROA de 0, 17% (2013); 0, 23% (2014); 0, 44% (2015); 0, 79% (2016) y 0, 95% (2017).

**VIGÉSIMO SEXTO.** - Entre el 25 de junio y el 31 de diciembre de 2013 se han producido 68 extinciones de contrato, relacionadas mayoritariamente con la aplicación de los arts. 40 y 41 ET.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO.** - El 15 de octubre de 2012 se constituyó el comité de la red de oficinas de LIBERBANK en Asturias, compuesto por 21 miembros. Obra en autos el reglamento del comité que se tiene por reproducido, en el que se contempla que el quórum es de 11 componentes del comité y sus acuerdos pueden ordinarios y extraordinarios se deciden por la mayoría de los asistentes a las reuniones con quórum. En la reunión extraordinaria de fecha 28 de enero de 2014 a la que asistieron 17 de los 21 miembros del Comité se aprobó la propuesta por la mayoría de los presentes, con 10 votos a favor y 7 votos en contra, de presentación de demanda de Conflicto Colectivo contra el ERE 532/13, por parte del Comité de Oficinas de Asturias, facultando al Presidente para el ejercicio de las acciones legales a que en derecho hubiera lugar y a realizar los correspondientes apoderamientos al efecto, todo ello según lo previsto en el artículo 16 del Reglamento del Comité de Oficinas de LIBERBANK en Asturias, registrado en el UMAC con fecha 16/11/2012. (Descripción

52 y 53).

**VIGÉSIMO OCTAVO.** - En la empresa Liberbank se encuentra vigentes los cuatro planes de pensiones de las cuatro entidades financieras integradas en el nuevo Banco, Caja de Ahorros de Castilla-La Mancha, Caja de Ahorros de Extremadura, Caja de Ahorros de Asturias y Caja de Ahorros de Cantabria, aplicándose cada uno de ellos a los trabajadores procedentes de dichas entidades, así como a los pasivos que originaron derechos con cargo a dichos planes. Liberbank se ha subrogado en la posición de promotor del plan de pensiones en todos ellos. El contenido de dichos planes se resume a continuación:

**PLAN DE PENSIONES DE CAJA CASTILLA-LA MANCHA:** El plan de pensiones de Caja Castilla La Mancha, que a su vez integra los antiguos planes de pensiones de las Cajas de Ahorros de Albacete, Toledo, Cuenca y Ciudad Real, integradas en Caja Castilla-La Mancha, es de duración indefinida y se divide en cuatro subplanes, aplicables a diferentes colectivos según las Cajas de Ahorro de origen y su antigüedad en las mismas, con una serie de opciones.

Las contingencias protegidas por el plan de pensiones son jubilación del partícipe, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del partícipe, fallecimiento del partícipe (que da lugar a prestaciones de viudedad y de orfandad o a favor de otros beneficiarios) y fallecimiento de beneficiarios (que da lugar a prestaciones de viudedad de jubilados, orfandad de jubilados, viudedad de inválidos, orfandad de inválidos y a favor de otros beneficiarios)

El subplan 1 es de prestación definida para todas las contingencias cubiertas (incluidas las de fallecimiento de activos, jubilados e inválidos), más una aportación definida adicional para las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento de activos. Hay una prestación adicional de aportación definida por fallecimiento de jubilados que solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos derivados de la aportación definida realizada. Hay también una prestación de aportación definida por fallecimiento de inválidos que solamente se devenga si se percibía la prestación adicional de aportación definida de incapacidad en forma de renta o capital financiero .

El subplan 2 es de prestación definida para todas las contingencias cubiertas .

El subplan 3 es de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento de activos y de inválidos. La prestación por fallecimiento de jubilados es definida, pero solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos.

El subplan 4 es de aportación definida para la contingencia de jubilación, combina dos prestaciones para la contingencia de incapacidad permanente, una definida y la otra de aportación definida, y para la contingencia de fallecimiento de activos igualmente combina dos prestaciones, una definida y otra de aportación definida. Para la contingencia de fallecimiento de inválidos tiene una prestación definida y además una de aportación definida que solamente se devenga si se percibía la prestación de aportación definida de incapacidad permanente en forma de renta o capital financiero. La prestación por fallecimiento de jubilados es definida, pero solamente se devenga si en el momento del fallecimiento el jubilado no tiene agotados todos sus derechos económicos.

Por otra parte se pacta que el plan, para los beneficiarios con prestación causada a

31 de diciembre de 2000, estará permanentemente asegurado a través de una póliza concertada con una compañía de seguros que cumpla los requisitos legales exigidos al efecto, que garantizarán el aseguramiento de las prestaciones causadas al amparo del plan, de manera que la aseguradora se responsabiliza, por su cuenta y riesgo, de la constitución de las provisiones y reservas necesarias.

El plan está integrado en el Fondo de Pensiones de los Empleados de Caja Castilla-La Mancha. Las aportaciones del Promotor, a su devengo, se integran inmediata y obligatoriamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas aportaciones junto con sus rendimientos netos y los incrementos patrimoniales que generen se abonan en la cuenta de posición que el Plan mantiene en el Fondo. El pago de las prestaciones correspondientes, así como los gastos adicionales que se produzcan, se efectúa con cargo a dicha cuenta de posición.

La financiación del plan se lleva a cabo esencialmente por aportaciones mensuales del promotor, que tienen carácter irrevocable desde el momento de su devengo "aunque no se hayan hecho efectivas".

Las aportaciones para las prestaciones no definidas de jubilación de los subplanes 1 y 3, que se rigen por el sistema de capitalización financiera individual, vienen establecidas en el propio plan en cuantía de 2004, con el correspondiente sistema de actualización, con diversas especificaciones y matizaciones.

Las aportaciones para las prestaciones no definidas de jubilación del subplan 4 se determinan por un porcentaje sobre el salario real corregido del trabajador. Además se prevé una aportación adicional por cada partícipe acogido a este subplan que estuvieran en plantilla a 31 de diciembre de 2002, consistente en una cuota anual adicional creciente. Esta aportación adicional es la única que se realiza para la jubilación a favor de partícipes del subplan 4 que hubiesen extinguido su relación laboral con el promotor por despido improcedente o por despido colectivo. Si se produce el fallecimiento o la incapacidad permanente antes de llegar la edad de jubilación, se determina un porcentaje, según la edad, del valor actual financiero de las aportaciones adicionales que quedaran pendientes de ingresar. Dicho porcentaje se abonará al beneficiario de la correspondiente contingencia (fallecimiento o incapacidad permanente). Además estos partícipes despedidos improcedentemente o por despido colectivo tienen derecho exclusivamente a la cuota parte que les corresponda en el fondo de capitalización en la fecha de la contingencia.

Las aportaciones para las prestaciones definidas de jubilación de todos los subplanes se rigen por el sistema de capitalización actuarial individual, resultando por tanto del cálculo actuarial vigente en cada momento. Si es precisa la constitución de un margen de solvencia y no fuesen suficientes las reservas, el promotor debe hacer la aportación adicional para cubrir ese margen, pero si las aportaciones de un partícipe exceden del límite máximo legal el promotor ajusta su aportación a dicho límite y el exceso se cubre mediante póliza con entidad aseguradora, pagando la prima el promotor.

Las prestaciones definidas de fallecimiento e incapacidad de todos los subplanes, así como todas las rentas vitalicias derivadas del fondo de capitalización, que son objeto de aseguramiento con una compañía de seguros, obligándose el promotor a aportar anualmente la prima correspondiente.

Por otro lado y en relación con las prestaciones causadas en forma de renta, el promotor se obliga a realizar aportaciones adicionales cuando la revisión actuarial

ponga de manifiesto un déficit en su financiación .

Las revisiones actuariales se llevan a cabo el 31 de diciembre de cada año .

El artículo 8 regula los partícipes en suspenso, que son aquéllos por los que el promotor haya dejado de realizar aportaciones al plan pero mantengan sus derechos consolidados en el mismo. En el indicado artículo se regula quiénes son partícipes en suspenso y el artículo 22 remite a dicho artículo para la suspensión de aportaciones. La suspensión puede producirse por voluntad del partícipe de no recibir más aportaciones. Por otra parte los partícipes pueden movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones en determinados supuestos de extinción de la relación laboral y si finaliza el plan de pensiones .

El artículo 23 regula el impago de aportaciones, estableciendo que en tal caso la entidad gestora del fondo lo comunicará a la comisión de control del plan para que realice los trámites que considere oportunos, determinando además que las aportaciones realizadas fuera de plazo generan el interés previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Para la aprobación de modificaciones del plan de pensiones se requiere :

a) Dictamen previo favorable de un actuario , cuando fuere preciso .

b) Voto favorable de al menos las tres cuartas partes de los miembros de la Comisión de Control .

Los acuerdos que afecten a la política de inversión del Fondo, cuando impliquen modificación de las especificaciones, requieren para su aprobación el voto favorable de la mayoría de los representantes de los partícipes y beneficiarios. Los acuerdos que afecten al coste económico de las prestaciones definidas requieren el voto favorable de la mayoría de los representantes del Promotor .

Los acuerdos de adaptación de las especificaciones a la negociación colectiva deben adoptarse en un plazo no superior a 30 días desde la fecha de efectos de dicha negociación, y requieren la aprobación por mayoría simple de ambas representaciones en la Comisión de Control .

Para poner fin al plan de pensiones el acuerdo de terminación debe ser tomado por al menos las tres cuartas partes (3/4) de los miembros de la Comisión de Control. El acuerdo debe ser ratificado por el Promotor y al menos las tres cuartas partes (3/4) de la totalidad de partícipes y beneficiarios del Plan de Pensiones. No existe previsión de terminación del plan por decisión empresarial o acuerdo colectivo en la empresa .

La Comisión de Control tiene 17 miembros, de los cuales 5 son en representación del promotor y 12 de los partícipes, que asumen la representación de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes son designados por las Organizaciones Sindicales con representación en la entidad Promotora, a través de las Secciones Sindicales constituidas en la misma, en proporción a su representatividad .

**PLAN DE PENSIONES DE CAJA EXTREMADURA:** El plan de pensiones de Caja Extremadura es de duración indefinida y tiene naturaleza mixta, siendo de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida (determinada según el salario del trabajador en el momento del hecho causante) para las contingencias de incapacidad permanente y de fallecimiento. La jubilación puede percibirse en forma de capital, de renta o mixta, a elección del beneficiario. Lo mismo ocurre con las prestaciones por incapacidad permanente o fallecimiento. Al ser estas últimas definidas, si resultase un exceso de los derechos consolidados sobre la prestación

causada se prevé el derecho del primer beneficiario, por el orden que se establece, a percibir los mismos.

La financiación se hace mediante aportaciones mensuales del promotor, basadas en el salario pensionable del trabajador hasta el límite legal. El exceso sobre dicho límite debe cubrirse mediante un contrato de seguro de vida colectivo. La prestación definida de incapacidad permanente y fallecimiento de activos ha de financiarse mediante los derechos consolidados del partícipe fallecido y, en la parte en que éstos sean insuficientes para alcanzar la prestación definida garantizada, se debe asegurar con una Entidad Aseguradora. La correspondiente prima de seguro también es aportada por el promotor de forma anual. También deben asegurarse con una entidad aseguradora como todas las prestaciones en forma de renta que impliquen riesgo para el Plan, siendo la prima igualmente anual.

Las aportaciones cesan en todo caso al cumplir el partícipe la edad ordinaria de jubilación.

El plan regula el derecho de los partícipes a movilizar sus derechos consolidados a otro plan en determinados supuestos de extinción de la relación laboral. Igualmente prevé la posibilidad de hacerlos efectivos, total o parcialmente, en caso de enfermedad grave y, en el caso de partícipes en suspenso, también en el de desempleo de larga duración.

Se establece una revisión actuarial cada tres años .

Por otro lado se prevé la integración en el plan de pensiones de las prestaciones del colectivo de pasivos de Caja Extremadura que estaban en vigor cuando se creó el plan . Sus derechos pasan a ser cubiertos mediante la suscripción de una póliza de seguros.

El plan está adscrito al Fondo de Pensiones denominado "Caja de Ahorros de Extremadura Empleados Fondo de Pensiones". La entidad depositaria es Liberbank .

El artículo 9 regula la situación de los partícipes en suspenso, por los que dejan de hacerse aportaciones y solamente tienen derecho como prestación, al acaecer la contingencia, a sus derechos consolidados en la fecha de la suspensión más la rentabilidad neta del plan, quedando sin efecto las prestaciones garantizadas para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento .

En cuanto a la modificación del plan, el artículo 38 dice que las modificaciones requieren del acuerdo en el seno de la Comisión de Control conforme al siguiente régimen de mayorías:

Se requiere, en todo caso, una mayoría cualificada de al menos, las dos terceras partes de los miembros totales de la Comisión de Control para adoptar acuerdos de modificación del Reglamento y del Plan de Pensiones, ya sea a iniciativa de los partícipes, del Promotor o de la propia Comisión de Control , en todo lo relativo a:

-Cambio de Entidades Gestora, Depositaria o Aseguradora.

-Movilización de la Cuenta de Posición del Plan a un Fondo distinto .

-Régimen financiero del Plan, lo que incluye todo el régimen de aportaciones y prestaciones y las características y condiciones del contrato o póliza que asegure las prestaciones de fallecimiento e incapacidad permanente en servicio activo .

-La selección de actuario para la fiscalización de la revisión actuarial .

-Régimen de acuerdos de la Comisión de Control.

-Causas de terminación del Plan.

Además, cuando lo requiera la naturaleza de las modificaciones propuestas, éstas han de ser sometidas a Dictamen Actuarial.

No obstante se prevé lo siguiente:

"En el supuesto de que por Pactos o Acuerdos tomados en negociación colectiva de eficacia general, que se establezcan entre la Entidad Promotora y la representación legal de los trabajadores en la misma se prevea la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará de forma inmediata dicha modificación".

En caso de finalización del plan se establece como obligatoria la garantía individualizada de las prestaciones causadas y además la integración de los derechos consolidados de los partícipes y de los derechos derivados de las prestaciones causadas " en otros Planes de Pensiones, en Planes de Previsión Asegurados o en Planes de Previsión Social Empresarial". Entre las causas de terminación está el mutuo disenso entre promotor y comisión de control, exigiéndose una mayoría de 2/3 en dicha comisión. Entre las causas de terminación está la siguiente:

"Por acuerdo de la Comisión de Control para instrumentar los compromisos por pensiones en un Plan de Previsión Social Empresarial. La decisión de la Comisión de Control requerirá la mayoría cualificada establecida en el artículo 38.2 del presente Reglamento que, en todo caso, deberá incluir, al menos el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes y de la mitad de los representantes del Promotor".

La Comisión de Control tiene 16 miembros, siendo 8 representantes del promotor y 8 de los partícipes, que asumen la representación de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes son designados por las Organizaciones Sindicales con representación en la entidad Promotora, en proporción a su representatividad medida por sus resultados en las última elecciones a representantes unitarios de los trabajadores.

**PLAN DE PENSIONES DE CAJASTUR:** El plan de pensiones de Cajastur es de duración indefinida y se divide en tres subplanes, aplicables a diferentes colectivos según la fecha de ingreso en la empresa y, en lo relativo al tercer subplan, para los antiguos mutualistas y como opción voluntaria adicional para los integrados en los subplanes uno y dos a ejercer antes de 16 de diciembre de 2011.

Las contingencias protegidas por el plan de pensiones son:

- a) Jubilación del Partícipe.
- b) Invalidez: incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- c) Fallecimiento del Partícipe.
- d) Fallecimiento de beneficiarios del Plan por prestaciones de jubilación o invalidez .

Las prestaciones previstas por el Plan para cada una de las contingencias cubiertas por éste, son las siguientes:

- a) Para la contingencia de Jubilación: -Prestación de Jubilación.

b) Para la contingencia de Invalidez: -Prestación de Invalidez.

c) Para la contingencia de Fallecimiento del Partícipe: -Prestación de Viudedad de Activos. -Prestación de Orfandad de Activos. -Prestación de defunción.

d) Para la contingencia de Fallecimiento de Beneficiarios: -Prestación de Viudedad de Jubilados. -Prestación de Orfandad de Jubilados. -Prestación de Viudedad de Inválidos. -Prestación de orfandad de inválidos.

Las prestaciones pueden recibirse en forma de renta, de capital o mixta, a elección del beneficiario, salvo cuando el plan contempla expresamente que se perciban en forma de renta.

La prestación de jubilación es definida para el subplan 1 (como complemento, en forma de renta, de la pensión de Seguridad Social hasta el 100% del salario pensionable definido en el plan) y es de aportación definida en el subplan 2 y en el subplan 3.

La prestación de invalidez es definida para el subplan 1 (como complemento, en forma de renta, de la pensión de Seguridad Social hasta el 100% del salario pensionable definido en el plan). En el subplan 2 existen dos prestaciones, una definida, en forma de renta en las mismas condiciones que en el subplan 1, financiada por aportación calculada actuarialmente, y otra en forma de capital de aportación definida, en función de los derechos consolidados en el momento de la invalidez resultados de las aportaciones para jubilación. En el subplan 3 la prestación es de aportación definida, resultando de los derechos consolidados del partícipe.

Las prestaciones de viudedad y de orfandad de activos de los subplanes 1 y 2 son iguales y son definidas en función de un complemento sobre la pensión pública de la Seguridad Social. En el subplan 3 la prestación es el importe de los derechos consolidados. Esta misma prestación se percibe adicionalmente en el subplan 2. En ningún caso puede superarse el 100% del salario pensionable.

En cuanto a las prestaciones de viudedad y de orfandad de jubilados, éstas solamente existen en el subplan 1 y, en el caso del subplan 3, para quienes ya estuvieran jubilados el 16 de diciembre de 2011. En el subplan 1 son prestaciones definidas como complementos de las pensiones de Seguridad Social. En el subplan 3 la prestación de viudedad es una renta anual constante igual al 10% de las percepciones del beneficiario de prestaciones de jubilación al producirse la contingencia, determinadas como la suma de las percepciones reales derivadas de la Seguridad Social y de las prestaciones periódicas del Plan. La de orfandad es un 5% de la misma cifra. La suma de las prestaciones a cargo del plan por orfandad y viudedad no pueden exceder las que percibía el causante al momento de fallecer.

Las prestaciones de viudedad y orfandad de inválidos son iguales para el subplan 1 y el subplan 2., siendo prestaciones definidas como complementarias de las de la Seguridad Social. En el subplan 3 la prestación es igualmente definida como una renta anual constante igual al 10% de las percepciones del beneficiario de prestaciones de invalidez al producirse la contingencia determinadas como la suma de las percepciones reales derivadas de la Seguridad Social y de las prestaciones periódicas de este Plan que tuviera el beneficiario. La de orfandad es un 5% de la misma cifra. La suma de las prestaciones a cargo del plan por orfandad y viudedad no pueden exceder las que percibía el causante al momento de fallecer.

La financiación del plan se produce mediante las aportaciones del promotor y, en el caso del subplan 3, también por las aportaciones de los partícipes, que le son

descontadas de la nómina. Las aportaciones se devengan mensualmente. El sistema financiero-actuarial es la "CAPITALIZACIÓN ACTUARIAL INDIVIDUAL" para las prestaciones definidas de los Subplanes 1, 2 y 3. Para las prestaciones no definidas de los Subplanes 2 y 3 al estar definida la aportación, el sistema financiero actuarial es de "CAPITALIZACIÓN FINANCIERA ÍNDIVIDUAL". Se prevé una revisión actuarial a 31 de diciembre de cada año. Si el promotor no aceptase las bases, hipótesis y variables de la revisión actuarial deberá intentar llegar a un acuerdo con la Comisión de Control y, a falta del mismo, se solicitará un arbitraje del Instituto de Actuarios Españoles. Las aportaciones para las prestaciones definidas son las que resultan de la revisión actuarial del año anterior. Las aportaciones para formar derechos consolidados para los subplanes 2 y 3 se definen en el plan, siendo una cantidad fija en el caso del subplan 2 y un porcentaje del salario anual pensionable en el caso del subplan 3 (2% a cargo del promotor y 1% a cargo del partícipe).

Si la cuantía anual de las aportaciones correspondientes a un Partícipe supera el límite máximo legal de aportaciones a un Plan de Pensiones vigente en ese momento, se aporta en ese ejercicio por cuenta del Partícipe exactamente el mencionado límite máximo legal.

El Plan está integrado en el Fondo de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros de Asturias. Las aportaciones de los partícipes y del promotor se integran inmediatamente en la cuenta de posición del plan desde la fecha de su devengo y son irrevocables. En esa cuenta de posición se integran también los rendimientos netos e incrementos patrimoniales que generen los fondos. Las prestaciones y gastos corren a cargo de dicha cuenta de posición. En caso de impago de las aportaciones, la Entidad Gestora del Fondo lo comunicará a la Comisión de Control del Plan para que realice los trámites que considere oportunos.

El plan opta por no calcular margen de solvencia alguno, sino por asegurar totalmente las prestaciones de los subplanes 1 y 2 y así mismo las prestaciones del subplan 3 para quienes, a 16 de diciembre de 2011, fuesen beneficiarios del mismo, y para aquellas personas que tuvieran derecho a una prestación de viudedad u orfandad ocasionada por los citados beneficiarios. El seguro se concierta con una compañía de seguros a través de póliza en la que es tomador la comisión de control.

Los partícipes en suspenso (condición que se produce por la extinción o suspensión de la relación laboral en determinados supuestos o por no aceptar la jubilación a los 64 ó 65 años) mantienen sus derechos consolidados, sin nuevas aportaciones, pudiendo hacer efectivos los mismos en concepto de prestación si se produce la contingencia o en casos de desempleo de larga duración o enfermedad grave. Mantienen también sus derechos políticos dentro del correspondiente subplan. En caso de cesación de la relación laboral que da lugar a la condición de partícipe en suspenso tienen derecho a la movilización de sus derechos consolidados a otro plan de pensiones y mientras no lo hagan siguen siendo partícipes en suspenso.

La modificación del plan de pensiones requiere:

a) Dictamen previo favorable de un actuario si la modificación afecta al régimen financiero del Plan.

b) Voto favorable de al menos las tres cuartas partes (3/4) de los miembros de la Comisión de Control.

La Comisión de Control está formada por representantes del Promotor, partícipes y beneficiarios de todos los Subplanes, de forma que se garantice la presencia de todos

los intereses, manteniéndose siempre la mayoría absoluta de la representación de los partícipes. Inicialmente se prevén 15 miembros, siendo representantes del promotor 5. Son representantes de los partícipes del subplan 1 seis miembros y de los beneficiarios del mismo dos. Son representantes de los partícipes del subplan 2 dos miembros, por no existir beneficiarios de dicho subplan en el momento de constituirse el plan de pensiones, si bien se prevé que habrán de nombrarse cuando aparezcan beneficiarios. La representación de partícipes y beneficiarios del subplan 3 está integrada en la de los subplanes 1 y 2. La designación de los representantes de partícipes y beneficiarios es electiva, realizándose elecciones con un colegio electoral separado para el subplan 1 y 2 y dentro de cada uno para partícipes y beneficiarios, existiendo censos de cada uno de ellos y pudiendo presentarse listas de candidatos formadas por personas incluidos en dichos censos, avaladas por firmas o presentadas por sindicatos.

En este plan no existe cláusula alguna que vincule a la comisión de control por los pactos alcanzados en la negociación colectiva laboral de la correspondiente entidad financiera. Entre las causas de terminación del plan no se contempla tal tipo de acuerdos, sino únicamente la decisión de la comisión de control por 3/4 partes de sus miembros.

**PLAN DE PENSIONES DE CAJA CANTABRIA:** El plan de pensiones de Caja Cantabria es de duración indefinida y contempla tres colectivos diferentes :

-Prejubilados antes de 31 de diciembre de 2001 (colectivo 1);

-Partícipes en general, todos los empleados fijos y temporales con dos años de antigüedad de la Caja (colectivo 2);

-Beneficiarios/pasivos, con prestaciones causadas (colectivo 3), cuyos derechos futuros se garantizan por póliza de seguros.

Las prestaciones previstas por el Plan para cada una de las contingencias cubiertas por éste, son las siguientes:

a) Para contingencias de Jubilación: Prestaciones de Jubilación.

b) Para contingencias de Incapacidad: Prestaciones de Incapacidad.

c) Para la contingencia de Fallecimiento del partícipe: Prestaciones de Viudedad de activos, prestaciones de Orfandad de activos y prestaciones de otros beneficiarios.

d) Para contingencia de Fallecimiento de beneficiarios: Prestación de Viudedad de Jubilados. Prestación de Orfandad de Jubilados. Prestación de Viudedad de Incapacitados. Prestación de Orfandad de Incapacitados. Prestación para otros beneficiarios.

Las prestaciones, salvo previsión expresa, se pagan en forma de capital, pero el beneficiario puede optar por percibir las en forma de renta o mixta. No obstante para el colectivo de prejubilados antes del 31 de diciembre de 2001 la prestación siempre es en forma de renta.

En cuanto a la prestación de jubilación, para los colectivos 1 y 3 se trata de una prestación definida en forma de renta vitalicia y complementaria a la pensión de la Seguridad Social. Para el colectivo 2 la prestación de jubilación es de aportación definida, consistiendo en los derechos consolidados resultantes a partir de las aportaciones efectuadas.

La prestación de invalidez permanente está prevista para los colectivos 1 y 2 y es

definida como complementaria a la de la Seguridad Social. La prestación del colectivo 2 se cubre mediante póliza de seguro para el caso de exceso sobre los derechos consolidados resultantes de las aportaciones. En el caso del colectivo 2 también tienen derecho a una prestación adicional consistente en el exceso de los derechos consolidados sobre los necesarios para el abono de la prestación definida, si existieran.

La prestación de viudedad para el colectivo 1 y para el colectivo 2 es una prestación definida complementaria a la de Seguridad Social. La prestación del colectivo 2 se cubre mediante póliza de seguro para el caso de exceso sobre los derechos consolidados resultantes de las aportaciones. En el caso del colectivo 2 también tienen derecho a una prestación adicional consistente en el exceso de los derechos consolidados sobre los necesarios para el abono de la prestación definida. Las prestaciones de orfandad de los colectivos 1 y 2 son análogas a las de viudedad descritas.

Para el colectivo 2 existe una prestación subsidiaria en caso de defunción y en favor de otros beneficiarios por el importe de los derechos en el fondo en el momento del fallecimiento.

Para los colectivos 1 y 3 existen prestaciones de viudedad y orfandad en forma de prestación definida complementaria a la de Seguridad Social.

También existen prestaciones de viudedad y orfandad para los beneficiarios de prestaciones de incapacidad, consistentes en un porcentaje de "reversibilidad" sobre la prestación de incapacidad que venía percibiendo el causante.

Las aportaciones al Plan son efectuadas exclusivamente por el promotor. Las aportaciones tienen carácter irrevocable desde el momento de su devengo, aunque no se hayan hecho efectivas. En caso de impago de las aportaciones por parte del promotor, la Entidad Gestora del Fondo lo comunica a la Comisión de Control del Plan para que realice los trámites que considere oportunos. En tal caso el promotor debe aportar al Plan, además de las cuantías impagadas, en concepto de mora, el importe que resulte de retribuir las mismas mediante capitalización mensual al tipo de interés técnico del Plan, previsto en su Base Técnica.

Las aportaciones del colectivo 2 se calculan como un porcentaje del salario real anual, que para los incorporados a la entidad después del 29 de mayo de 1986 es de un 5% y para los anteriores es el fijado para cada uno, pero como mínimo el 5%. Esas aportaciones, para las prestaciones definidas, se incrementan en el margen de solvencia preciso. Si la cuantía anual de las aportaciones correspondientes a un partícipe supera el límite máximo fiscal de aportaciones, la aportación queda ajustada al mencionado límite, aportándose el resto a una póliza de seguro y las aportaciones acumuladas a dicha póliza se incorporan al Plan en la medida en que los límites de aportación lo permitan en años sucesivos.

Para los partícipes integrados en el Colectivo 1 la cuantía de sus aportaciones futuras es la precisa para financiar las prestaciones definidas que les reconoce el Plan de acuerdo con la base técnica resultante de la valoración actuarial realizada por el Actuario del Plan al cierre del ejercicio anterior.

Existe una revisión actuarial anual a 31 de diciembre. El promotor debe hacer aportaciones extraordinarias si la revisión actuarial pone de manifiesto un déficit en las provisiones para prestaciones definidas o si aparece un déficit entre la revalorización de las prestaciones en curso y lo asegurado en la póliza.

Si, en el momento de causarse una prestación de fallecimiento o incapacidad o una prestación de jubilación del Colectivo 1, se pusiera de manifiesto la existencia de un déficit, el promotor realizará en ese mismo momento la aportación necesaria al Plan para garantizar la prestación comprometida por el Plan, manteniendo el equilibrio del mismo.

Las prestaciones de riesgo (incapacidad permanente y fallecimiento) se aseguran anualmente por la diferencia entre la cuantía total de los importes necesarios para su cobertura y los derechos consolidados que tuviera el partícipe en el Plan, en el caso de que éstos fueran inferiores. Las primas de seguro se deducen de la cuenta de posición del plan en el fondo.

Las aportaciones se devengan mensualmente. La prima de seguros es anual. Las aportaciones al Plan, imputables a cada partícipe por las prestaciones definidas de jubilación, sólo pueden modificarse cuando así lo establezca el correspondiente dictamen o informe actuarial realizado por el Actuario de la Revisión Actuarial del Plan. Las aportaciones dejan de hacerse cuando el partícipe quede en suspenso.

El plan está integrado en el fondo de pensiones llamado FONDEM CANTABRIA FONDO DE PENSIONES. Las aportaciones del promotor, a su devengo, se integran inmediata y obligatoriamente en el mencionado Fondo de Pensiones. Dichas aportaciones junto con sus rendimientos netos y los incrementos patrimoniales que generen se abonan en la cuenta de posición que el Plan mantiene en el Fondo. El pago de las prestaciones correspondientes, así como los gastos adicionales, se efectúa con cargo a dicha cuenta.

Los partícipes en suspenso (condición que se produce por la extinción o suspensión de la relación laboral en determinados supuestos o por no acceder a la jubilación a los 65 años) mantienen sus derechos consolidados, sin nuevas aportaciones, pudiendo acceder a las prestaciones en caso de sobrevenir la contingencia protegida, consistentes en percibir sus derechos consolidados exclusivamente. Mantienen sus derechos políticos en el plan en tanto sigan siendo partícipes. En caso de extinción del contrato tienen derecho a la movilización de sus derechos consolidados a otro plan de pensiones y mientras no lo hagan siguen siendo partícipes en suspenso. El derecho de rescate de derechos consolidados en caso de desempleo de larga duración o enfermedad grave se reconoce a todos los partícipes, no solamente a los partícipes en suspenso, si bien el relativo a desempleo, lógicamente, solamente podrá ejercitarse por quien sea partícipe en suspenso.

Para la aprobación de modificaciones del plan de pensiones se requiere:

a) Dictamen favorable de un actuario, sí afecta al régimen financiero y si procede la modificación de la Base Técnica.

b) Voto favorable de al menos 11 de los miembros que integren la Comisión de Control.

La terminación del plan de pensiones contempla entre sus causas el acuerdo tomado por al menos 11 de los miembros que integren la Comisión de Control. En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan, la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los partícipes en otro Plan.

En este plan no existe cláusula alguna que vincule a la comisión de control por los pactos alcanzados en la negociación colectiva laboral de la correspondiente entidad financiera. Entre las causas de terminación del plan no se contempla tal tipo de

acuerdos.

La Comisión de Control está compuesta por un máximo de catorce miembros, de acuerdo con el siguiente reparto:

- a) Por el promotor: 5 miembros
- b) Por los partícipes: 8 miembros
- c) Por los beneficiarios: 1 miembro.

La designación de representantes de los partícipes se realiza por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la Entidad. Tal designación, realizada por el pleno del Comité, debe ser proporcional al número de delegados de los distintos sindicatos integrantes del mismo, y de acuerdo con el procedimiento que el propio Comité determine.

La designación del representante de los beneficiarios se realiza por el Comité de Empresa, pero éste está obligado a asumir la propuesta presentada por el colectivo de beneficiarios, previo proceso electoral al efecto.

**TRIGÉSIMO.** - El 12 de febrero de 2014 se celebró el intento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado el intento sin efecto .

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional .

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero a décimo sexto inclusive se ajustan a los hechos probados de nuestra sentencia de 14-12-2013, que fueron admitidos como ciertos por las empresas y son firmes para los demás litigantes. - Precisamos, no obstante, que los acuerdos de previsión social, reflejados en el hecho probado primero, obran como documentos 18.1 a 18.3 de las empresas demandadas (descripciones 237 a 239 de autos), que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran por CSICA, puesto que no se cuestionó su autenticidad, ni el sindicato mencionado alegó, ni probó consecuentemente, que el origen de la previsión social en las empresas mencionadas fuera distinto, siendo revelador que no se controvirtiera por los demás sindicatos presentes, ni por el Comité de Asturias.

b. - El décimo séptimo de la comunicación citada, que obra como descripción 243 de autos.

c. - El décimo octavo de las comunicaciones, realizadas por la empresa, así como de las notificaciones realizadas por los requeridos, del acta constituyente de la comisión negociadora, junto con sus anexos y de la documentación aportada que obran como documentos 2.1 a 2.8 y 2.10 a 10.2 de los demandados (descripciones 92 a 99 y 101 a 153 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - El

informe de la Inspección de Trabajo, que obra como documento 14 del expediente administrativo, corrobora la aportación de la documentación reproducida más arriba .

d. - El décimo noveno de las comunicaciones citadas, junto con los correspondientes acuses de recibo, que obran como documentos 16.1 a 16.38 de las demandadas (descripciones 197 a 234 de autos), que fueron reconocidas de contrario.  
- La propuesta inicial, promovida por la empresa, obra como descripción 193 de autos.

e. El vigésimo de la notificación citada, que obra como documento 2.9 de la demandada (descripción 100 de autos), que fue reconocida de contrario.

f. - El vigésimo primero de las actas y documentos anexados a las mismas, que obran como descripción 194 de autos.

g. - El vigésimo segundo de la comunicación citada, que obra también en la descripción 194 de autos.

h. - El vigésimo tercero de la notificación citada, que obra como descripción 11 de autos.

i. El vigésimo cuarto de las cuentas consolidadas de las empresas, así como de las cuentas provisionales y demás documentación económica, que obran como 14.4.1 a 14.7.8 de la demandada (descripciones 111 a 137 de autos), que fueron reconocidos de contrario, así como del informe pericial, que obra como descripción 138 de autos, que fue ratificado por su autor en el acto del juicio y reconocido de contrario .

j. - El vigésimo quinto del informe técnico, que obra como descripción 138 de autos, que fue ratificado en el acto del juicio por su autor y reconocido de contrario.

k. - El vigésimo sexto del documento, que obra en la descripción 242 de autos, aportado por las demandadas y reconocido de contrario .

l. - El vigésimo séptimo del acta constituyente del comité citado, de su reglamento de funcionamiento y del acta de 28-01-2014, que obran como documentos 1 a 3 del Comité de Asturias (descripciones 51 a 53 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

m. - El vigésimo octavo se ha extractado y sistematizado de los correspondientes Planes de Pensiones de las cuatro entidades financieras fusionadas en Liberbank y que fueron aportados por la entidad demandada en cumplimiento de diligencia final acordada por esta Sala, habiéndose incorporado a autos con los descriptores 288, 289, 290 y 291.

n. -El vigésimo noveno del acta del SIMA, que obra como documento 6 del Comité de Asturias (descripción 56 de autos).

**TERCERO.** - G. LIBERBANK excepcionó, en primer lugar, caducidad de la acción, por cuanto se alcanzó acuerdo el 27 de diciembre de 2013 y las demandas se

presentaron el 30 de enero de 2014, cuando ya había transcurrido el plazo de veinte días hábiles previsto en el art. 138.1 LRJS. - Los demandantes y el Ministerio Fiscal se opusieron a dicha excepción, alegando que la notificación se produjo el 31-12-2013 y la demanda se presentó dentro de los veinte días hábiles siguientes .

El art. 59.4 ET dispone que el plazo de caducidad se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial , tras la finalización, en su caso, del período de consultas. - El art. 138.1 LRJS dispone que el proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los arts. 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del art. 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del art. 59 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes del Acuerdo manifestaron que se reservaban el plazo de 48 horas para proceder a la revisión del mismo, de manera que se entendería plenamente ratificado y definitivo si en el citado plazo no hubiese comunicación a las otras partes en sentido contrario. El plazo de 48 horas concluyó el 28-1-13. En la comunicación de la decisión final a la Autoridad Laboral de 31-12-2013 el Grupo da por concluido el procedimiento de despido colectivo en los términos y condiciones del Acuerdo de finalización del período de consultas .

El cómputo del plazo de caducidad se inicia desde la fecha de notificación de la medida por parte del empresario a los representantes de los trabajadores, de manera que, si no se produjera dicha notificación del modo exigido, no se activaría el plazo de caducidad, sin perjuicio de la activación del plazo de prescripción .

Se ha probado que el G. LIBERBANK, CCOO, UGT y CSIF concluyeron con acuerdo el período de consultas el 27 de diciembre de 2013, no habiéndose probado por las empresas demandadas que notificaran su decisión a los representantes de los trabajadores en ningún momento, aunque se ha demostrado que se lo notificaron a los trabajadores afectados el 31-12-2013. Por consiguiente, no habiéndose probado por las demandadas que notificaran su decisión por escrito a los representantes de los trabajadores en ningún momento, falta el presupuesto legal para que se active la caducidad, como hemos defendido en SAN 6-02-2014, proced. 22/2014, que es una institución procesal de orden público, cuya aplicación debe ser extremadamente restrictiva, por cuanto bloquea el acceso a la tutela judicial efectiva, que es un derecho fundamental, asegurado por el art. 24.1 CE.

Por lo demás, desde el 31-12-2013, fecha de notificación de las medidas a los trabajadores afectados, al 30-01-2014, fecha de presentación de las demandas, transcurrieron veinte días hábiles.

**CUARTO.** - Las empresas demandadas excepcionaron en segundo lugar falta de capacidad del comité de Asturias, por cuanto la decisión de impugnar la medida se tomó por 10 de sus 21 miembros, por lo que no se cumplen las exigencias del art. 65.1 ET. - Los demandantes se opusieron a dicha excepción, porque la decisión se tomó

por la mayoría de asistentes a una reunión, convocada al efecto, que tuvo el quórum exigido por el reglamento del propio comité .

El art. 65.1 ET dispone efectivamente que las decisiones de los comités de empresa deben tomarse por la mayoría de sus miembros, habiéndose acreditado que acudieron a la reunión del comité de Asturias de 28-01-2014, convocada para decidir si se impugnaban las medidas empresariales, diecisiete de los veintiún miembros del citado comité. - Se ha probado, así mismo, que el quórum, exigido en el artículo 16 del Reglamento del Comité de Oficinas de LIBERBANK en Asturias, registrado en el UMAC con fecha 16/11/2012 (Descripción 52 y 53), para tomar decisiones ordinarias y extraordinarias, es de once miembros, probándose finalmente que apoyaron la decisión de impugnar diez de los diecisiete asistentes .

La Sala entiende que se cumplen sobradamente las exigencias del art. 65.1 ET, por cuanto la decisión fue tomada por la mayoría de representantes del comité, debiendo entenderse por mayoría, la resultante de los asistentes a la reunión, siempre que la convocatoria fuera clara, como sucedió aquí, por cuanto si no se hiciera así, si se exigiera la mayoría de once miembros, como reclaman las demandadas, no solo se forzarían las propias normas decididas democráticamente por el comité, sino que se primaría a aquellos miembros del comité que no acudieron a la reunión, pese a que fueron debidamente convocados con un orden del día preciso, como ha venido defendiéndose por la doctrina judicial, por todas STSJ Cataluña 22-04-2002, rec. 8702/2001.

**QUINTO.** - Las empresas codemandadas excepcionaron finalmente falta de legitimación activa del comité de Asturias, porque su ámbito de representatividad se limita a dicha comunidad autónoma, mientras que la medida impugnada afecta a varias comunidades autónomas, por lo que se quiebra el principio de correspondencia exigido por la jurisprudencia.

El art. 138.4 LRJS prevé que la medida de suspensión colectiva del contrato de trabajo puede impugnarse por el procedimiento de conflicto colectivo, en cuyo caso se suspenderán los procedimientos de impugnación individual, previniéndose en dicho precepto que la sentencia de conflicto colectivo, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del art. 160 LRJS . Por otra parte, el art. 153.1 LRJS dispone que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores , como sucede aquí.

El art. 154.c LRJS, que regula la legitimación activa para interponer demandas de conflicto colectivo, otorga dicha legitimidad a los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior. Dicho precepto legitima a los órganos unitarios para interponer demanda de conflicto colectivo, sin exigirles, a diferencia de los sindicatos, que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, como dispone el art. 154.a, en relación con el art. 17.2 LRJS.

Pese a ello, en el tradicional procedimiento de conflicto colectivo la jurisprudencia,

por todas STS 2-07-2012, rec. 2086/2011, viene exigiendo también la concurrencia del principio de correspondencia entre la representatividad de los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores y el ámbito del conflicto, prohibiendo expresamente que estos reduzcan artificiosamente el ámbito del conflicto para asegurar el principio de correspondencia antes citado. El objetivo de dicha jurisprudencia es evitar "que el pronunciamiento judicial alcance a trabajadores no representados por el sujeto actuante y que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve". Dado que sustancialmente los conflictos colectivos iban destinados a interpretar un convenio colectivo, se intentaba con ello, por un lado, dejar que fueran los interlocutores del mismo, situados en el nivel de negociación de éste, los que pudieran pleitear sobre dicha materia y, por otro lado, evitar la parcelación de pronunciamientos sobre el mismo, por lo que no se admitía la división del conflicto.

La exigencia de correspondencia se ha matizado, de forma coherente con lo anterior, en aquellos supuestos en los que se acredita que el sindicato actor, aun sin implantación en el ámbito correspondiente, estaba legitimado para negociar colectivamente en dicho ámbito, por todas, STS 19-12-2012, rec. 289/2011, que nuestra sentencia de 30-09-2011 y STS 13-02-2013, rec. 40/2012, que admitió legitimación activa, de un sindicato más representativo de ámbito autonómico, no implantado en el ámbito del conflicto, entendiéndose que, si un sindicato está legitimado para negociar convenios, ostenta también legitimación para plantear conflictos colectivos relacionados con dichos convenios, recogida en nuestras SAN 1-04-2013, proced. 59/2013, entre otras muchas.

Ahora bien, hay que destacar que en el ámbito de la impugnación del despido colectivo, el artículo 124.1 confiere legitimación a los representantes legales de los trabajadores, así como a los representantes sindicales, siempre que éstos tengan implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. No rige aquí el estricto principio de correspondencia propio del conflicto colectivo, siendo la dicción de la norma diferente, ya que no se habla de un ámbito de actuación del órgano impugnante que "se corresponda o sea más amplio que el del conflicto", sino que basta con la "implantación suficiente en dicho ámbito", lo que no puede extenderse a una necesaria implantación en todo el ámbito del despido colectivo, lo cual, llevado al extremo, llevaría a una autorización individual de cada uno de los afectados.

Hay que tener en cuenta que antes de la Ley 36/2011 y de la reforma laboral de 2012 el sistema de impugnación de las resoluciones administrativas en materia de despido colectivo y de suspensión de contratos de trabajo (y reducciones de jornada) atribuía la competencia al orden contencioso-administrativo y en éste la atribución de legitimación para impugnar un acto administrativo viene determinado simplemente por la condición de interesado, esto es, por la titularidad de un derecho o interés legítimo afectado por el acto, resultando que con ese mero interés incluso un sujeto individual podía impugnar el acto y obtener su anulación. En tal caso los efectos de la sentencia anulatoria iban referidas a todo el acto y por tanto éste quedaba anulado "erga omnes", incluso frente a quienes habían consentido el mismo (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 19-1-2007, rec. 5387/2005, 15-2-2007, rec. 102/2006, 28-3-2007, rec. 5367/2005, 3-4-2007, rec. 1879/2006, 4-4-2007, rec. 1889/2006 ó 27-4-2007, rec. 1605/2006, recordando que ese mismo criterio jurídico es el mantenido por la Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo desde las antiguas sentencias de 30 de noviembre de 1983, 12 de noviembre de 1991 y 26 de enero de 1992 hasta la más reciente de 7 de junio de 2005 -recurso 2492/2003- en todas las que se viene a afirmar

que el término "personas afectadas", utilizado por el artículo 72.2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, supone que los efectos de la sentencia ganada en dicho Orden Jurisdiccional afecta no solo a los que fueron partes en el proceso sino, también, a cuantos resulten afectados por la resolución judicial de referencia").

El traspaso por la Ley 36/2011 a la jurisdicción social de la competencia para conocer de dichas impugnaciones de actos administrativos mantenía dicha situación, por cuanto en el artículo 151.5 de la misma se confería legitimación para iniciar el proceso a "los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación", añadiendo que los empresarios y los trabajadores afectados o los causahabientes de ambos, así como aquellos terceros a los que pudieran alcanzar las responsabilidades derivadas de los hechos considerados por el acto objeto de impugnación y quienes pudieran haber resultado perjudicados por los mismos, podrían comparecer como parte en el procedimiento y serían emplazados al efecto. El Real Decreto-ley 3/2012 y la posterior Ley 3/2012, al suprimir la autorización administrativa y mantener sin embargo un "procedimiento de despido colectivo", susceptible de impugnación judicial, dividió en dos partes el proceso: uno primero destinado a la impugnación global del despido colectivo, con efectos erga omnes, regulado en el artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social y otro segundo, de naturaleza individual y relativo exclusivamente al concreto trabajador demandante, encauzado a través del procedimiento de despido colectivo, coordinando ambos mediante la prioridad en la tramitación del primero (de producirse tal tipo de impugnación), con la consiguiente suspensión de los procedimientos individuales y la posterior vinculación de estos procesos por lo resuelto en el primero por sentencia firme.

De esta división de procesos nació también una división de la legitimación, puesto que mientras que al trabajador individual se le confiere solamente legitimación para impugnar su propio despido, quedando fuera del procedimiento de despido colectivo (con las dudas que ello puede producir en relación con la adecuada tutela judicial de sus derechos si va a quedar vinculado por una sentencia recaída en un proceso en el que no ha sido parte), la legitimación para iniciar el procedimiento de impugnación colectiva se atribuye a los sujetos colectivos, tanto representantes unitarios como sindicales, quienes no pueden acudir al proceso individual. No pretende la Ley privar de legitimación a ningún sujeto que antes la tuviera, sino dividir la misma y conferir a la acción individual meros efectos individuales y no erga omnes. Pero la legitimación para la acción colectiva, por ello, no se rige por el principio de correspondencia, sino por la acreditación de un interés en el fondo colectivo del litigio, interés que se presume iuris et de iure a los órganos de representación unitaria y se exige acreditar a las organizaciones sindicales, consistiendo en este caso en una "implantación suficiente" en el ámbito del conflicto, que habrá de valorarse en cada caso concreto. No es aplicable en este caso el principio de correspondencia propio de los conflictos colectivos.

Ahora bien, como hemos visto la intervención administrativa anterior a la reforma laboral de 2012, cuyo control judicial se encauzaba a través del proceso contencioso-administrativo y después de la Ley 36/2011 del proceso especial social del artículo 151 de dicha Ley, no se limitaba al conflicto colectivo, sino también a las medidas de suspensión de contrato y reducción temporal de jornada, individuales o colectivas, del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. A ello hay que sumar la intervención administrativa que de forma análoga se desarrollaba sobre las

modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y traslados geográficos, que fue suprimida en su momento por la Ley 11/1994. El legislador ha querido regular una modalidad específica de impugnación de despidos colectivos, centrada en el concreto objeto del despido, desviando la impugnación de suspensiones, reducciones de jornada, modificaciones sustanciales y traslados al procedimiento de conflicto colectivo. Pero esta decisión de someter estas impugnaciones al procedimiento de conflicto colectivo no puede llevar a considerar que el legislador ha querido regular una legitimación distinta para su recurso de la que es propia de los despidos. La división entre impugnación colectiva e impugnación individual es completamente análoga a la propia de los despidos y en estos casos resultaría que si no se reconociese a un sindicato o a un órgano de representación unitaria la legitimación para impugnar estas medidas en el procedimiento colectivo, con ello se les privaría de su anterior legitimación procesal, dado que tampoco lo podrían hacer por la vía del proceso individual. Se está afectando con ello a un derecho fundamental, como es el de la tutela judicial efectiva, que no debe ser restringido inmotivadamente, puesto que la lógica de la restricción propia del proceso tradicional de conflicto colectivo no opera aquí. De ahí que la legitimación deba condicionarse a la existencia de un interés legítimo colectivo, que es el que constituye el supuesto de hecho que da lugar al nacimiento del derecho a la tutela judicial efectiva. Ese interés legítimo del sujeto colectivo resulta por una parte de la naturaleza colectiva de la medida y, por otro, de la implantación del órgano en el ámbito de la misma, lo que se produce cuando estamos ante el órgano representativo unitario que lo sea de trabajadores incluidos en el ámbito de la misma y, en el caso de sindicatos, cuando éstos acrediten implantación. De no hacerse así resultaría que en una suspensión de contratos o modificación sustancial o traslado pactada con un comité intercentros ninguno de los órganos de representación de primer nivel que discrepara del pacto tendría legitimación para su impugnación, mientras que tampoco la tendrían los sindicatos si éstos no acreditaran implantación en todo el ámbito de la medida empresarial, exigencia que, llevada al absurdo, equivaldría finalmente a la afiliación de todos y cada uno de los despedidos. De ahí que en estos supuestos de impugnaciones hayan de aplicarse iguales reglas de legitimación activa que en el despido colectivo.

Algo semejante puede ocurrir con la impugnación de pactos colectivos y convenios extraestatutarios, que tras la Ley 36/2011 se encauza por el proceso de conflicto colectivo y no por el de impugnación de convenios, por lo que ab initio no sería aplicable el artículo 165 de la Ley de la Jurisdicción Social. Como ocurre con el criterio de legitimación del artículo 124.1 a las impugnaciones de suspensiones de contrato, modificaciones sustanciales y traslados, la lógica de la norma y la protección del derecho fundamental de tutela judicial efectiva parece que ha de llevar a aplicar la norma de legitimación activa propia del objeto del proceso por encima de la formalmente contenida en la regulación del proceso de conflicto colectivo.

Por consiguiente hemos de reconocer legitimación activa al comité de oficinas de LIBERBANK en Asturias, aunque represente únicamente a los trabajadores de oficinas de dicha Comunidad Autónoma.

Ha de avisarse que en este caso, aunque estimásemos la excepción de falta de legitimación activa de dicho Comité, como APECASYC, STC y CSI se adhirieron a ambas demandadas acumuladas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 155 LRJS, aunque no las habían promovido, se constituyeron en parte legítima en el procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en la norma citada, en relación con el art. 10 LEC, por lo que igualmente deberíamos conocer obligatoriamente las

pretensiones de la demanda, promovidas por el comité de oficinas de LIBERBANK en Asturias, como si la demanda hubiera sido promovida por dichos sindicatos, cuyo ámbito es estatal y formaron parte de la comisión negociadora .

**SEXTO.-** Los demandantes denuncian, en primer lugar, que las demandadas incumplieron lo dispuesto en el art. 18.2.a RD 1483/2012, por cuanto no aportaron las cuentas provisionales, firmadas debidamente por los administradores, al inicio del período de consultas, entendiéndose que dicha omisión constituye un vicio insubsanable, que provocará inevitablemente la nulidad del acuerdo, alcanzado entre los demandados y consiguientemente de las medidas desplegadas por las empresas demandadas. Denuncian, del mismo modo, que las demandadas no aportaron los listados de afectados, ni precisaron el listado de los pasivos, ni tampoco el Plan de reestructuración empresarial, presentado ante la Comisión Europea, ni el Therm Sheet en su totalidad, ni desglosaron los gastos de personal y administración .

Los demandados se opusieron a dicha pretensión, por cuanto las empresas demandadas entregaron la información exigida legal y reglamentariamente, así como la documentación requerida durante el período de consultas. - Subrayaron, a estos efectos, que en el informe de la Inspección de Trabajo (descripción 14 del expediente administrativo), así se reconoce. - En efecto, en el informe citado se subraya que se aportó la documentación exigida por el art. 51.2 ET, en relación con los arts. 17 y 18 RD 1483/2012, así como el extracto del Plan de Reestructuración aprobado por la UE de 20-12-2012, la estimación de reducción de costes de las medidas propuestas y un extracto del Therm Sheet en inglés, si bien en la reunión de 23-12-2013 se puso a disposición de la RLT el documento completo en las oficinas de la empresa , aunque no aportó el plan de dimensionamiento de servicios centrales, el desglose de gastos de personal y administración de 2012 y 2013, la relación de becarios y el plan de reestructuración 2012-2017, lo cual es parcialmente cierto, por cuanto el desglose de gastos de personal y administración obra en las cuentas consolidadas hasta 2012 y en las cuentas provisionales afectadas y la descripción el plan de reestructuración 2012-2017 obra en el informe de técnico (descripción 138 de autos), que fue reconocido por los demandantes .

La jurisprudencia, por todas STS 27-05-2013, rec. 78/2012, ha sentado criterio sobre qué significa el concepto de documento trascendente o pertinente durante el período de consultas del modo siguiente: *“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»], así como del 124 LRJS [se «declarará nula la decisión extintiva» cuando «no se haya respetado lo previsto» en el art. 51.2 ET , conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012; y cuando « el empresario no haya ... entregado la documentación prevista» en el art. 51.2 ET , de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012], de todas formas 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) LRJS ].

*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...».*

La Sala ha estudiado en SAN 28-03-2014, proced. 44/2014, el concepto de cuentas provisionales, contenido en el art. 4.2 RD 1483/2012, que es aplicable a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18.2.a de la norma antes dicha, concluyendo lo siguiente:

*“Parece claro, por tanto, que solo será penalizada con la nulidad la falta de aportación de documentos, que impidan a la RT hacerse una composición de lugar fiable de la situación de la empresa, puesto que dicha omisión impedirá que el período de consultas alcance sus fines. - Por consiguiente, si la empresa no aporta la documentación, exigida legal o reglamentariamente, le corresponderá acreditar que la omisión de documentación no ha impedido que el período de consultas alcance sus fines. - Por el contrario, cuando la RT solicite más documentación, que la exigida legal o reglamentariamente, le corresponderá probar que dicha documentación era trascendente, de manera que su ausencia impidió que la negociación alcanzase sus fines, por todas SAN 9-10-2013, proced. 234/2012.*

*La simple lectura del art. 4.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre nos permite concluir que el empresario, para probar la concurrencia de causas económicas, deberá aportar las cuentas provisionales **al inicio del procedimiento**, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento, entendiéndose por cuentas provisionales los documentos contenidos en el art. 254.1 de la Ley de Sociedades de Capital, que son el balance, cuenta de pérdidas y ganancias, un estado que refleje los cambios en el patrimonio neto del ejercicio, un estado de flujo de efectivos y la memoria. - Queremos resaltar no obstante que, si bien el apartado segundo del artículo citado subraya que las cuentas referidas constituyen una unidad, la Sala entiende que no es necesario aportar la memoria, por cuanto la confección de dicho documento es predicable del ejercicio en su conjunto y puede sustituirse, sin generar indefensión a los trabajadores, por la propia memoria del despido colectivo.*

*Dichos documentos deberán aportarse hasta el momento de iniciarse el procedimiento, porque así lo dispone el art. 4.2 RD 1483/2012, de 29 de octubre, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, correspondiendo la carga de la prueba a la empresa, quien deberá demostrar razonablemente que no le fue posible confeccionar las cuentas provisionales a la fecha del inicio del período de consultas, o cuando se acredite que la falta de aportación no impidió que el período de consultas alcanzase sus fines”.*

De los hechos probados se deduce que las demandadas aportaron las cuentas provisionales a 30-09-2013, firmadas por el representante legal de la empresa, como se infiere del poder otorgado a don Juan Carlos Navarro, cumpliéndose, por consiguiente, el requisito exigido por el art. 4.2 RD 1483/2012, que exige firma de administradores o representantes legales. - Se ha acreditado, por otro lado, que las

cuentas provisionales, aportadas por la empresa, se cerraron a 30-09-2013, aunque el período de consultas comenzó propiamente el 11-12-2013, por lo que no se aportaron las cuentas al inicio del procedimiento, como exige el art. 4.2 RD 1483/2012, sin que constituya causa de justificación lo dispuesto en el art. 35 de la Ley 24/1988 y art. 19 RD 1362/2007, aunque 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, como ya advertimos en SAN 14-11-2013, proced. 193/2013.

Debemos despejar, a continuación si, la falta de aportación de las cuentas provisionales de LIBERBANK al momento de iniciarse el período de consultas, constituye causa de nulidad de las medidas promovidas por la empresa, a lo que ha de darse una respuesta negativa. Durante el período de consultas solo denunció la entrega parcial de las cuentas provisionales el representante de CSI, resultando que el periodo de consultas concluyó con acuerdo firmado, entre otros, por dicho sindicato. Para éste, por tanto, la aportación parcial de las cuentas provisionales de 2013 no impidió finalmente la negociación y acuerdo, de manera que quienes alegan ahora la falta de tal documentación no lo plantearon en el periodo de consultas (si es que participaron en el mismo) y no puede por ello deducirse de ello una causa de nulidad del despido colectivo. Es también revelador que la representación de los trabajadores no discutiera propiamente las pérdidas de la empresa, ni la reducción de ingresos en los tres trimestres de 2013 respecto a los de 2012.

La Sala quiere subrayar, por otra parte, que en el período de consultas no se denunció que hubiera listados incorrectos de afectados, ni se reclamó la aportación de listados de pasivos afectados, habiéndose aportado los listados correspondientes con los anexos al inicio del período de consultas. - Se ha demostrado también que en las cuentas consolidadas, aportadas por las demandadas, se distinguen precisamente los gastos de personal y de administración, que se desglosan perfectamente además en el informe técnico (descripción 138 de autos), por lo que descartamos la nulidad de las medidas por dichas razones.

En cuanto al denominado "Term Sheet" es cierto, que las demandadas aportaron inicialmente un extracto del Term Sheet en inglés, aunque es cierto también que nadie manifestó queja alguna por esa razón, habiéndose acreditado, en todo caso, que se pudo consultar el documento completo desde la reunión de 23-12-2014, como resalta el informe de la Inspección de Trabajo y se admite por los propios demandantes, siendo evidente, por lo demás, que no impidió que se alcanzara el acuerdo reiterado. Hay que tener en cuenta que como tal forma parte de la decisión de la Comisión Europea que declara compatible con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea las ayudas de Estado concedidas a Liberbank. Dicha resolución, un acto procedente de la Comisión Europea, es pública, fue dictada el 20 de diciembre de 2012 y es accesible a través de la web oficial de la Dirección General de la Competencia de la Comisión Europea donde se publican todas las decisiones sobre ayudas de Estado adoptadas del año 2000, aún cuando su texto esté en inglés,

cuestión ésta a la que no se ha anudado imposibilidad de conocimiento por las partes negociadoras. Dada su fecha era perfectamente accesible en el momento de desarrollarse el periodo de consultas. Aún cuando en la misma pudiera haberse hurtado al conocimiento público alguna parte declarada confidencial, se habría accedido a la misma al ser puesto de manifiesto íntegramente en la sede de la empresa. No alcanza la Sala a comprender la trascendencia que se imputa a la forma de acceso al contenido de esta decisión. Por otra parte no se discute la legalidad de dicho Term Sheet ni de la decisión de la Comisión Europea de la que dicho documento es un anexo, lo que resultaría especialmente sensible, desde luego, al tratarse precisamente de un acto autorizatorio de las ayudas de Estado recibidas, bajo las condiciones impuestas en dicho anexo, sin las cuales la entidad Liberbank no sería viable y se encontrara probablemente en una situación crítica. En todo caso, al ser un acto procedente de las instituciones de la Unión Europea (destinado a garantizar que las ayudas públicas recibidas no perjudiquen la competencia con las empresas del sector), con la naturaleza de Derecho Derivado, la eventual ilegalidad del mismo y su anulación es competencia exclusiva del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sin que se haya hecho alegación alguna por los demandantes, ni consten tampoco hechos que permitan dudar de su conformidad a Derecho Comunitario. En otro caso esta Sala no podría sino plantear cuestión prejudicial ante el citado Tribunal de Justicia para que éste examinase las dudas de legalidad del Term Sheet que pudieran existir .

**SÉPTIMO.** - Los demandantes reprochan, por otra parte, que se están derivando recursos de LIBERBANK, SA a otras empresas del grupo, que cargan los costes en la matriz y obtienen grandes beneficios como tales empresas, poniendo como ejemplo la venta de acciones de INDRA por parte de CANTABRICA DE INVERSIONES, SA.

Conviene precisar que ninguna de las demandas acumuladas se dirige contra las demás empresas del grupo, ni se ha reclamado durante el período de consultas, ni tampoco en las propias demandas, la aportación de las cuentas de las empresas del grupo, aunque los demandantes aportaron en su ramo de prueba documentos relacionados con algunas de esas mercantiles (descripciones 63 a 85 de autos), así como un informe pericial que obra en la descripción 62 de autos, por lo que no cabe considerar ahora si dichas mercantiles constituyen o no un grupo de empresas a efectos laborales, ni corresponde a la Sala desglosar empresa por empresa si concurren o no las notas adicionales, exigidas por la jurisprudencia, por todas STS 27-05-2013, rec. 78/2012, para considerar que constituyen grupo de empresas, porque ninguno de esos extremos se reflejó en las demandas, ni se probó la concurrencia de dichas notas, no habiéndose probado, siquiera, que las demás empresas del grupo se dediquen a la misma actividad de las demandadas y que existan saldos acreedores y deudores con las mismas.

**OCTAVO.** - Los demandantes denunciaron, por otro lado, que fueron preteridos durante la negociación del período de consultas, que concluyó sin acuerdo, pese a lo cual las empresas y los sindicatos codemandados continuaron negociando entre si, excluyendo a los demás sindicatos, quienes alcanzaron finalmente un acuerdo en la madrugada del 27-12-2013, que debe anularse por vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional del derecho a la negociación colectiva, asegurado por los arts. 28.1 y 37.1 CE.

La doctrina judicial, por todas STSJ Galicia 6-07-2012, proced. 12/2012 y SAN 13-03-2013, proced. 4/2013, ha precisado que la superación del período de consultas no afecta al acuerdo, si las partes continúan negociando voluntariamente, por cuanto la limitación temporal de los períodos de consultas, contenida en los arts. 40, 41, 47 y 82.3 ET, tiene por finalidad evitar que una de las partes obligue a la otra a continuar la negociación, pero nada impide que ambas continúen negociando.

Por lo demás, la simple lectura de las actas del período de negociación (hecho probado vigésimo segundo), suscritas por los sindicatos demandantes sin la más mínima objeción, revelan que se alcanzó acuerdo el 26-12-2013, sin que haya probado por los demandantes, quienes cargaban con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, que CCOO, UGT y CSIF negociaran por su cuenta, con la consiguiente exclusión de los actores, el acuerdo alcanzado, siendo irrelevante, a nuestro juicio, que su redacción definitiva se confeccionara con posterioridad a las 24 horas del día citado, porque lo relevante es que las partes alcanzaron acuerdo en dicha fecha, sin que ninguno de los actores controvirtiera dicho extremo.

**NOVENO.** - Ambas demandas, a las que se adhirieron los sindicatos demandantes, denuncian que el período de consultas no se desarrolló con arreglo a las exigencias de la buena fe negocial, por cuanto el acuerdo estaba decidido previamente y sus firmantes se limitaron a “escenificar” un período de consultas totalmente cerrado.

La jurisprudencia, por todas STS 27-05-2013, rec. 78/2012, ha examinado el deber de buena fe, predicado para los períodos de consultas de todas las medidas de flexibilidad interna y externa, reguladas en los arts. 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET, en los términos siguientes: *“Ciertamente ha de reconocerse que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC ] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial”.*

La doctrina judicial ha mantenido el mismo criterio, entendiéndose respetado el principio de buena fe negocial cuando se acredita el debate y negociación de propuestas y contrapropuestas durante la negociación del período de consultas, por todas SAN 21-11-2012, proced. 167/2012, SAN 4-04-2013, proced. 63/2013, SAN 20-05-2013, proced. 108/2013, SAN 11-07-2013, proced. 181/2013, así como la jurisprudencia más reciente, por todas STS 18-02-2014, rec. 74/2013.

Debemos precisar, a continuación, si en el período de consultas controvertido se produjo negociación efectiva, a lo que anticipamos una respuesta positiva, porque se ha acreditado que las demandadas cuantificaron el impacto de la reducción de jornada de los trabajadores con retribuciones inferiores a 30.000 euros y se comprometieron a cuantificar el importe de las bonificaciones de S. Social en la reunión de 19-12-2013 y

dieron respuesta a las contrapropuestas de la RLT, precisando que su despliegue no permitiría reducir los gastos al nivel exigido, comprometiéndose a mejorar el acuerdo de 25-06-2013, siempre que se pactaran medidas alternativas de reducción salarial y jornada, así como suspensión de aportaciones al Plan de pensiones e inaplicación de determinados derechos de convenio.

Se ha probado, así mismo, que en la reunión de 23-12-2013 la empresa realiza una oferta, que mejora significativamente su propuesta inicial, consistente en la reducción de 775 a 715 los trabajadores, que verían reducida su jornada un 50%, por lo que 60 trabajadores no se verían afectados por dicha medida y propone que se aplique una reducción del 30% a 830 empleados, lo que se rechazó por los representantes de los trabajadores, quienes propusieron que los trabajadores, que rechacen la movilidad geográfica, cobren una indemnización de 45 días por año, proponiendo una referencia salarial para salidas voluntarias, así como una reducción de jornada del 15% para toda la plantilla, excepto para 900 trabajadores a quienes se reduciría un 20% y admiten la suspensión de aportaciones al Plan de pensiones de los trabajadores en activo y que se complemente con un 25% las suspensiones de contrato. - La empresa manifestó que la indemnización propuesta incrementa los costes y subraya que la reducción generalizada de jornada afectaría a 3000 trabajadores, aunque propone que no se aplique la reducción de jornada a 130 personas y admite que no se efectúe movilidad geográfica a los trabajadores con reducción del 50% de jornada, lo que se rechazó nuevamente por los representantes de los trabajadores. - En la misma reunión, a propuesta de los representantes de los trabajadores, las empresas pusieron a su disposición el documento completo del Therm Sheet e informaron que el ahorro en bonificaciones de la S. Social asciende a 241.000 euros y las prejubilaciones a 5 MM euros y señalaron su disposición a reconsiderar los porcentajes de reducción de jornada, siempre que concurren medidas alternativas de ahorro, que permitan alcanzar el objetivo.

Se ha probado finalmente, que en la reunión de 26-12-2013 la empresa explicó nuevamente sus razones para inadmitir las contrapropuestas de la representación de los trabajadores y movió su posición con respecto a las reuniones precedentes en cuatro ocasiones, admitiendo que las medidas tengan duración de 3, 5 años; reducción de salarios del personal directivo entre 10 y 13, 5%, más una escala progresiva ajustada al acuerdo precedente; reducción de jornada y salario del 35% a 1250 trabajadores; resto de trabajadores reducción del 18%, salvo para los que ganen menos de 30.000 euros, a quienes se reduciría entre el 10 y el 13, 5%; inaplicación incremento convenio 2014, suspensión plus de convenio durante todo el período, así como suspensión trienios, ayuda de estudios y formación entre 2014 y 2016 inclusive; suspensión de beneficios sociales y aportaciones al plan de pensiones, si bien los trabajadores, a quienes sucede la contingencia, percibirán lo convenido durante la suspensión y el resto conforme a los acuerdos precedentes, admitiéndose dicha propuesta por CCOO, UGT y CSIF, quienes objetaron algunos extremos, lo que provoca un nuevo movimiento de las empresas, quienes hicieron su última propuesta, consistente en 3, 5 años de duración de las medidas; reducción de jornada y salario del 30% a 1250 trabajadores; reducción entre el 10 y el 13, 5% al personal directivo; reducción 18% jornada y salario para el resto del personal; trabajadores con menos de 30.000 euros anuales entre el 10/13, 5%; suspensión de determinados beneficios sociales; suspensión de aportaciones al plan de pensiones durante un período recuperable posteriormente y aportaciones extraordinarias cuando se actualice la contingencia; inaplicación incremento salarial del convenio en 2014; suspensión plus

convenio, trienios y ascensos por antigüedad, ayuda de estudios con excepciones y mantenimiento del régimen de movilidad geográfica acuerdo 3-01-2011, lo cual se admite por CCOO, UGT y CSIF con salvedades sobre la suspensión de trienios y ascensos por antigüedad, así como sobre el tratamiento de la movilidad geográfica, lo que da lugar al último movimiento por la empresa, quien retira su propuesta sobre trienios y hace una última propuesta sobre movilidad geográfica, que se acepta finalmente por los tres sindicatos citados, quienes tenían nueve de los 13 miembros de la comisión negociadora y representaban al 78, 2% de la plantilla.

No es cierto, por tanto, que no se haya negociado efectivamente, al haberse acreditado que hubo una intensa negociación, en la que se cruzaron propuestas y contrapropuestas entre las partes, explicándose razonablemente por las empresas sus razones para descartar algunas de las propuestas de la representación de los trabajadores. - Por lo demás, la simple comparación de la propuesta inicial (hecho probado décimo noveno) y la que se convino finalmente (hecho probado vigésimo cuarto) permite constatar que se han producido mejoras sustanciales con respecto al primer movimiento empresarial, por lo que descartamos que se haya vulnerado el deber de negociación de buena fe durante el período de consultas, que no puede descalificarse paladinamente, cuando se han producido mejoras significativas en suspensiones de contrato, en reducciones retributivas y de jornada, en suspensión de aportaciones al Plan de pensiones, en inaplicación de condiciones de convenio, así como en movilidad geográfica, como subraya el informe de la Inspección de Trabajo, que se pactaron, en todo caso, por la inmensa mayoría de los representantes de los trabajadores.

**DECIMO.** - Los demandantes denuncian también que los criterios selectivos, acordados el 27-12-2013, son totalmente genéricos, por lo que permiten una aplicación arbitraria por parte de la empresa, sin que podamos compartir dicho reproche, por cuanto los criterios de selección se fijaron en la página 4 del acuerdo, siendo los mismos que los comunicados al inicio del periodo de consultas y los utilizados en el ERE anterior para determinar los afectados por la reducción del 50% de la jornada: *puestos que permitan un mayor ahorro de costes en relación con el valor que aportan las funciones desempeñadas; posiciones que organizativamente permitan la aplicación de la medida; consideración de variables de productividad operativa y comercial y aplicación de las mismas a los distintos centros; dimensionamiento de servicios centrales y polivalencia y flexibilidad funcional.*

Con carácter general la omisión de unos criterios suficientemente específicos de selección de los trabajadores afectados (a falta de una lista nominativa) es causa de nulidad del despido colectivo, Así, por ejemplo, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2012 (procedimiento 124/2012) nos dice:

*"Se ha demostrado también, que la empresa no precisó inicialmente los criterios de selección de los trabajadores afectados, incumpliendo, por consiguiente, lo dispuesto en el art. 51. 2 ET, en relación con el art. 8.c RD 801/2011, lo que constituye un vicio grave, como destacó STSJ Madrid de 25-06-2012, demanda 21/2012, puesto que impide que el período de consultas alcance sus fines, ya que si los representantes de los trabajadores desconocen los criterios de selección, no solo se les hurtan los derechos de información, que les corresponden legalmente, sino que impiden negociar razonablemente la retirada o la limitación de efectos del despido colectivo, que constituye la finalidad primordial del período de consultas, como viene sosteniéndose por la doctrina comunitaria, por todas STJCE 10-09-2009, TJCE 200963. En efecto, la eficacia de los procedimientos de información y consulta, reguladas en la Directiva*

*1998/59/CE, cuyo objeto es que sea posible, "...por una parte, la formulación de propuestas constructivas, al menos, sobre las posibilidades de evitar o de reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias y, por otra parte, la presentación de eventuales observaciones a la autoridad pública competente", quedaría vacía de contenido, como resalta la STJCE 16-07-2009, TJCE 200937, porque haría inviable el objetivo del período de consultas, que consiste en evitar, reducir o atenuar las consecuencias del despido colectivo, impidiendo, por otra parte, realizar observaciones por la autoridad laboral, cuando no se sabe, siquiera, por qué el despido colectivo afecta a unos trabajadores y no a otros. Del mismo modo quedaría quebrado el derecho a la negociación, predicado del período de consultas, como subraya la STJCE 27-01-2005, TJCE 20051, cuyo sentido desaparecería si su objetivo principal - evitar o reducir el despido colectivo - no cuenta con las razones de afectación de trabajadores, privando también la razón de ser de la notificación a la Autoridad laboral, regulada en el art. 4.2 de la Directiva y en el art. 51.2 ET, cuya finalidad es permitir a la autoridad competente buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados, debiendo tenerse presente, en cualquier caso, que el deber de negociar, establecido por el ET, exige que se hayan cumplido las exigencias de dicho precepto, tratando efectivamente sobre causas, efectos y modo de paliar los mismos sobre los trabajadores afectados, no siendo exigible un formalismo enervante al respecto, por todas TS 30-06-2011, rec. 173/2010. De hecho, la jurisprudencia comunitaria ha subrayado el valor de las herramientas de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores a tal punto que no se excusa el cumplimiento de los art. 2, 3 y 4 de la Directiva, aunque se hubiere decidido la disolución y liquidación de la sociedad por mandato judicial, siendo exigible su cumplimiento al empleador mientras la empresa mantenga su personalidad jurídica, por todas STJCE 3-03-2011, EDJ 2011/8346. Es cierto y no escapa a la Sala, que la empresa explicó los criterios de selección, cuando se le requirió por la Autoridad Laboral, pero no es menos cierto que se trata de una subsanación extemporánea, puesto que los representantes de los trabajadores no la conocieron durante la totalidad del período de consultas, habiéndose acreditado, en todo caso, que los criterios alegados - trabajadores de los centros que se pretendía cerrar - no se respetó, puesto que al menos en un centro de trabajo ... (hecho probado séptimo) se trasladó a los trabajadores de ese centro y se despidió a los que estaban en el centro no cerrado, quebrándose nuevamente los principios de buena fe, puesto que se propuso un sistema de selección y se aplicó arbitrariamente otro".*

Este mismo criterio que condena a la nulidad el despido colectivo cuando la empresa ha hurtado a la negociación colectiva los criterios de selección de los afectados, bien por no especificar los mismos, bien por proporcionar exclusivamente criterios genéricos e imprecisos, no susceptibles de control posterior, ha sido seguido por Salas de lo Social de otros Tribunales Superiores de Justicia, como las de Cataluña (sentencia de 23 de mayo de 2012, procedimiento de instancia 10/2012), Andalucía -Granada- (sentencia de 29 de noviembre de 2012, procedimiento 8/2012), Murcia (sentencia de 9 de julio de 2012, procedimiento 3/2012) ó Madrid (sentencias de 25 de junio de 2012, procedimiento 21/2012, y de 8 de noviembre de 2012, procedimiento 37/2012).

En SAN 28-03-2014, proced. 499/2013 fijamos las líneas maestras, exigidas para dar cumplimiento cabal a los criterios de selección, exigidos por el art. 51.2.e ET, del modo siguiente:

*"En definitiva, en cuanto a la precisión exigible a los criterios de selección de los*

*trabajadores despedidos habría que diferenciar tres grados :*

*a) Una de menor intensidad, en el caso de los despidos fundados en causa económica genérica que afecte a la empresa en general, cuando la empresa sea puramente privada y esté exenta del ámbito de aplicación del artículo 23.2 de la Constitución. En ese caso la relación de causalidad entre la causa económica y el despido se establece con carácter general respecto del conjunto de la plantilla de la empresa, por lo que no son precisos criterios demasiados específicos para poder controlar tal relación de causalidad, bastando con que se establezcan criterios que permitan controlar la ausencia de discriminaciones o diferenciaciones por motivos ilícitos;*

*b) Una de intensidad media, en el caso de los despidos fundados en causa organizativa, productiva o tecnológica, o en una causa económica muy específicamente referida a algún sector de la empresa, cuando la empresa sea puramente privada y esté exenta del ámbito de aplicación del artículo 23.2 de la Constitución. En ese caso los criterios han de ser lo suficientemente precisos para poder establecer la relación de causalidad entre la causa del despido colectivo y el concreto trabajador afectado, además de permitir controlar la ausencia de discriminaciones o diferenciaciones por motivos ilícitos ;*

*c) Una de intensidad máxima, en el caso de los despidos colectivos, cualquiera que sea la causa, que afecten a Administraciones o entes públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación del artículo 23.2 de la Constitución, muy especialmente cuando dentro del ámbito potencial de afectación de los despidos se encuentren trabajadores fijos que hayan superado procedimientos de ingreso en las Administraciones Públicas basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad. En tal caso los criterios han de ser lo suficientemente específicos, a partir de magnitudes mensurables, para poder determinar mediante su aplicación quiénes son los trabajadores afectados y además dichos criterios deben estar fundamentados en circunstancias dirigidas a valorar el mérito y capacidad de los trabajadores”.*

Precisadas las líneas de fuerza, requeridas por el art. 51.2.e ET, equiparables a las exigidas por el art. 17.2.e RD 1483/2012, debemos definir, a continuación, si las empresas demandadas cumplieron adecuadamente sus obligaciones sobre los criterios selectivos aplicables, a lo que adelantamos una respuesta positiva, por cuanto la simple lectura de las actas del período de consultas permite concluir que ninguno de los sindicatos partícipes reprochó a la empresa los criterios de selección propuestos, por lo que no cabe ahora, concluido el período de consultas, denunciar que los criterios utilizados son ambiguos e insuficientes, porque si fuera así, lo que negamos, debió manifestarse durante el período de consultas en aras a la buena fe negocial, que es exigible a ambas partes. - Por lo demás, ya hemos visto que la causa, en la que se apoyan las medidas, es económica, por lo que la intensidad justificativa de los criterios selectivos debe ser mínima, entendiéndose por la Sala, que los criterios utilizados, orientados esencialmente a disminuir los costes salariales de las empresas, son más que suficientes, como demuestran los propios actos de los demandantes, quienes no objetaron durante el período de consultas los criterios selectivos .

Destacar finalmente, que los demandantes no han acreditado indicio alguno, que permita concluir la concurrencia de trato peyorativo a los delegados de los sindicatos no firmantes del acuerdo en relación con quienes si lo firmaron, por lo que debemos descartar que se haya producido discriminación antisindical en el acuerdo, alcanzado por las empresas, CCOO, UGT y CSIF, al que se ajustó la decisión empresarial notificada a los trabajadores el 31-12-2013.

**UNDECIMO** - Las medidas, impugnadas en las demandas acumuladas, se relacionan con la mayoría de los instrumentos de la denominada "flexibilidad interna", cuya promoción se ha querido por el legislador, así como por los interlocutores sociales (II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2012), para evitar medidas de flexibilidad externa, como resaltaron las empresas demandadas, quienes subrayaron que no habían extinguido contratos de trabajo, pese a concurrir causas económicas y productivas suficientes. - En efecto, las medidas controvertidas, acordadas entre las empresas, CCOO, UGT y CSIF el 27-12-2013, comportan movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, entre las cuales destaca la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones, sobre las que razonaremos específicamente más adelante, suspensiones de contrato, reducciones de jornada e inaplicaciones de convenio, contempladas en los arts. 40, 41, 47 y 82.3 ET.

Los arts. 40.1 y 41.1 ET disponen que la dirección de la empresa podrá acordar medidas de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como de las contrataciones referidas a la actividad empresarial, en el supuesto de movilidad geográfica.

La Sala en SAN 22-11-2012, proced. 235/2012, ha examinado lo dispuesto en el art. 41 ET, que es extensible a la movilidad geográfica, donde mantuvimos lo siguiente:

*"Hay que recordar que nos encontramos en el marco del [art. 41 ET](#), cuyas causas justificativas son menos exigentes que las propias de otros instrumentos de flexibilidad en el seno de la relación laboral, y no requieren la existencia de una situación económica negativa para operar sino que se puede partir incluso de una coyuntura de beneficios. Esto era así antes de la reforma del precepto por el RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 (por todas, [STS 16-05-2011, ROJ 3647/2011](#)), y nada de lo reformado por el legislador en virtud de las citadas normas fundamenta un cambio interpretativo a este respecto, puesto que se sigue omitiendo cualquier referencia a pérdidas, crisis económica o merma de beneficios de cualquier tipo. Como dijimos en [SAN 28-5-12 \(proc. 81/2012\)](#), las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo reguladas en el [art. 41 ET](#) se sustentan en "razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa". En tal sentido, el empresario "deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, su productividad o su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo".*

Por consiguiente, el despliegue de las medidas, contempladas en los arts. 40 y 41 ET, no se fundamentan necesariamente en la crisis empresarial, aunque puedan coincidir con ella, sino en la productividad, competitividad y organización técnica o del trabajo en la empresa, por cuanto su objetivo es promover la mayor competitividad y productividad de las empresas, así como la racionalización de la utilización de sus medios materiales y personales, como mantuvimos en SAN 28-05-2012, proced.

81/2012), donde dijimos lo siguiente:

*“La nueva versión del [art. 41.1 ET](#) ha limitado, aun más, el nivel de exigencia de la versión precedente, que admitía la concurrencia de causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, ya que ahora el precepto se limita a exigir la concurrencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose como tales las que se relacionen con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa .*

*La jurisprudencia, por todas [STS 17-05-2005, rec. 2363/2004](#) , examinando la versión original del [art. 41 ET](#) , concluyó que la modificación sustancial no exigía, a diferencia de la extinción por causas económicas, la concurrencia de pérdidas, porque la interpretación literal del precepto reproducido inclina a pensar que no es la «crisis» empresarial sino la «mejora» de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas, subrayando, a continuación, que esa conclusión, basada en la utilización del canon de la interpretación literal, se confirma mediante la comparación de lo que ordena el [art. 41 del ET](#) con lo que mandan los [artículos 51 y 52.c del propio ET](#) para el despido colectivo y para el despido objetivo por necesidades de la empresa, puesto que estos preceptos sí establecen una referencia mucho más estricta y limitada para considerar razonables las causas de estos dos supuestos legales de despidos económicos, imponiendo de manera expresa que las respectivas decisiones empresariales de despedir contribuyan a objetivos más exigentes; a saber, bien a «superar una situación económica negativa de la empresa» ([art. 51](#), para las causas económicas en sentido estricto de los despidos colectivos), bien a «garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma» ([art. 51](#), para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos colectivos), bien a la «superación de situaciones económicas negativas» ([art. 52.c.](#), para las causas económicas en sentido estricto de los despidos objetivos por necesidades de la empresa), bien a «superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa» ([art. 52.c.](#), para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos objetivos por necesidades de la empresa).*

*La Sala mantuvo, a continuación, que " la razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo («flexibilidad externa» o «adaptación de la plantilla») que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo («flexibilidad interna» o «adaptación de condiciones de trabajo»). La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la «libertad de empresa» y de la «defensa de la productividad» reconocidas en el [art. 38 de la Constitución](#) ( RCL 1978\2836) , se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de «reestructuración de la plantilla», la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la «libertad de empresa» y el «derecho al trabajo»*

*de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional".*

*La tesis expuesta se ha mantenido firmemente en la jurisprudencia, por todas TS 2-03-2009, RJ 2009\1719 y 16-05-2011, ROJ 3647/2011 , defendiéndose que no es la crisis empresarial sino la mejora de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa, lo cual permite concluir que el nivel de exigencia probatoria de las modificaciones sustanciales será sustancialmente inferior a las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

*La exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, introducida por el RDL 3/2012 en la nueva versión del art. 41 ET, revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, su productividad o su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo".*

Queremos precisar, no obstante, que la competitividad de las empresas no constituye un valor absoluto, cuya mejora permita cualquier medida empresarial, puesto que deberá asociarse cumplidamente a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como la adecuación razonable entre la intensidad de las causas y las medidas propuestas, por todas STS 20-01-2014, rec. 56/2013, confirma SAN 2-03-2013 y STS 27-01-2014, rec. 100/2013, confirma SAN 22-11-2012.

El art. 47.1 ET, que regula la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dice lo siguiente:

*"El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.*

*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior .*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".*

El art. 82.3 ET, que regula el régimen de inaplicación de convenios colectivos estatutarios vigente, dice lo siguiente: *"Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el*

*mismo trimestre del año anterior.*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.*

Tratándose de medidas de flexibilidad interna, no es necesario, al igual que en la movilidad geográfica o en las modificaciones sustanciales, que concurra una situación económica negativa, puesto que la promoción de estas medidas tiene por objeto promover una mejor productividad y una mayor competitividad y adecuación de las empresas al necesidades del mercado, por cuanto la adaptabilidad, o lo que es lo mismo, la competitividad de las empresas a las circunstancias cambiantes del mercado constituye, en suma, el bien jurídico protegido, por cuanto es la capacidad de las empresas para competir en el mercado en el que desarrollan su actividad la que les permitirá conservar y generar más y mejor volumen de empleo .

Cuando el período de consultas de los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial, suspensión de contratos, reducción de jornada e inaplicación de convenio concluye con acuerdo, se presumirá la concurrencia de las causas justificativas y solo podrá ser impugnado por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Así pues, correspondiendo acreditar a los demandantes, que el acuerdo, alcanzado el 27-12-2013 entre los demandados, se realizó en fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho, como viene exigiéndose por la doctrina de esta Sala, por todas SAN 6-09-2013, proced. 204/2012, por lo que procede aclarar, a continuación, si han acreditado cualquiera de dichas tachas, a lo que adelantamos una respuesta negativa .

Nuestra respuesta ha de ser necesariamente negativa, por cuanto se ha probado claramente, a nuestro juicio, la concurrencia de causas económicas y productivas, puesto que el resultado del grupo en 2012 arrojó unas pérdidas de 1.933 MM euros, de los que 1.834 MM euros corresponden a la sociedad dominante, debido esencialmente al deterioro de activos, causado por el incremento de la morosidad de LIBERBANK, del endurecimiento de la legislación vigente sobre los criterios de provisiones para activos y del proceso de desconsolidación inmobiliaria vía traspaso de activos a la SAREB, manteniéndose dicha situación a 30-09-2013, aunque hubo un resultado positivo de 14.472.000 euros, por cuanto dicho resultado se debe a la activación de 53, 5 MM euros del impuesto de sociedades y por la implementación de operaciones extraordinarias, cuyo importe ascendió a 148 MM EUROS que, de no haberse producido, habrían arrojado unas pérdidas de 187, 5 MM euros.

Se ha acreditado que el resultado de explotación de LIBERBANK ascendió a - 35.598 MM euros a septiembre 2013, aunque está “sobrevalorado” en 120,9 millones de euros de operaciones puntuales y no recurrentes (11 millones de un ingreso financiero no recurrente, 29,9 millones procedentes del acuerdo con Caser, 54,3 millones del canje de híbridos y 9 millones de la venta de EDP y 16,7 de la venta de cartera de fallidos que, de no haberse producido, habría arrojado un resultado con pérdidas por importe aproximado de 156,5 millones de euros. - Se ha demostrado, del mismo modo, que ingresos financieros en el período 1-01-2012 a 30-09-2013 ascendieron en millones de euros a las cantidades siguientes: 383 (I T 2012); 367 (II T 2012); 347 (IIIT 2012); 316 (IVT 2012); 291 (IT 2013); 277 (IIT 2013) y 263 (IIIT 2013), reduciéndose finalmente el margen de interés en el período antes dicho: 141 (1, 67%); 138 (1, 28%); 140 (0, 89%); 116 (0, 60%); 107 (0, 58%); 113 (0, 51%) y 95 (0, 54%), lo que demuestra, a nuestro juicio, que concurren claramente causas económicas y

productivas, al ser impensable que una empresa, cuyo margen de interés, principal fuente de ingresos de la misma, cayó en 2012 un 7, 6% respecto del ejercicio anterior y un 24, 8% en los tres primeros trimestres de 2013, causado por el incremento de la morosidad en el negocio minorista y la bajada de la cartera crediticia como consecuencia de la aplicación de las políticas de cobertura de riesgos impuestas por los RDL 2/2012 y 18/2012, que le obligaron, al igual que a un número significativo de entidades financieras de nuestro país, a aflorar pérdidas y aumentar las exigencias de solvencia, puesto que su capital principal en 2012 ascendía a 954 MM euros, lo que equivale a una ratio de capital de 4, 60%, cuando la normativa legal exigía un 9%, pudiera sobrevivir, sin tomar medidas enérgicas, en un mercado financiero con graves dificultades.

Como hemos visto más arriba, el Grupo se vio obligado a pactar ayudas públicas para poder cubrir su déficit de capital y cumplir con la legislación vigente, habiéndosele concedido una ayuda de 124 MM EUROS en forma de capital, condicionado a la ejecución de los compromisos asumidos por LIBERBANK en el “Therm Sheet of the Spanish Authorities Commitments for the Approval of the Restructuring Plan of Liberbank, SA by the European Comisión”, mediante una serie de medidas, entre las cuales se encuentra el Plan de Reestructuración, cuyo objetivo es adecuar el coste de la estructura a la nueva realidad del negocio, con el objetivo de recuperar dicho negocio. - Se trataba, por tanto, de conseguir un ahorro de costes, que le permitiera asegurar el repunte del negocio, la devolución de las cantidades prestadas y la vuelta a los beneficios.

Los demandantes sostienen, sin embargo, que el acuerdo de 27-12-2013 se celebró en fraude de ley, porque va más allá de las exigencias de las autoridades europeas, sin que podamos convenir, de ningún modo, con dicho reproche, porque los problemas de LIBERBANK no se originan en la actuación de las autoridades europeas, sino en su alarmante pérdida de competitividad previa, que le colocó en una grave situación económica negativa, que le impedía alcanzar la ratio de capital, exigida legalmente, para operar en el mercado financiero, así como en una reducción muy importante de su productividad, causada por la fuerte reducción del negocio, que obligaba necesariamente a la reducción de sus costes de estructura para ajustarse a su negocio real, de manera que la inyección de capital europea contribuyó a su equilibrio de capital, pero no resolvió sus problemas estructurales, puesto que las empresas del grupo arrastran unas pérdidas millonarias, que deben reducirse progresivamente con los beneficios previstos para el período 2013-2017 que, de alcanzarse efectivamente, estarán muy lejos de neutralizar las pérdidas del ejercicio 2012, que ascendieron a 1933 MM euros, puesto que los beneficios previstos para dicho período ascienden solamente a 1047 MM euros. En todo caso ha de recordarse también que las exigencias establecidas en la decisión de la Comisión Europea no tienen por objeto garantizar la viabilidad de la empresa, sino garantizar la compatibilidad de las ayudas públicas recibidas con la competencia en el mercado, lo que resulta muy distinto. No se trata por ello de que el cumplimiento de las medidas de reducción de capacidad productiva impuestas por la Comisión sea suficiente para asegurar la supervivencia de la empresa, de manera que al valorar la situación y realizar un plan de reestructuración es perfectamente posible que requiera de otras medidas adicionales o de medidas de mayor extensión que las obligadas por la Comisión para garantizar la libre competencia en el mercado de servicios financieros. No hay, pues, fraude de ley, ni se ha acreditado tampoco abuso de derecho por este motivo.

En cuanto al tiempo de aplicación de las medidas, es cierto que el despliegue de

las mismas hasta el 31 de diciembre de 2017 constituye un período muy prolongado de excepcionalidad. Las medidas de reducción temporal de jornada y de suspensión de contratos, por su propia lógica y a diferencia del despido, han de desplegar sus efectos durante un cierto tiempo, actuando siempre en función de previsiones futuras que las harán necesarias, previsiones que siempre han de estar sólidamente fundadas en la situación actual de la empresa. El requisito para la legitimidad de toda medida empresarial de esta índole, como para el caso de los despidos objetivos o colectivos, es la actualidad de la causa. La legitimación de dichas medidas en función de previsiones exige de una sólida justificación técnica de dichas previsiones. No pueden justificarse medidas como las aquí analizadas o despidos en base a simples temores de futuro carentes de una base técnica sólida de proyección. Ahora bien, a diferencia de lo que ocurre con los despidos colectivos, cuyo periodo de ejecución, si realmente son necesarios en base a causas actuales, no debe prolongarse en el tiempo más allá de lo que sea necesario para la reordenación de las estructuras productivas, en el caso de las medidas de reducción temporal de jornada o de suspensión de contratos, la prolongación en el tiempo corresponde a su propia naturaleza, lo que nada resta a la exigible actualidad de la causa, puesto que dicha prolongación solamente queda justificada hasta aquel momento temporal al que pueda llegar con un nivel mínimo de probabilidad la capacidad predictiva técnica sobre la evolución verosímil y probable de la situación empresarial que justifica la medida. En contra de una prolongación excesiva de las medidas habría de tenerse también en cuenta que no hay ningún impedimento jurídico ni lógico que obstaculice la celebración, pasado un tiempo razonable, de un nuevo periodo de consultas para decidir sobre la continuación o reforma de las medidas adoptadas. De hecho una excesiva e injustificada duración de las medidas adoptadas supone una desposesión de sus funciones a los negociadores futuros, que pueden obedecer a una representatividad distinta de los actuales. Por ello las duraciones excesivas han de ser consideradas con muy especial cautela, debiendo ser estimadas las pretensiones dirigidas a recortar los periodos de regulación excesivos en las medidas de reducción temporal de jornada y de suspensión de contratos de trabajo, intentando además evitar situaciones de desprotección por agotamiento de las prestaciones de desempleo.

Pero en este caso no puede decirse que se haya producido un exceso manifiesto en el tiempo de duración de las medidas previstas que pueda llevar a esta Sala a poner fin a las mismas antes de lo pactado por los negociadores, considerando las excepcionales circunstancias concurrentes, puesto que la situación de la empresa resultante de la fusión de las cuatro entidades financieras integradas era muy negativa en 2012, tanto que, si no se hubieran tomado medidas para reducir sus costes de estructura con la finalidad de ajustarlos a la realidad del negocio, devendría en crisis estructural, que pondría en serio riesgo la pervivencia del empleo y la propia pervivencia de la empresa, por lo que el despliegue de las medidas tomadas, cuya dureza es incuestionable, no puede calificarse claramente de excesivo o desproporcionado. Hay que tener en cuenta que la finalidad es devolver las ayudas públicas, enjugar pérdidas y reestructurar balances, alcanzando ratios de solvencia suficientes para hacer viable la empresa y asegurar su futuro y el del empleo existente, siendo destacable que por esta vía se han evitado medidas de despido colectivo. Aún cuando el largo plazo pactado pueda ofrecer ciertas dudas y posiblemente habría de considerarse excesivo si se hubiera impuesto unilateralmente por la empresa, el hecho de que haya sido pactado con una contundente mayoría de los representantes de los trabajadores le dota de la presunción legal de concurrencia de causa y dicha presunción no ha sido desvirtuada, a la vista de las excepcionales circunstancias

descritas.

Entendemos, por tanto, que las medidas tomadas por las empresas, basadas en el acuerdo de 27 de diciembre de 2013, se sustentan en causas económicas y productivas adecuadas a su intensidad, sin que se haya demostrado por los demandantes, quienes cargaban con la prueba, que dicho acuerdo se produjera en fraude de ley, dolo, coacción o abuso de derecho, por lo que las declaramos ajustadas a derecho, con la salvedad, que se razonará en el fundamento de derecho siguiente, sobre la medida relacionada con la suspensión de aportaciones al Plan de Pensiones .

**DÉCIMO SEGUNDO.-** Se ha alegado también por los demandantes la ilegalidad de la medida pactada consistente en suspender las aportaciones a los planes de pensiones que rigen en la empresa, manteniendo sin embargo, tal como consta en el acuerdo, el derecho a las prestaciones, por cuanto ello afecta a compromisos que estarían fuera del alcance de los negociadores y a los derechos e intereses de terceros. Ha de avisarse que, aunque exista acuerdo en el periodo de consultas, el mismo puede ser impugnado por las mismas causas que los contratos y entre ellas está la ilegalidad, cuando el acuerdo sea contrario a normas de Derecho necesario. Lo contrario sería admitir la inmunidad de este tipo de acuerdos frente a la vulneración de todo tipo de normas si no pudiera acreditarse un vicio en la formación de la voluntad de los negociadores colectivos, lo que no ocurre con ningún contrato en nuestro Derecho. Hemos por ello de analizar si en el pacto relativo a las mejoras se vulneran normas de Derecho necesario, como se viene a decir por los actores.

Hemos de partir de que las mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social a las que alude el artículo 39 de la Ley General de la Seguridad Social pueden tener su origen en convenios colectivos, estatutarios o no, así como en decisiones unilaterales de la empresa, de alcance colectivo o individual. La regulación de las mismas es ciertamente parca, limitándose a los artículos 191 a 194 de la Ley General de la Seguridad Social, estando completamente desactualizada la Orden de 28 de diciembre de 1966 que los desarrolla. Lo más importante de la regulación es la previsión del artículo 192 de la Ley General de la Seguridad Social que dice que no obstante el carácter voluntario, para los empresarios, de la implantación de las mejoras, cuando al amparo de las mismas un trabajador haya causado el derecho a la mejora de una prestación periódica, ese derecho no podrá ser anulado o disminuido, si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento. De ahí que se haya estimado que la mejora de la acción protectora, cuando es pactada y por ello obligatoria para el empresario, forma parte, bien del contrato individual de trabajo, bien del convenio colectivo y que en todo caso queda contractualizada para el beneficiario, aunque proceda de decisión unilateral del empresario, una vez que éste comienza el disfrute de una prestación, ya que ello equivale a la aceptación de la oferta empresarial .

Sobre esta base se vino considerando las mejoras de la acción protectora como "condiciones de trabajo", con naturaleza contractual o de convenio colectivo, que podían por ello ser afectadas de la misma forma que cualquier otra condición de trabajo contenida en el contrato individual o en el convenio colectivo. En concreto el Tribunal Supremo (sentencias 16-7-2003, rec. 862/2002 y 18-7-2003, rec. 3064/2003) estimó que la mejora ya causada en virtud de las previsiones de un convenio colectivo podía ser reducida o dejada sin efecto por un convenio colectivo posterior, si bien precisando que dicha conclusión podía alcanzarse cuando la mejora estuviera establecida en convenio colectivo, pero no en el caso de encontrarse establecida *ad*

*personam* o en contrato individual de trabajo, en cuyo caso sería inmune al convenio colectivo posterior.

El legislador de 2012 (Real Decreto-ley 3/2012 y Ley 3/2012), partió de esos conceptos y, al regular la inaplicación de convenios colectivos estatutarios, hizo expresa referencia en el artículo 82.3 a la posibilidad de descuelgue de las "mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social". Recogía así la jurisprudencia anteriormente referida del Tribunal Supremo, ampliando las posibilidades de inaplicación de las mejoras pactadas en convenio, al permitir que se viniesen a reducir o suprimir no solamente por un convenio colectivo posterior, sino también por un descuelgue o inaplicación convencional.

Ninguna mención se hace sin embargo a las mejoras pactadas individualmente, ad *personam* o en contratos de trabajo, o incluso a las pactadas en acuerdos colectivos o incluso reconocidas en decisiones unilaterales de la empresa de efectos individuales o colectivos, siempre fuera del ámbito de los convenios estatutarios, resultando llamativo que la única diferencia entre el listado del artículo 82.3 y el del artículo 41.1 sean, precisamente, esas mejoras voluntarias. Esa diferencia textual podía interpretarse como exclusión de las mejoras de la naturaleza de "condiciones de trabajo" y, por ello, del ámbito de dicho artículo 41. Tal cuestión no está resuelta por el Tribunal Supremo, pero sí por esta Sala (sentencia de 2 de diciembre de 2013, Recurso: 237/2013), a expensas de que se fije doctrina por el Tribunal Supremo. Esta Sala ha interpretado que es posible la modificación o supresión de esas mejoras por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y sujetando las mismas a la regulación resultante de dicho artículo, lo que implica no solamente que pueden ser modificadas o suprimidas las mejoras, individuales o colectivas, por esta vía (con la salvedad de que si están reconocidas en convenio estatutario habría de seguirse el procedimiento de inaplicación del mismo y no el del artículo 41), sino que es preciso seguir la tramitación de dicho artículo para su modificación y/o supresión, habiendo causa para ello. Ello se ha defendido por cuanto, a pesar de que el artículo 41.1 no menciona las mejoras, a diferencia del artículo 82.3, sin embargo contiene un listado no exhaustivo, a diferencia del contenido en el artículo 82.3. Debiendo reseñarse que el pronunciamiento de esta Sala no va referida a compromisos de pensiones cubiertos por planes de pensiones, sino a la obligación de suscribir seguros colectivos de vida para determinadas contingencias.

Esta precisión es importante, porque el régimen de los compromisos de pensiones, que es de lo que tratamos en este caso, es otro distinto. El artículo 8 de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (que sustituye a la 80/987/CEE) dice:

"Los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que ya han dejado la empresa o el centro de actividad del empresario, en la fecha en que se produce la insolvencia de éste, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social".

La citada Directiva obliga a los Estados a proteger, frente al riesgo de insolvencia empresarial, tanto los derechos adquiridos como los derechos en curso de adquisición a prestaciones de vejez y en favor de los supervivientes en virtud de sistemas de mejoras voluntarias.

El Estado español no ha dado cumplimiento a dicho mandato mediante la instrumentación de un sistema público, como ocurre con el Fondo de Garantía Salarial en el caso de los salarios. Lo que hizo en la disposición adicional undécima de la Ley 30/1995 fue introducir una disposición adicional primera en la 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, hoy recogida en la disposición adicional primera del texto refundido de dicha Ley (Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre). En ella establece que los compromisos por pensiones asumidos por las empresas con sus trabajadores, incluyendo las prestaciones causadas, deben instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguros, incluidos los planes de previsión social empresariales y los seguros colectivos de dependencia, a través de la formalización de un plan de pensiones o varios de estos instrumentos. Añade después que, una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguros y planes de pensiones. Después define los compromisos por pensiones como los derivados de obligaciones legales o contractuales del empresario con el personal de la empresa y vinculados a las contingencias de jubilación, incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez, muerte del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas y dependencia severa o gran dependencia. Lo relevante, dice la Ley, es la contingencia, no la forma que tenga la prestación, en forma de capital o de renta. En cuanto al concepto de empresa, tienen la consideración de tal no sólo las personas físicas y jurídicas, sino también las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos.

La citada disposición adicional primera convierte en obligatoria, como forma de cumplir la Directiva para asegurar el derecho (tanto el adquirido como aquél que está en curso de adquisición) frente a la insolvencia empresarial, la contratación de un seguro o la formalización de un plan de pensiones. Para los compromisos por pensiones ya asumidos por la empresa antes de la entrada en vigor de la Ley 30/1995 e instrumentados mediante fondos internos se concedían una serie de plazos para la externalización, de lo cual se exceptonaban los compromisos ya asumidos en el momento de entrada en vigor de la Ley 30/1995 por las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores. Dicha excepción no es aplicable en este caso, dado que la externalización ya se ha producido y los compromisos de pensiones instrumentados en los planes de pensiones que constan probados son muy posteriores a la entrada en vigor de la Ley 30/1995. Cabría preguntarse si en los casos de entidades bancarias que externalizan los compromisos de pensiones a través de planes de pensiones de empleo pero se mantienen como depositarias del fondo de pensiones al que está adscrito no se está vulnerando la garantía obligatoria, puesto que, aunque el patrimonio de los fondos no responde por las deudas de las entidades promotora, gestora y depositaria (artículo 12.2 de la Ley de planes y fondos de pensiones), no siempre es posible diferenciar cuál es el patrimonio del fondo dentro de los depósitos y otros instrumentos bancarios, sin que la

Ley 22/2003, Concursal, atribuya a los créditos del fondo de pensiones frente a la entidad depositaria, por tales conceptos, ni la naturaleza de créditos contra la masa ni privilegio alguno frente a otros acreedores.

Lógicamente la garantía que supone, en caso de insolvencia empresarial, la externalización de los compromisos de pensiones, consiste en el pago de las prestaciones por un tercero, esto es, por una compañía de seguros o por un fondo de pensiones. Pero ello supone también que, al externalizarse, la mejora de prestaciones deja de ser una condición de trabajo y pasa a constituir el objeto de otro contrato distinto, sea el contrato de seguro, sea el plan de pensiones, el cual, no hay que olvidar, tiene naturaleza contractual. Este efecto, que supone la aparición de otro contrato con otras partes, en paralelo al contrato de trabajo, forma parte de la garantía que exige la Directiva comunitaria, puesto que precisamente la aparición de un tercero para garantizar el pago es el efecto buscado y sin el cual el Estado español incumpliría la Directiva europea.

En estos casos, por consiguiente, aparecen dos contratos conectados: un contrato de trabajo (o convenio colectivo) en virtud del cual aparece el compromiso de pensiones y un contrato de seguro o plan de pensiones por el cual un tercero (aseguradora o fondo de pensiones) asume la obligación de pagar las prestaciones. Como claramente dispone la Ley, este segundo contrato sustituye por completo al primero.

Dejando aparte los contratos de seguro, que no son relevantes en este caso y tienen un régimen distinto, hay que señalar que los planes de pensiones, que tienen naturaleza contractual, se suscriben por una parte por el promotor (empresa, en el caso de planes de pensiones de empleo) y por otra por los partícipes (trabajadores, en el caso de planes de pensiones de empleo), pasando a ser partes, una vez causadas prestaciones, los beneficiarios de las mismas, aunque no sean trabajadores de la empresa promotora (lo hayan sido o no con anterioridad). Lo relevante es que ese contrato en que consiste el plan de pensiones ya no se rige, aunque sea un plan de pensiones de empleo, por el contrato de trabajo, sino por sus propias especificaciones. Por tanto no es posible aplicar al plan de pensiones las instituciones propias del contrato de trabajo, ni sus previsiones sobre modificación del contrato de trabajo o su suspensión. La supresión o modificación de derechos adquiridos o en curso de adquisición dentro de un plan de pensiones solamente es posible en los términos referidos en el propio plan de pensiones, que es el documento contractual que lo rige.

El artículo 6.3 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones establece la conexión entre la contratación laboral y el plan de pensiones de empleo :

"La modificación de las especificaciones de los planes de pensiones del sistema asociado y de empleo se podrá realizar mediante los procedimientos y acuerdos previstos en aquéllas. El acuerdo de modificación podrá ser adoptado por la comisión de control del plan con el régimen de mayorías establecido en las especificaciones. No obstante, en los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la modificación del régimen de prestaciones y aportaciones o cualesquiera otros extremos, y en su caso la consiguiente adaptación de la base técnica, pueda ser acordada, conforme a lo previsto en esta norma, mediante acuerdo colectivo entre la empresa y la representación de los trabajadores ...".

Cabe por tanto la modificación del plan de pensiones por vía de negociación colectiva en la empresa, que se impone obligatoriamente a la comisión de control del mismo, pero solamente mediante acuerdo colectivo y si las especificaciones del correspondiente plan de pensiones así lo prevén. Pues bien, en el caso que nos ocupa, de los cuatro planes de pensiones dos de ellos (Cajastur y Caja Cantabria) no prevén que por vía de acuerdo colectivo entre trabajadores y empresa pueda modificarse el plan de pensiones, quedando reservada dicha facultad a la Comisión de Control, con las mayorías previstas, lo cual es lógico si tenemos en cuenta que dentro del plan, en cuanto contrato, son partes muchas personas con derechos políticos e incluso participación en la comisión de control (trabajadores en suspenso, beneficiarios) que están fuera del ámbito de representación propio de la negociación colectiva laboral. En estos dos planes incluso existen procedimientos electivos para representantes de beneficiarios en la comisión de control y en el de Cajastur la elección de la representación de los partícipes es electiva y ajena a la representación colectiva de los trabajadores de la empresa. En cuanto al plan de pensiones de Banco Castilla-La Mancha, aunque se prevé que puedan producirse en la negociación colectiva empresarial acuerdos de modificación de las especificaciones del plan, la modificación queda condicionada a la aprobación por mayoría simple de ambas representaciones en la Comisión de Control. Solamente en el plan de pensiones de Caja Extremadura está previsto, en los términos del artículo 6.3 de la Ley, que "en el supuesto de que por Pactos o Acuerdos tomados en negociación colectiva de eficacia general, que se establezcan entre la Entidad Promotora y la representación legal de los trabajadores en la misma, se prevea la modificación del régimen de obligaciones y derechos económicos del Plan de Pensiones, la Comisión de Control instrumentará de forma inmediata dicha modificación". Existe en ese caso una obligación de la Comisión de Control de adaptar el plan a lo pactado colectivamente en la empresa.

Lo cual significa que por esta causa el acuerdo adoptado en la negociación colectiva del periodo de consultas sobre suspensión de aportaciones a los planes de pensiones de Banco Castilla-La Mancha, Cajastur y Caja Cantabria, en cuanto en dichos planes de pensiones no se prevé dicha posibilidad de suspensión, es contrario a derecho, constituye un abuso de derecho en cuanto afecta a derechos e intereses de terceros y es contrario al propio plan y a la Ley de planes y fondos de pensiones. No es así en el caso del plan de pensiones de Caja Extremadura, según se ha visto, por estar expresamente prevista tal posibilidad en el mismo y con amparo en la Ley. Para los demás planes de pensiones la suspensión de aportaciones constituye un incumplimiento de los obligados a hacerlas, debiendo recordarse que en todos ellos se dice que las aportaciones se entienden hechas de forma irrevocable desde su devengo, debiendo computar para las correspondientes prestaciones. La responsabilidad de los obligados a realizarlas y las reclamaciones correspondientes para solicitar el ingreso corresponden ser exigidas por la comisión de control del plan.

Sin embargo tampoco la modificación acordada en el caso del fondo de pensiones de los antiguos empleados de Caja Extremadura puede ser considerada conforme a derecho, puesto que no se limita a dejar en suspenso las aportaciones durante varios años (compensándose por aportaciones futuras adicionales), sino que mantiene con cargo al fondo de pensiones los derechos prestacionales, comprometiéndose la empresa a hacer la aportación en el momento de causarse cada prestación. Tal acuerdo es contrario a la legalidad por las siguientes causas:

- a) Porque la suspensión de aportaciones implica dejar sin garantía de pago los

compromisos de pensiones, que quedarán condicionados a la aportación de la empresa Liberbank en el momento de causarse la prestación, con lo cual se vulnera la disposición adicional primera de la Ley de planes y fondos de pensiones y, en lo relativo a las prestaciones de jubilación y de muerte y supervivencia, también el artículo 8 de la Directiva 2008/94/CE;

b) Es cierto que, si se estimase que el fondo de pensiones debiera hacer frente a la prestación causada, aunque Liberbank no llegase a efectuar la aportación correspondiente y comprometida en el acuerdo, no se vulneraría la garantía legal, dado que se mantendría la transferencia a un tercero de la responsabilidad en orden al pago de la prestación; pero en ese caso se alteraría la estabilidad financiera del fondo, al obligar al mismo a pagar prestaciones sin el correspondiente ingreso de fondos. Esa situación debería haber sido aprobada por el correspondiente fondo de pensiones en el que está integrado el plan, lo que no consta que se haya producido;

c) Por otra parte la falta de pago de aportaciones vinculadas al devengo de futuras prestaciones afecta también al fondo de pensiones en cuanto priva al mismo de la gestión de las inversiones correspondientes a tales fondos. En el caso de las prestaciones de aportación definida (caso de la jubilación en el plan de pensiones de Caja Extremadura) ello hace imposible saber cuál hubiera sido el rendimiento de una inversión no efectuada y cómo hubiera repercutido sobre el conjunto de la cuenta de posición del plan en el fondo, lo que hace imposible determinar el importe de los derechos consolidados y, con ello, de la prestación. Por otro lado, en el caso de las prestaciones definidas sucede lo mismo, dado que se financian en este concreto plan de Caja Extremadura con los derechos consolidados. El déficit existente se cubre con póliza de seguros, por lo cual se está afectando al derecho de la compañía aseguradora, cuyo consentimiento para ello no consta. Es cierto que se prevé en el acuerdo la suspensión también del pago de las pólizas que cubren los excesos, pero en tal caso se está dejando sin la obligatoria garantía externa dicho compromiso de pensiones.

d) Finalmente hay que tener en cuenta que la suspensión de aportaciones con mantenimiento de prestaciones no afecta a los derechos políticos de partícipes y beneficiarios con aportaciones suspendidas, con el traslado de dichos derechos a la comisión de control del fondo, del cual no consta probado si solamente cubre el plan de pensiones litigioso o también otros planes de empleo, puesto que si cubriese otros distintos resultaría que los partícipes y beneficiarios de aquellos otros planes habrían de compartir el gobierno del fondo con los representantes de una comisión de control que habría dejado de hacer aportaciones al fondo.

De todo lo cual resulta que el acuerdo, en el punto relativo a la suspensión de aportaciones y contribuciones a los planes de pensiones, es contrario a la Ley en los términos explicitados, por lo que la demanda ha de ser estimada parcialmente y el acuerdo debe ser anulado en este punto.

**DÉCIMO TERCERO.-** No se hace imposición de costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

## FALLAMOS

En las demandas acumuladas interpuestas por **COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS**, representado por el **Presidente de dicho Comité, D. JOSE RAMON ESTÉVEZ JACOM** contra: **LIBERBANK, S.A. Y BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. GRUPO LIBERBANK , CC.OO FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS, UGT-FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, CSIF-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS**, siendo partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa, **CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA, CSICA - CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORRO, SINDICATO DE TRABAJADORES DE CREDITO (STC-CIC), APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA** y de la **CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA)** registrada bajo el núm.27/14 contra **LIBERBANK, SA Y BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA; COMFIA-CC.OO; FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT);ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORRO DE SANTANDER Y CANTABRIA (APECASYC); CSI-CSIF; SINDICATO DE TRABAJADORES DE CRÉDITO (STC-CIC); CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI) Y EL MINISTERIO FISCAL** sobre impugnación de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo. Desestimamos las excepciones de caducidad de la acción, falta de capacidad del comité de empresa de oficinas de Asturias y falta de legitimación activa del comité de empresa de oficinas de Asturias . Y, entrando sobre el fondo del asunto, estimamos parcialmente la demanda en el único sentido de declarar injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el punto II del acuerdo recaído en el periodo de consultas adoptado por la decisión empresarial en todo lo relativo a la suspensión de aportaciones a los planes de pensiones, reconociendo el derecho de los trabajadores a ser repuestos en dichas aportaciones de previsión social, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el deposito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000025 14.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas

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

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

