

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 318/2018 de 19
Mar. 2018, Rec. 22/2017**

Ponente: López García de la Serrana, José Manuel.

CASACION núm.: 22/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 318/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 19 de marzo de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA), representada y asistida por el letrado D. Manuel Valentín-Gamazo de Cárdenas contra la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2016, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento 210/2016, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA) contra Liberbank, S.A., Banco Castilla La Mancha, S.A., COMFIA-CCOO, Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), CSIF y siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre tutela del derecho a la libertad sindical.

Han comparecido en concepto de recurridos Liberbank, S.A. y Banco de Castilla La Mancha, S.A. representados y asistidos por la letrada D^a. Ana Godino Reyes, y la Federación de Servicios de UGT representada y asistida por el letrado D. Roberto Manzano del Pino.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros se planteó demanda sobre tutela de derechos de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que «a) Se declare que la empresa demandada ha vulnerado los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la no discriminación del sindicato FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENTIDADES FINANCIERAS (CSICA) (antes denominada Confederación Sindical Independiente de Cajas y Afines (CSICA) y declare la nulidad radical de su conducta.

b) Ordene el cese inmediato del comportamiento antisindical de las empresas del GRUPO LIBERBANK y la reposición de la situación al momento anterior a notificar a los Delegados de CSICA de la reducción de jornada como consecuencia de la aplicación del Acuerdo alcanzado en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el 25 de junio de 2013, procediendo a comunicarles una reducción de jornada en consonancia con la fijada para los Delegados de los sindicatos CC.OO. y UGT., que estimamos que debe ser la mínima aplicable.

c) Acuerde como medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de la libertad sindical el condenar a la entidad demandada el abono a CSICA de una indemnización por perjuicios por importe de 50.000 euros.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 30 de septiembre se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la demanda de tutela de derechos fundamentales, promovida por CSICA, por lo que absolvemos a LIBERBANK, SA y a BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA de los pedimentos de la demanda, al no haber lugar para el amparo solicitado.».

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

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

2º.- El 16-10-2012 las empresas citadas convocaron a las secciones sindicales de CCOO; UGT y CSICA para, en cumplimiento de lo dispuesto en la DA 2ª del convenio colectivo, iniciar un período de consultas, previo a la promoción de medidas de flexibilidad interna, entre las que se contemplaban modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, inaplicación del convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, levantándose acta que obra en autos y cuyo contenido se tiene por reproducido.- Dicho período de consultas concluyó sin acuerdo, lo cual motivó que la empresa notificara a la RLT la aplicación de las medidas el 16-06-2013. Las empresas demandadas se reunieron con los representantes de CCOO y UGT, quienes acreditan el 64, 93% de la representatividad en las mismas y alcanzaron un acuerdo en la madrugada del 25-06-2013 sobre las medidas de modificación sustancial, inaplicación de convenio, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, a la que añadieron medidas de movilidad geográfica, que obra en autos y se tiene por reproducido.- CCOO y UGT se apresuraron a informar sobre la consecución del acuerdo, que se publicó en la prensa digital antes de iniciarse el proceso de mediación y 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.- 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. Impugnadas dichas medidas dictamos sentencia el 14-11-2013, en cuyo fallo se dijo lo siguiente: Estimando parcialmente la demanda interpuesta por CSI CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS; STC-CIC SINDICATO TRABAJADORES DE CREDITO, a la que se adhirieron 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 confirmada por STS 22-07-2015, rec. 130/14.

3º.- El 10-12-2013, en proced. 316/13, promovido por CSICA contra LIBERBANK, SA, dictamos sentencia en cuyo fallo dijimos: Estimamos la demanda formulada por CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS contra LIBERBANK, S.A., declaramos el derecho del sindicato a la acumulación de horas de crédito horario pretendido en los términos que se infieren del fundamento de Derecho tercero y con las consecuencias inherentes a dicha declaración. El pronunciamiento transcrito afectaba únicamente a los representantes de CAJASTUR.

4º.- El 11-12-2013 las empresas promovieron un nuevo período de consultas de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de convenio, suspensión de contratos y reducción de jornada, que concluyó con acuerdo el 27-12-2013, suscrito por las empresas y los sindicatos CCOO y UGT, quienes ostentaban la mayoría de la comisión negociadora. 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 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, 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. 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:

Retribución Fija De 30.000 a 35.000 € De 35.000 a 40.000 € 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 (Are. 52.c del EI), 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 vacaciones 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 DESCUELGO 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". Impugnada la medida, dictamos sentencia el 26-05-2014, proced. 25/14 , en cuyo fallo dijimos lo siguiente: "En las demandas acumuladas interpuestas por COMITE DE OFICINAS DE LIBERBANK EN ASTURIAS, representado por el Presidente de dicho Comité, D. Porfirio 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. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia el 18-11-2015, rec. 19/15, en cuyo fallo dijo lo siguiente: 1) Estimamos el primer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre ausencia de capacidad procesal del Comité de Empresa de Asturias, cuya presencia en el proceso ha de considerarse indebida, careciendo de validez sus actuaciones procesales. 2) Desestimamos los recursos de casación interpuestos por las representaciones letradas de CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS y CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS Y AFINES (CSICA), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26 de mayo de 2014, Núm. Procedimiento 25/2014, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de COMITÉ DE OFICINAS DE Liberbank EN ASTURIAS y de la CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS DE CAJAS Y AFINES (CSICA) contra 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 CRÉDITO (STCCIC); APECASYC-ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y el MINISTERIO FISCAL, sobre Conflicto colectivo. 3) Estimamos el tercer motivo del recurso formulado por Liberbank y Caja de Castilla-La Mancha sobre validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones. 4) Casamos y anulamos la sentencia 99/2014, de 3 de marzo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y desestimamos íntegramente la demanda presentada por el Sindicato CSICA, a la que se adhirieron APECASYC, STC y CSI. 5) No ha lugar a la imposición de costas.

5º.- El 23-09-2016 dictamos sentencia en el proced. 266/13, en cuyo fallo dijimos: Que estimando la excepción de variación sustancial de la demanda y estimado las demandas deducidas por CSICA, CSI y STC, frente a LIBERBANK, BANCO CASTILLA-LA MANCHA, CCOO, UGT Y CSIF Y ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPLEADOS DE CAJA DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA y en consecuencia totalidad de las medidas aplicadas unilateralmente por la empresa derivadas de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (ERE 247/13 presentado ante la Dirección General de Empleo) consistentes en: suspensión de contratos y reducción temporal de la jornada, reducción salarial y supresión definitiva de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, ordenando la reposición a los trabajadores a la situación previa a las mismas, condenando a los demandados a estar y pasar por dicha declaración.

6º.- CSICA acredita 30 representantes unitarios y cinco delegados LOLS.- En el Grupo Liberbank CCOO acredita 82 representantes; UGT, 55; CSIF, 28; CSI, 7; APECASYC, 5 y STC-CIC, 4. En LIBERBANK, de los 99 representantes unitarios, están afiliados a CCOO 32; 25 a UGT; 24 a CSICA; 7 a CSI; 5 a APECASYC; 4 a STC-CIS y 2 a CSIF. En BCCM, de los 112 representantes unitarios 50 están afiliados a CCOO; 30 a UGT; 26 a CSIF y 6 a CSICA.

7º.- Las medidas de reducción de jornada, aplicadas por las empresas demandadas a los representantes unitarios y delegados sindicales, han sido las siguientes: ».

Tablas que por su extensión no se reproducen, remitiéndonos a la sentencia de la Audiencia Nacional donde constan.

«8º.- La retribución media de la plantilla de BCCM asciende a 43.590,97 euros anuales.- La retribución media de los representantes de CSICA en dicha entidad asciende a 42.770,25 euros anuales y la retribución media de los representantes de CSICA, a quienes se han aplicado

reducciones del 30%, asciende a 53.759,25 euros anuales. La retribución media de la plantilla de LIBERBANK asciende a 47.623,40 euros anuales.- La retribución media de los representantes de CSICA en dicha entidad asciende a 48.579,64 euros anuales y la retribución media de los representantes de CSICA, a quienes se han aplicado reducciones del 30%, asciende a 53.154,93 euros anuales. La retribución media de la plantilla del grupo de empresas asciende a 45.993,95 euros anuales.- La retribución media de los representantes de CSICA en dicha entidad asciende a 47.417,76 euros anuales y la retribución media de los representantes de CSICA, a quienes se han aplicado reducciones del 30%, asciende a 53.268,24 euros anuales.

9º.- El 10-07-2013 se notificó a don Luis Miguel la decisión de reducirle un 30% su jornada.- CSICA comunicó a la empresa el 11-07-2013 que el señor Luis Miguel pasaba a ser delegado sindical en la empresa en representación del sindicato. El 10-07-2013 la empresa comunicó a don Bartolomé, quien estaba afiliado entonces a UGT, la aplicación de las medidas del acuerdo SIMA.- El 27-08-2013 CSICA comunicó a la empresa, que el citado señor pasaba a ser su delegado sindical. La empresa demandada ha reducido el 30% de la jornada a todos los trabajadores del centro de Hermanos Felgueroso de Gijón, en el que presta servicios don Ezequias, delegado sindical de CSICA, salvo a 2 directivos y a un trabajador, que cobra menos de 30.000 euros al año. La empresa demandada redujo el 30% de la jornada a todos los trabajadores del centro Cáceres O.P., donde presta servicios don Landelino, delegado sindical de CSICA, salvo a los directivos y a los trabajadores que cobran menos de 30.000 euros al año. Don Romeo pasó de 10,97% de reducción al 30% en oficina que redujo el horario de atención al público, aunque se le redujo posteriormente al 18% y el 30-02-2014 se le nombró directivo, por lo que su jornada quedó reducida desde entonces al 10,97%.

10º.- El 19-12-2014 la empresa notificó a todos los sindicatos su nueva política de racionalización de locales, que obra en autos y se tiene por reproducida.

11º.- Desde el 25-04-2012 la empresa ha cuestionado que don Jesús María pueda liberarse con base al cómputo de horas unitarias y sindicales, aunque dicho trabajador, que ostenta la condición de liberado sindical de CSICA, mantiene en la actualidad dicha liberación.

12º.- Las empresas demandadas han aplicado un 30% de reducción de jornada a los liberados sindicales de todos los sindicatos.

13º.- CSICA ha incrementado su afiliación, así como su representatividad sindical en las empresas demandadas.

Se han cumplido las previsiones legales.».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de CSICA. El recurso fue impugnado por el Ministerio Fiscal y por la representación letrada de Liberbank, S.A y Banco de Castilla La Mancha, S.A. ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEXTO.- Admitido el recurso de casación por esta Sala, se dió traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de marzo de 2018, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Con carácter previo procede analizar la cuestión relativa al documento aportado con el escrito de formalización del recurso, a la que se refiere el Segundo Otrosí de ese escrito. Se trata de una copia de una sentencia del TSJ de Cantabria de 15 de noviembre de 2016 que estimó la demanda del sindicato recurrente sobre violación de libertad sindical por Liberbank por no cederle un local a ese sindicato en esa autonomía.

El documento no puede ser admitido porque no consta la autenticidad del mismo, al no venir autorizado por la firma del letrado (Secretario) del Tribunal que dictó la sentencia ni constar la firmeza de la misma, cual se requiere al efecto por el artículo 233 -1 de la LRJS y viene exigiendo con reiteración este Tribunal. Por tanto, no puede tenerse en cuenta su contenido.

SEGUNDO.- Contra la sentencia que desestima la demanda de tutela de derechos fundamentales, libertad sindical y no discriminación, interpuesta por el sindicato Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA), se presenta el recurso de casación que nos ocupa por la parte demandante, quien en su demanda alegó la existencia de un trato peyorativo a sus representantes unitarios y sindicales, a quienes se había impuesto en la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo pactada (MSCT) una reducción de jornada más gravosa que a los trabajadores que representaban a CC.OO. y UGT, lo que suponía una discriminación que vulneraba el derecho a la libertad sindical.

La sentencia recurrida desestima la demanda porque el sindicato CSICA no ha acreditado la existencia del trato peyorativo que alega, ni tampoco la existencia de indicios de ese proceder, conforme a los que se invertirían las normas que regulan la carga de la prueba en orden a acreditar la inexistencia de la violación de derechos fundamentales. Para ello se ha fundado en la acreditación de los siguientes hechos relevantes:

a.- En ninguna de las medidas de flexibilidad interna, citadas en el relato fáctico, se excluyó su aplicación para los representantes unitarios o sindicales, sin que nadie cuestionara dicha decisión, de manera que las empresas podían aplicarlas por igual a todos sus trabajadores.

b.- En las medidas reiteradas se determinaron unos criterios de selección en positivo: mayores ahorros de costes; compatibilidad y/o posibilidad de sustitución por otras posiciones; cargas operativas territoriales; polivalencia y flexibilidad funcional y otras en negativo: trabajadores a quienes ya se hubiera reducido la jornada un 30%; trabajadores con sueldo de menos de 30.000 euros anuales y personal directivo.

c.- CSICA no ha cuestionado que se hayan aplicado indebidamente a sus representantes unitarios o sindicales los criterios de selección establecidos.- En cualquier caso, no se impugnó la medida por los representantes afectados.

d.- CSICA no discute tampoco que no se hayan aplicado debidamente los criterios de selección reiterados a los representantes unitarios y sindicales de CCOO y UGT.

e.- Se ha acreditado que a don Luis Miguel y a don Bartolomé se les aplicaron las medidas controvertidas antes de que las empresas tuvieran conocimiento de su nombramiento como delegados de CSICA.

f.- Se ha probado también que tanto al señor Ezequias como al señor Landelino se les han aplicado idénticas medidas que al resto de sus compañeros de oficina.

g.- Se ha probado que al señor Romeo se le ha ido reduciendo el tiempo de reducción de jornada, nombrándosele directivo de la empresa el 3-02-2014.

h.- Se ha demostrado que la nueva política de locales se aplica por igual a todos los sindicatos.

i.- Se ha probado finalmente que se ha reducido a todos los representantes libertados el mismo porcentaje de jornada.

Con base en esos datos, supuesto que el acuerdo la facultaba a aplicar las medidas a todos sus trabajadores por igual siempre que se ajustara a los criterios de selección pactados no podía hablarse de trato discriminatorio, máxime cuando CSICA no cuestionaba que con sus representantes la empresa se hubiese apartado de los criterios selectivos pactados, ni que las medidas aplicadas a los representantes de UGT y CC.OO. no se ajustaran a esos criterios, ni que en supuesto concreto se hubiese producido un trato diferente privilegiando a unos o empeorando a otros.

Estas razones llevaron a la sentencia recurrida a estimar que no existían indicios de discriminación por afiliación sindical, máxime cuando algunas medidas se habían tomado antes de que los trabajadores afectados fuesen nombrados representantes del CSICA, cuando otros habían recibido igual trato que el resto de sus compañeros de oficina, cuando uno de sus afiliados fue ascendido incluso y cuando el mayor porcentaje de reducción se aplicaba a aquellos empleados con mayores retribuciones, según los criterios de selección no impugnados, colectivo en el que eran mayoría los representantes del CSICA cuya retribución media es de 53.268 euros anuales, acreditando el hecho probado octavo que los representantes del CSICA tienen retribuciones medias superiores a la media de la plantilla de la demandada.

Finalmente, se consideró no acreditado que se hubiese discriminado a CSICA ni en la distribución de los locales, ni en la reducción de la jornada laboral de sus liberados.

TERCERO.- El único motivo del recurso alega la infracción del artículo 14 del Convenio Europeo de Protección de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales en relación con los artículos 14 y 28 de la Constitución, 4-1 y 17-1 del ET y 12 de la Ley Orgánica 11/1985.

Pero, inatacado el relato de hechos probados, donde consta probado que los criterios de selección del personal afectado que se aprobaron en el Acuerdo de MSCT no fueron impugnados ni de forma colectiva, ni individual, sin que se haya alegado, ni probado, que la empresa aplicara esos criterios selectivos de forma arbitraria favoreciendo a unos y empeorando a otros, debe desestimarse el recurso que, realmente, pretende una distinta valoración de los hechos declarados probados sin base fáctica que apoye sus conclusiones, esto es sin haber probado que la empresa no se ajustara a los criterios del acuerdo firmado, ni que los mismos perjudicasen a sus afiliados o que en supuestos concretos la comparativa personal favoreciera a los representantes de un sindicato y no a los de la recurrente.

Por todo ello, si no se ha combatido la objetividad de los criterios de selección pactados, ni la aplicación neutral de los mismos en todos los casos, solo cabe desestimar el recurso, como ha informado el Ministerio Fiscal. Sin costas.

FALLO

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

:

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Sindicatos Independientes de Servicios Financieros (CSICA), representada y asistida por el letrado D. Manuel Valentín-Gamazo de Cárdenas contra la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2016, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento 210/2016.
2. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida.
3. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.