



Roj: STS 3493/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3493
Id Cendoj: 28079140012015100454
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 223/2014
Nº de Resolución:
Procedimiento: Casación
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Tipo de Resolución: Sentencia

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a ocho de Julio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, representada y defendida por la Letrada Sra. Morcillo Garmendia, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 16 de enero de 2014, en autos nº 391/2013, seguidos a instancia de dicha recurrente contra **BANKIA**, S.A., y las secciones sindicales de UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA, SATE, sobre conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro**, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Letrada Sra. Morcillo Garmendia, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare:

1.- El incumplimiento realizado por parte de la Entidad demandada de lo acordado en el Acuerdo Laboral de 8 de febrero de 2013 así como de su anexo III, por el abuso de poder, indefensión y arbitrariedad, ejercidos por la Entidad.

2.- Además y por lo anterior, que se obligue a la Entidad a cesar en los rechazos de las solicitudes recibidas y se proceda a la aprobación de todas las adhesiones de bajas indemnizadas realizadas hasta la fecha de la presentación de la presente demanda, y las que se encuentren en trámite hasta la precitada fecha, así como las que se puedan producir hasta el día de la sentencia.

3.- Y en virtud de lo anterior se proceda a declarar la nulidad de los despidos forzosos realizados, hasta la fecha, en igual número que las peticiones de bajas indemnizadas solicitadas desde el 11 de febrero de 2013 hasta la sentencia que se dicte en el presente procedimiento, reincorporando a los trabajadores afectados por los despidos forzosos, con el abono de los salarios dejados de percibir, con todo lo demás procedente a Derecho.

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

TERCERO.- Con fecha 16 de enero de 2014 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: "En la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, estimamos la excepción de inadecuación de procedimiento en lo que se refiere a la primera pretensión de la demanda.

Desestimamos la segunda pretensión de la demanda y absolvemos a **BANKIA**, SA y a SECCIONES SINDICALES DE UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA, SATE de los restantes pedimentos de la demanda."

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

" **1º.-** CGT es un sindicato de ámbito estatal, que acredita una representación del 2, 1% en la empresa **BANKIA**.

2º.- BANKIA ha obtenido 20.000 MM euros de la Unión Europea, cuya Comisión aprobó Plan de Reestructuración, notificado al inicio del periodo de consultas a la representación de los trabajadores, contempla el cierre de 1.138 oficinas, lo que deriva en una reducción neta de hasta un máximo de 3.700 empleados de las Oficinas de la Red Minorista y de Empresas directamente ligada al cierre de las mismas. La lógica de mejora de la eficiencia y rentabilidad implica, de manera sintetizada, la orientación preferente del negocio hacia los clientes definidos como de Alto y Medio Valor (Personas físicas), y Pymes de valor (Personas jurídicas).

3º.- La empresa demandada promovió un procedimiento de despido colectivo, que concluyó con acuerdo el 8-02-2013, que fue suscrito por las Secciones Sindicales de UGT; CCOO; ACCAM; CSICA y SATE, quienes representan al 97, 9% de los representantes unitarios de los trabajadores, que obra en autos y se tiene por reproducido, mediante el que se pactó la extinción de 4500 contratos de trabajo (3700 en las redes territoriales y 800 en servicios centrales). -En el acuerdo citado se pactó un período de ejecución hasta el 31-12-2015, salvo que se pactaran específicamente otros períodos. No obstante, en su capítulo segundo, denominado bajas indemnizadas, se pacto lo siguiente:

"A -Designación por la empresa previa propuesta inicial de los empleados

Primero. - *La decisión de la extinción de las relaciones laborales corresponde en todo caso a la empresa. No obstante, podrán proponer su adhesión al programa de bajas indemnizadas los empleados de la Entidad que estén interesados en ello en los términos, plazos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo.*

Segundo.- *Las propuestas de adhesión al programa de bajas indemnizadas por parte de los empleados se efectuarán conforme al siguiente sistema:*

- *A partir del día 11 de febrero de 2013, se abrirá un plazo de 15 días naturales de duración dirigido a la generalidad de los empleados, para que aquellos que estén interesados formulen su propuesta de adhesión al programa de bajas indemnizadas. Transcurrido ese periodo, la empresa analizará durante un plazo de quince días laborables las propuestas.*

- *Complementariamente, dentro de cada ámbito provincial o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en que se ordene la reestructuración y reorganización, externalización o venta de unidades productivas de la Entidad, se abrirá un periodo de 10 días naturales de duración para que los empleados del correspondiente ámbito, que estén interesados, formulen su propuesta de adhesión al programa de bajas indemnizadas. Dicho plazo se iniciará a partir del siguiente día laborable al de la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores en la que se indicará el número de centros y el número de los puestos de trabajo que es necesario amortizar en el ámbito correspondiente.*

Una vez transcurrido cada uno de los periodos a los que se refiere el párrafo anterior, la Empresa valorará en cada caso, en el plazo de 4 días laborables, las solicitudes formuladas y decidirá acerca de las mismas en cada ámbito.

En cualquier caso, la empresa podrá, por razones justificadas, denegar las propuestas de adhesión, y en todo caso, corresponderá a la Empresa la determinación de las bajas y de su fecha de efectividad".

En el apartado B del Capítulo II, titulado DESIGNACIÓN DIRECTA POR PARTE DE LA EMPRESA, se convino lo siguiente:

"Primero.- *Una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, y en caso de que sea necesario un mayor ajuste de plantilla en el ámbito correspondiente, la Empresa podrá proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que sea necesario en los términos y con los límites contenidos en el presente Acuerdo. A tal fin, se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo).*

Secundo.- *Para la determinación de las personas afectadas por esta medida se tomará como ámbito de afectación la provincia o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en la que se preste servicios.*

En este sentido, una vez deducidos de los puestos de trabajo que la Empresa decide amortizar como consecuencia del procedimiento de adhesión y descontadas aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por las adhesiones iniciadas por los empleados (en Servicios Centrales podrán considerarse vacantes en agrupaciones afines), la Empresa designará a las personas afectadas por el despido colectivo dentro del ámbito correspondiente teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la Entidad respecto del perfil competencial, indicadores de potencial.

Tercero.- En el caso de matrimonios o parejas de hecho acreditadas, en los que las dos personas trabajen en la Entidad, solo se podrá afectar a uno de los cónyuges a su elección de acuerdo a las necesidades funcionales y de perfiles requeridos, pudiendo ser necesaria la movilidad geográfica para cumplir este requisito.

En caso de empleados con alguna discapacidad superior al 33% reconocida por los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma y siempre y cuando exista amortización de su puesto de trabajo, se valorará su reubicación en otro puesto siempre y cuando sea acorde a su perfil profesional.

Cuarto.- Todas las personas afectadas por la medida prevista en el presente apartado que lo soliciten serán incorporadas a la Bolsa de Empleo creada al efecto. El objetivo de dicha Bolsa de Empleo, junto con el Plan de Recolocación Externa derivado del presente acuerdo, es ofrecer al empleado afectado, durante un periodo de dieciocho meses a contar desde la extinción de su relación laboral, un puesto de trabajo de carácter indefinido o la reincorporación al mercado de trabajo o a la actividad económica mediante otras fórmulas - por cuenta propia o ajena-, que puedan significar una reducción de los efectos negativos de la pérdida del empleo en **Bankia**.

La incorporación en la Bolsa de Empleo conllevará un derecho preferente de incorporación en los procesos derivados de medidas de externalización y otras actuaciones que permitan la sucesión empresarial en caso de que fuera necesaria la contratación, teniendo en cuenta la idoneidad del trabajador para el puesto que en su caso pudiera ser ofertado.

Quinto.- El desarrollo de todos los criterios de afectación se encuentran recogidos en el Anexo HI del presente Acuerdo (Criterios de afectación de empleados. Marco de Aplicación y Desarrollo)".

En el ANEXO III del Acuerdo se pactó lo siguiente:

CRITERIOS DE AFECTACION DE EMPLEADOS.

MARCO DE APLICACIÓN Y DESARROLLO

A. Reestructuración de la red de particulares y empresas.

Como consecuencia de las necesidades de reducción general del tamaño de la Entidad y de reordenación de su presencia territorial, derivadas de la recapitalización cuyo objetivo es solucionar la negativa situación económica registrada, el proceso de reestructuración de la red incorpora medidas encaminadas a resolver las ineficiencias económicas y mejorar la rentabilidad por un lado y a satisfacer las exigencias regulatorias derivadas de la percepción de ayudas públicas, por otro. En cualquier caso, la totalidad de las medidas persiguen la recuperación de la viabilidad empresarial de forma sólida y autónoma, no dependiente del apoyo público externo. Estas medidas, que se encuentran recogidas en la documentación aportada para el desarrollo del periodo de consultas, se pueden resumir de la forma que sigue:

I. Inciden en la mejora de la eficiencia y rentabilidad económica:

1. Reducción del tamaño general de la entidad y de la red de oficinas, que es excesivo para la demanda y dimensiones actuales del mercado.

2. Mejora de la contribución por empleado (ingresos-gastos), inferior a la media de las entidades similares con las que se compite directamente.

3. Mejora del ratio de eficiencia (porcentaje de costes sobre ingresos) comparativamente desfavorable en relación con la media de las entidades similares con las que se compite directamente.

4. Corrección de la existencia de un número significativo de oficinas de escasa dimensión y de rentabilidad negativa.

5. Necesidad de mejorar la productividad media en todos los ámbitos por la limitación del número de empleados tanto en Banca de Particulares, Banca de Empresas, Banca Corporativa, como en servicios centrales.

II. Asociados a la percepción de ayudas públicas, con incidencia complementaria en la mejora de la eficiencia económica:

1. Mayor reducción proporcional de la presencia de la entidad en áreas geográficas diferentes a las de las entidades que dieron lugar a la creación de **Bankia** (zonas de expansión frente a zonas tradicionales o naturales).

2. Se limita el tamaño de la inversión crediticia total. En lo que se refiere a Banca de Particulares y Banca de Empresas, esto afecta tanto a la inversión crediticia de las plazas que se abandonan en las zonas tradicionales, como a la inversión crediticia total de las oficinas a cerrar en las zonas de expansión.

3. Se restringe la actividad en determinados segmentos de negocio. En lo que se refiere a Banca de Particulares y Banca de Empresas, lo más relevante es que no se realizará nueva inversión en el segmento de promoción inmobiliaria (excepto la ligada a actividad recuperatoria).

Como consecuencia de ambos bloques de medidas, el Plan de Reestructuración aprobado por la Comisión Europea, tal como se recoge en el conjunto de información facilitada al inicio del periodo de consultas a la representación de los trabajadores, contempla el cierre de 1.138 oficinas, lo que deriva en una reducción neta de hasta un máximo de 3.700 empleados de las Oficinas de la Red Minorista y de Empresas directamente ligada al cierre de las mismas. La lógica de mejora de la eficiencia y rentabilidad implica, de manera sintetizada, la orientación preferente del negocio hacia los clientes definidos como de Alto y Medio Valor (Personas físicas), y Pymes de valor (Personas jurídicas).

Considerando los condicionantes generales de la reestructuración, los elementos básicos utilizados para la selección de las oficinas que permanecen en la red final del banco, son:

- **Zonas geográficas:** Diferenciación de zonas naturales -con mayor capacidad de gestión y menor exigencia de cierres- frente a los territorios de expansión o no naturales con criterios más restrictivos.

- **Criterios de población en provincias fuera del territorio natural** exigiendo la concentración de presencia en una única plaza.

- **Aspectos financieros (gap comercial)** y cuenta de resultados, para configurar un banco resultante viable en sus aspectos financieros.

Las oficinas que permanecen abiertas, sin contar la recuperación del negocio que pudiera provenir de las que se cierran, concentran por sí mismas, el grueso de la base de clientes de alto valor, de depósitos, de margen de explotación y son las que menor gap comercial agregado presentan.

CLIENTES EMPRESAS VALOR 194 84%

DEPÓSITOS 73.558 86%

GAP INVERSIÓN 3.849 22%

MARGEN EXPLOTACIÓN (sin dot.) 1.107 91%

Para la selección de oficinas a cerrar, se han tenido en cuenta los resultados financieros de las oficinas (balance y rentabilidad) considerando la potencialidad -o falta de ella- de la zona de ubicación (municipio/distrito), la posición competitiva (cuota de mercado relativa), las coberturas, solapamientos y potencial de integración de clientes y aspectos relativos al local y su régimen de tenencia. Se ha realizado así un análisis del potencial de municipios y distritos en relación a la cuota de mercado de las oficinas, ajustando los cierres a las zonas de menor potencial y atractivo para el negocio, para preservar la presencia en zonas más atractivas y de mayor potencial, según la siguiente matriz de decisiones:

Bajo Medio Alto

>L5 Descartar más oficinas abiertas sin dañar liderazgo

Mantener número mínimo de oficinas si eres el único proveedor Descartar más oficinas abiertas sin dañar liderazgo

Mantener número mínimo de oficinas si eres el único proveedor Descartar más oficinas abiertas sin dañar liderazgo

Repescar oficinas descartadas dado el alto atractivo

>1-1,5 Considerar repescar

oficinas descartadas

dado el alto atractivo

>0,5-1 Importante considerar si se desea mantener la presencia en esta área o abandonarla por completo Repescar oficinas descartadas dado el alto atractivo para refuerzo estratégico

>0,3

0,5 Importante considerar si se desea mantener la presencia en esta área o abandonarla por completo Importante considerar si se desea mantener la presencia en esta área o abandonarla por completo Repescar oficinas descartadas dado el alto atractivo para refuerzo estratégico

considerar si se mantiene la presencia en esta área o abandonarla por completo

Los cierres se dividen en aquellos que suponen que la entidad abandona la localidad, debido al cierre de la totalidad de las oficinas en ella situadas y aquellos en los que se mantiene la presencia de una o varias oficinas en la localidad.

Junto con los excedentes que el cierre de oficinas genera de manera directa, se ha realizado un análisis de la carga media de trabajo en la red de oficinas resultante y

que determina la necesidad de revisar y, en su caso, reasignar los recursos dentro de la red de oficinas que permanece. Esta reasignación deberá, lógicamente, ir realizándose a medida que se ejecuten los cierres previstos o en relación con ellos y podrá exigir la movilidad geográfica de los trabajadores a los que afecte. Igualmente, para el resto de los territorios en los que no hay abandono de localidades, se producirá también la reordenación del negocio, oficinas y personas en el ámbito provincial correspondiente.

A tal efecto, entre otras actuaciones que puedan resultar necesarias, la reasignación de personas, se ordenará mediante la medición de la carga de trabajo resultante en las oficinas, lo que, sucintamente, se organizará como sigue:

*- Se calculará un índice de Carga de Trabajo por Oficina (IC), según variables de negocio y aplicando una ponderación otorgada, que permite clasificar toda la red en función de su carga. Ello supone la incorporación de ponderaciones sobre clientes activos por empleado, beneficio (margen de explotación antes de provisiones) por empleado, volumen de negocio por empleado, transaccionalidad (número de operaciones) por empleado y gestión de la morosidad por empleado. El resultado obtenido de cada oficina en cada variable se obtiene como situación comparativa de la oficina en el conjunto de las oficinas **Bankia** (percentiles). El IC por oficina se calcula como el promedio ponderado de las variables analizadas.*

-Como consecuencia de lo anterior, las oficinas no podrán sobrepasar un límite máximo de ratio de clientes activos por empleado ni quedarse por debajo de un número mínimo de empleados y resultarán excedentarias o necesitadas de refuerzos de personal en función de que el IC resultante tras la reasignación de la carga de trabajo sea inferior o superior a lo que se denomina "oficina estándar" (que es aquella que tiene la dimensión y reparto de la carga de trabajo consideradas adecuadas para garantizar su viabilidad económica y acomodo al modelo de negocio determinado en las previsiones del Plan Estratégico). La dotación, mediante reasignación, de un grupo de puestos de trabajo que cubra necesidades o ajustes por la redistribución de cargas de trabajo y la necesidad de creación y dotación, también mediante la reasignación de puestos de trabajo, de centros que administren las cuentas, posiciones a liquidar, desarrollen la actividad recuperatoria para saldos morosos... (hasta un total de 850 puestos de trabajo, cuya cobertura podrá exigir movilidad geográfica), completarán la mayor parte de la reordenación de la red territorial.

Por tanto, el número total de personas afectadas por cada territorio deviene de los excedentes que el cierre de oficinas genera de manera directa y de la reordenación de la carga de trabajo de las oficinas resultantes, tanto por asumir negocio de las oficinas que se cierran como de la propia reordenación del negocio, oficinas y personas en el ámbito provincial correspondiente.

El plan de cierres, por razones de capacidad técnica y operativa, de reducción del impacto en el negocio y en el servicio prestado a los clientes, se realizará de manera paulatina por zonas territoriales. Este plan se irá comunicando con una antelación mínima a su implantación en cada fase territorial de 30 días a la representación de los trabajadores, con indicación del número de trabajadores afectados en cada provincia por los despidos (derivados directamente de los cierres o de la reasignación de cargas de trabajo).

Como medida para aminorar el efecto directo de las extinciones derivadas de la amortización de puestos de trabajo, en el momento en que se efectúe la comunicación a la representación de los trabajadores, se abrirá

un plazo de diez días naturales para que las personas interesadas en proponer su adhesión al proceso, así lo hagan, de acuerdo a las reglas establecidas estos criterios de afectación y de conformidad con el Acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Corresponde a la empresa la decisión sobre la aceptación definitiva de la solicitud de adhesión y la fijación de su fecha de efectos.

La determinación del número de personas afectadas por los despidos en cada fase se realizará a nivel provincial, una vez deducidas las bajas producidas por la decisión empresarial sobre la aceptación de las propuestas de adhesión en esa provincia y descontando a aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por la redistribución de cargas de trabajo y la necesidad de creación y dotación, también mediante la reasignación de puestos de trabajo, de centros que administren las cuentas y posiciones a liquidar.

La designación de las personas que, una vez realizados los ajustes anteriores, se vean afectados por las desvinculaciones se llevará a cabo teniendo en cuenta la valoración resultante de los procesos de evaluación realizados por la entidad respecto de perfil competencia!, indicadores de potencial y cumplimiento de objetivos (en los que se tienen en cuenta factores de servicio al cliente, compromiso, rendimiento, trabajo en equipo y polivalencia). Los procesos de valoración se han extendido a la totalidad de los empleados, se han llevado a cabo por los equipos de técnicos de recursos humanos con una metodología y contenido común, han sido reforzados con entrevistas personales, han sido contrastados con la participación de los responsables directos de cada agrupación y se han revisado conforme a criterios homogéneos.

La comunicación a los afectados por las desvinculaciones se realizará teniendo en cuenta la reducción del impacto en el negocio y en el servicio prestado al cliente, por lo que se deberán ir realizando de manera paulatina y acomodada al desarrollo general de los cierres, durante todo el periodo que dure el reajuste en cada territorio.

B. Reestructuración de servicios centrales.

De manera similar a lo señalado para la red y como complemento a lo indicado en el apartado anterior -que es de aplicación en todo lo que no se refiera exclusivamente a las redes territoriales-, en los servicios centrales se procede a realizar una reestructuración en profundidad derivada principalmente de la reducción general de tamaño de la Entidad, del abandono de determinadas actividades y áreas de negocio por un lado y de la necesaria adecuación de la carga de trabajo como consecuencia tanto de los dos supuestos anteriores, como de la propia disminución del tamaño de la red.

El aligeramiento de la estructura central y de la de apoyo y soporte a las redes territoriales derivan así en la necesidad de reducción de un máximo de 800 empleos, entre los que se incluyen los derivados de:

- Adecuación de las estructuras de las Direcciones Territoriales y Direcciones de Zona como consecuencia de los cierres de las redes de oficinas.

- Adecuación de los Departamentos Staff de las Direcciones Territoriales también como consecuencia de la reducción del tamaño de la red de oficinas.

- El establecimiento de la estructura de la unidad encargada de la venta paulatina de activos y ordenación de las áreas a liquidar (lo que se denomina Legacy Unit) podrá implicar la necesidad de procesos de movilidad geográfica.

- El ajuste necesario por cierre de las estructuras creadas hasta las integraciones de los servicios centrales de las Cajas que dieron origen a **Bankia**.

- Las grandes Unidades de los Servicios Centrales -que se verán afectadas en su totalidad en mayor o menor medida- acomodarán paulatinamente su estructura y tamaño a las nuevas necesidades derivadas principalmente de las actividades que se reducen o abandonan (especial incidencia a título de ejemplo en Red Internacional, Finanzas Corporativas, Mercado de Capitales, Tesorería en Banca Mayorista,...), a la proporcional reducción de carga de trabajo derivada del servicio a las redes territoriales y al resto de grandes transformaciones a abordar (también a título de ejemplo, traspaso de activos inmobiliarios a SAREB, abandono de participaciones industriales...)

Estos procesos, lógicamente y por las mismas razones ya señaladas en el caso de las redes territoriales (capacidad técnica y operativa, necesaria reducción del impacto en el negocio y en el servicio prestado a los clientes) se deberán ir llevando a cabo de manera paulatina y acomodada al desarrollo general de los cierres, reasignaciones, redimensionamiento y reorganizaciones requeridos para la reestructuración general y redimensionamiento de la Entidad. La toma de decisiones que se refieran a la designación de empleados por

el despido colectivo se comunicará a la representación de los trabajadores con una antelación a su fecha de efectos mínima de treinta días, con indicación de la agrupación o unidad funcional a la que correspondan los puestos de trabajo que se suprimen. En el momento en que se efectúe la comunicación a la representación de los trabajadores, se abrirá un plazo de diez días naturales para que las personas interesadas en proponer su adhesión al proceso, así lo hagan, de acuerdo a las reglas establecidas en los criterios de afectación.

Una vez determinado el número de puestos de trabajo necesarios para la adecuación a realizar (puestos a reducir), se procederá a la designación de las personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo y de las personas que, una vez realizados los ajustes referidos, se vean afectados por las desvinculaciones. Las designaciones se llevarán a cabo de acuerdo a los mismos criterios señalados en el caso de las redes territoriales.

C. Cuestiones Generales.

La distribución de cifras de trabajadores afectados (3.700 en las redes territoriales y 800 en servicios centrales), suponen un máximo de 4.500 despidos que no podrá

ser superado por la Entidad en el periodo al que abarca el presente procedimiento y que se extiende hasta 31.12.2015. La mencionada distribución, no obstante podrá registrar trasvases y/o variaciones no superiores a un 15% en cada caso, como consecuencia del desarrollo del propio proceso de reestructuración.

*A juicio de **Bankia**, tras un exhaustivo análisis propio y la aprobación de las autoridades -autorización basada en informes técnicos externos e independientes-, el número de afectados supone una cifra razonable y ajustada a las necesidades generales de reestructuración para garantizar la viabilidad y el mantenimiento de manera estable de la mayoría del empleo, ya que de otra manera no se pueden soportar los costes con el nivel de ingresos existentes sin generar una nueva situación de pérdidas y de falta de competitividad, ni se podría resarcir el apoyo público recibido. La amortización de puestos de trabajo excedentes es así una medida que coopera a la superación de la situación económica negativa. En cuanto a la razonabilidad de la medida, hay que destacar que la amortización de los puestos de trabajo es coherente y contribuye decisivamente a mejorar el débil posicionamiento de la Entidad, optimizando sus recursos y contribuyendo a la mejora de su eficiencia y competitividad.*

La necesidad del ajuste, de reducción de costes y de mejora de la eficiencia no excluyen y se complementan con la búsqueda de otras alternativas que puedan minorar el número de trabajadores finalmente afectados por el despido colectivo y que es uno de los elementos fundamentales del desarrollo del periodo de consultas. El número total de desvinculaciones que efectivamente se lleven a cabo podrá reducirse como consecuencia de la búsqueda de alternativas que permitan la amortización de puestos de trabajo en la Entidad y el acceso al empleo por parte de los empleados afectados. La Entidad está llevando a cabo negociaciones y actuaciones para incorporar procesos de externalización o acuerdos y medidas de otro tipo que permitan la sucesión empresarial que, de formalizarse, supondrían la reducción proporcional en el número de despidos y su correspondiente deducción de los máximos señalados.

La creación de una bolsa de empleo, como refuerzo y complemento del plan de recolocación, en la que se incorporen voluntariamente los empleados afectados por el despido colectivo que estuvieran interesados, reforzaría estas actuaciones permitiendo el acceso a empleos que se puedan ir ofertando como consecuencia de las actuaciones relacionadas directa o indirectamente con lo expresado en el párrafo anterior o para cubrir necesidades de contratación que se pudieran registrar en el futuro.

La determinación de los presentes criterios y su posterior aplicación persiguen que se incorpore el mayor grado de objetividad y que los mismos sean idénticos para todos los empleados. Mediante estos mecanismos se pretende eliminar cualquier riesgo de trato discriminatorio o vulnerador de cualquier derecho fundamental y evitar las actuaciones arbitrarias, como garantía de los límites al ejercicio de la facultad de elección de la empresa.

Como ampliación a lo ya referido, el calendario de aplicación de las desvinculaciones, se irá comunicando a la representación de los trabajadores en primer lugar y posteriormente a los afectados, con los límites temporales mínimos señalados y una vez conocidos los datos y cifras derivados de los procesos recogidos en el presente documento. En el caso de las redes territoriales, la concentración temporal fundamental se producirá de manera paulatina y sucesiva en los diferentes ámbitos territoriales afectados, mientras que en los servicios centrales será más permanente en el tiempo como consecuencia de la acomodación al proceso general de reestructuración. En cualquier caso, el plazo máximo para la realización de despidos será el de 31 de diciembre de 2015.

D. Criterios de Afectación.

Como consecuencia de todo lo anterior, los criterios de afectación propuestos son:

Propuesta de adhesión por parte de los empleados. Podrán proponer su adhesión al proceso de desvinculaciones los empleados que estuvieran interesados en ello, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Periodo inicial de adhesión voluntaria dirigido a la generalidad de empleados

de quince días naturales a partir del 11 de febrero de 2013. Transcurrido ese periodo, la empresa analizará durante un plazo que no excederá de quince días laborales las propuestas, adoptará su decisión y dará respuesta a las mismas.

b) Complementariamente, un periodo de adhesión voluntaria de diez días

naturales a partir de la comunicación a la representación de los trabajadores de las medidas de cierre, reordenación de la red o de la agrupación central o territorial o cualquier otra medida enmarcada en la reestructuración, que derive en supresión de puestos de trabajo. Transcurrido ese periodo, la empresa analizará durante un plazo de cuatro días laborales las propuestas y dará respuesta a las mismas.

c) La empresa podrá no aceptar las propuestas de adhesión explicando las razones de dicha decisión.

d) En caso de aceptación comunicará al empleado la fecha de salida de acuerdo a las necesidades del negocio.

-Determinación de las personas afectadas, en cada provincia y agrupación o unidad funcional: una vez deducidas las bajas producidas por la aceptación empresarial de las propuestas de adhesión totales en esa provincia y descontando a aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto de trabajo para cubrir las necesidades originadas por la redistribución de cargas de trabajo, la Empresa designará a las personas afectadas por salida forzosa de acuerdo al perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración personal llevada a cabo por la Entidad con carácter general.

-En cualquier caso, se cumplirán las exigencias legales sobre permanencia en la empresa, aplicables a los representantes de los trabajadores.

-En el caso de matrimonios o parejas de hecho, solo se podrá afectar a uno de los cónyuges a su elección de acuerdo a las necesidades funcionales y de perfiles requeridos, pudiendo ser necesaria la movilidad geográfica para cumplir este requisito.

-En caso de empleados con alguna discapacidad superior al 33% reconocida y acreditada por los organismos competentes de cada CC.AA., y siempre y cuando exista amortización de su puesto de trabajo, se valorará su reubicación en otro puesto siempre y cuando sea acorde a su perfil profesional.

E. Proceso de Valoración Perfil Competencia! empleados.

Desde abril de 2012 se ha puesto en marcha un proceso de valoración del perfil competencia' en la entidad. El objetivo principal del proceso, que supone la creación de una herramienta de gestión permanente, permite contar con información fidedigna, imparcial y objetiva posible de los empleados para tomar decisiones con criterio, en línea con los principios de **Bankia** de integridad y profesionalidad.

Para llevarlo a cabo se ha reforzado al equipo de Gestores de Personas, formándoles y tutorizándoles para que el proceso fuera transparente, homogéneo y equitativo.

El primer paso ha sido establecer los criterios de valoración en términos de comportamientos observables en el día a día. Se han definido dos perfiles para la valoración, uno aplicable al equipo directivo y otro para el resto de los empleados, acordes con las necesidades del negocio en este momento. Cada una de estas competencias se ha descrito con un estilo sencillo y claro, al igual que los criterios de potencial, para asegurar que los Gestores de Personas realizan una valoración homogénea y de acuerdo a los mismos parámetros.

COMPETENCIAS POTENCIAL

PERFIL DIRECTIVO -VISIÓN DE NEGOCIO

-ORIENTACIÓN A RESULTADOS

- LIDERAZGO DE EQUIPOS
- VOCACIÓN POR EL CLIENTE
- IMPACTO INFLUENCIA
- RESPONSABILIDAD -ASPIRACION Y COMPROMISO
- SOLVENCIA PROFESIONAL
- CONFIANZA EN SI MISMO
- AUTOCONOCIMIENTO
- INTEGRIDAD
- PERFIL RESTO DE PROFESIONALES -SERVICIO AL CLIENTE**
- COMPROMISO
- RENDIMIENTO
- TRABAJO EN EQUIPO
- POLIVALENCIA

El siguiente paso ha sido la valoración de los empleados, que se inició con el equipo directivo (directores, directores de área, directores de negocio, directores territoriales y directores de zona) y que progresivamente se ha extendido a toda la organización, con las siguientes fases:

-Fase 1: A partir del conocimiento que los gestores de personas tienen de su colectivo, complementado con entrevistas, feedback con los superiores jerárquicos e información disponible de todos los empleados, se han evaluado a todos los empleados en base a los criterios descritos anteriormente.

-Fase 2: Para asegurar la mayor fiabilidad de la información, la valoración realizada se ha contrastado y validado sucesivamente con los directores de las agrupaciones correspondientes:

**En la red de empresas y particulares: primero con el Director de Zona/Director de Negocio y después con el Director Territorial/Director Empresas.*

**En los departamentos centrales primero con los Directores de Área y después con el Director de la agrupación.*

*Por último, se han llevado a cabo procesos de **validación de la información**. Se han realizado los análisis estadísticos correspondientes, buscando garantizar una información final fiable, objetiva y sin sesgos.*

4º.- El calendario para las adhesiones individuales a las bajas voluntarias, fue el siguiente:

1. Plazo general: desde el 11 al 26 de febrero.
2. Red de oficinas y Banca de Particulares de la provincia de Madrid: desde el 12 al 26 de Febrero.
3. Red de oficinas de Banca Particulares y Empresas de Valencia, Castellón y Baleares: desde el 20 de febrero al 1 de marzo.
4. Red de oficinas de Banca Particulares y Empresas de Alicante y Murcia: desde el 1 al 10 de marzo.
5. Direcciones Territoriales de Castilla la Mancha, Extremadura, Norte 1 (excepto La Rioja), Norte 2 y Oeste (excepto Ávila): desde el 12 al 21 de abril.
6. Red de oficinas de Banca Particulares y Empresas de La Rioja y Ávila: desde el 14 al 2 de mayo.
7. Secretaría General, Dirección General de Presidencia, Dirección de Tecnología y Operaciones, Dirección de Servicios y Compras, Dirección General Adjunta Comunicación y Relaciones Externas y Dirección de Banca de Negocios (excepto Banca de Empresas): desde el 19 al 28 de junio.
8. Red de oficinas de Banca Particulares y Empresas de Andalucía, Canarias, Cataluña Norte y Barcelona y Cataluña Sur, así como agrupación de Banca Privada: desde el 3 al 12 de septiembre.
9. Área de Vicesecretaría General: desde el 6 al 15 de septiembre.

10. Direcciones de Banca de Negocios, Participadas **Bankia**, S.A., Organización y Transformación, Marketing y Eficiencia: desde el 2 al 11 de octubre.

11. Direcciones de Servicios y Compras, Personas, Riesgos y Auditoría: desde el 28 de octubre al 6 de noviembre.

12. Direcciones Territoriales, Direcciones de Zona y Departamentos staff de Territoriales: desde el 5 al 16 de diciembre.

5º.- Obra en autos las solicitudes de adhesión individualizadas, que se tiene por reproducida.

6º.- La empresa demandada realizó un plan de evaluación de todos sus empleados en el año 2012.

7º.- Obra en autos el listado de desvinculaciones de la empresa demandada, así como las fechas de desvinculación, que se tienen, así mismo, por reproducidas. -Entre las citadas desvinculaciones se produjeron 35 que afectaban a altos directivos de la empresa.

8º.- La empresa demandada ha denegado bajas voluntarias mediante distintos tipos de comunicado, que obran en autos y se tienen por reproducidos. -Obran, así mismo, en autos las cartas de despido, remitidas por la empresa a los trabajadores, a los que impuso bajas forzosas, sin que se haya acreditado, que dichos despidos se ejecutaran con anterioridad a la conclusión del proceso de adhesión de bajas voluntarias.

9º.- El 10-12-2013 la empresa había extinguido 3.502 contratos de trabajo, de los que el 85, 50% corresponden a bajas voluntarias y el 14, 50% a designación directa de la empresa. -La empresa ha venido informando puntualmente a los sindicatos en la comisión de seguimiento.

10º.- El 10-10-2013 la empresa demandada alcanzó acuerdo con CCOO; UGT; ACCAM; SATE y CSICA, basado en el art. 44.9 ET , mediante el que se pactaron las condiciones de subrogación entre **BANKIA** y **BANKIA** HABITAT por una parte y PLATAFORMA PROMONTORIA por otra, mediante la que las primeras transmitieron a la segunda la gestión de activos inmobiliarios y la gestión de activos financieros, considerados unidades productivas autónomas. - Dicho acuerdo obra en autos y se tiene por reproducido. -Los activos inmobiliarios transmitidos ascienden a 90.000 y los activos financieros a 57.000, lo que supone una cartera financiera valorada en 35.000 MM euros.

11º.- El 18-12-2013 **BANKIA** pactó con los sindicatos, referidos en el hecho anterior, para pactar las condiciones de subrogación contractual por parte de ENERGÍA WEB, SA, filial del grupo ACCENTURE por el que la segunda se encargará de la administración y gestión de proveedores, concursos y litigios, tratándose también de una unidad productiva autónoma.

12º.- Los trabajadores, subrogados por ambas mercantiles, que solicitaron adherirse a las bajas voluntarias, vieron denegadas sus solicitudes, mediante comunicaciones, en las que se manifestaba que sus puestos de trabajo no se extinguirían, puesto que serían subrogados por las mercantiles reiteradas.

13º.- El 16-12-2013 la empresa abrió una nueva ventana para la promoción de bajas voluntarias en BANCA DE EMPRESAS, aunque la retiró a propuesta sindical.

14º.- La empresa demandada ha realizado tres contrataciones desde que se alcanzó el acuerdo de 8-02-2013.

15º.- Se ha intentado la mediación ante el SIMA. Se han cumplido las previsiones legales."

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO. Su Letrada, Sra. Morcillo Garmendia, en escrito de fecha 21 de marzo de 2014, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.c) de la LRJS , por infracción de los arts. 9.3 y 24 de la Constitución Española . SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.c) de la LRJS , por infracción de los arts. 5.2 y 153.1 de la LRJS . TERCERO.- Al amparo del art. 207.c) de la LRJS , por infracción de los arts. 24 de la CE , 97.2 de la LRJS y los arts. 209.3 y 4 y 218.1 y 2 de la LEC . CUARTO.- Al amparo del art. 207.c) de la LRJS , por infracción de los arts. 24 CE , 97.2 de la LRJS y los arts. 209.3 y 4 y 218.1 y 2 de la LEC . QUINTO.- Al amparo del art. 207.d) de la LRJS , por error en la apreciación de la prueba obrante en autos. SEXTO.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS , por infracción del art. 153.1 de la LRJS . SÉPTIMO.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS , por infracción del Acuerdo de 8 de febrero de 2013.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 2 de julio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- EL CONFLICTO COLECTIVO INTERPUESTO.

1. Pretensión principal.

Mediante demanda presentada el 9 de septiembre de 2013 y aclarada el 20 del mismo mes, la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso un conflicto colectivo contra **Bankia** S.A., Secciones sindicales de UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA y SATE; el litigio decía referirse a todos los trabajadores afectados por el despido colectivo pactado el 8 de febrero de 2013.

Alega la recurrente que la entidad bancaria no ha respetado lo pactado, puesto que ha incumplido los plazos establecidos para la adhesión voluntaria a la extinción indemnizada, ha despedido a trabajadores antes de finalizar el proceso de bajas incentivadas, no ha aplicado medidas de movilidad geográfica o funcional, no ha aplicado los criterios establecidos para la valoración de trabajadores, a pesar de ser estos inconcretos y ha impedido adherirse a la baja incentivada a los trabajadores que pasan a prestar servicios en otras entidades al verse afectados por un proceso de externalización. Lo reclamado de la Audiencia Nacional es que declare:

"1. - El incumplimiento realizado por parte de la Entidad demandada de lo acordado en el Acuerdo Laboral de 8 de febrero de 2013 así como de su Anexo III por el abuso de poder, indefensión y arbitrariedad, ejercidos por la Entidad.

2. - Además y por lo anterior, que se obligue a la Entidad a cesar en los rechazos de las solicitudes recibidas y se proceda a la aprobación de todas las adhesiones de bajas indemnizadas realizadas hasta la fecha de la presentación de la presente demanda, y las que se encuentren en trámite hasta la precitada fecha, así como las que se puedan producir hasta el día de la sentencia."

2. La sentencia de instancia.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó su sentencia 4/2014, de 16 de enero, poniendo fin al proceso en la instancia. Su fallo contiene un doble pronunciamiento:

a) Por un lado, estima la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la primera petición de la demanda.

b) Por otra parte desestima las restantes pretensiones deducidas y absuelve a los sujetos demandados.

La primera parte de la resolución (inadecuación de procedimiento) respecto a la correlativa pretensión de la demanda (incumplimiento del Acuerdo) se basa en que para determinar si se ha producido o no el incumplimiento denunciado sería necesario examinar la situación de cada trabajador afectado por el despido colectivo de forma individualizada, lo que excede del proceso de conflicto colectivo. Añade que cualquier reproche que pretenda realizar CGT -inconcreción de los criterios de afectación, inexistencia de un proceso de valoración de los puestos de trabajo...- debió plantearse (y no se hizo) por el sindicato, legitimado a tales efectos, en un proceso de impugnación de despido colectivo.

Por otro lado, considera que la segunda pretensión (que **Bankia** acepte las solicitudes de adhesión a bajas indemnizadas) sí tiene cabida en el procedimiento de conflicto colectivo; en consecuencia, procede a examinarla:

Estudia la denunciada vulneración del derecho a la igualdad derivada de la no admisión de las solicitudes de adhesión (bajas incentivadas) de los trabajadores que pasaron subrogados a prestar servicios para otras empresas como consecuencia de un proceso de externalización. La sentencia excluye que tal vulneración se produjera puesto que, a diferencia del resto de los afectados por el ERE, dichos trabajadores mantienen sus puestos de trabajo, por lo que no estamos ante situaciones comparables.

Examina la redacción del capítulo II del Acuerdo de 8/2/2013 a fin de precisar si tiene razón el sindicato demandante en lo que pide. La sentencia concluye que del referido Acuerdo se desprende que la decisión de aceptar o denegar la baja voluntaria compete en exclusiva a la empresa, sin que la admisión de bajas diferidas en el tiempo conculque lo acordado.

A la vista de esas argumentaciones, extensamente desarrolladas por la Audiencia Nacional, se desestima la segunda pretensión ejercitada en demanda.

3.El recurso interpuesto, su impugnación e Informe.

Recorre ahora en casación el Sindicato demandante y plantea siete motivos de recurso. Los cuatro primeros se dirigen a la consecución de una declaración de nulidad de actuaciones; el quinto insta la revisión del relato fáctico, el sexto impugna la apreciada inadecuación de procedimiento; el séptimo cuestiona la errónea interpretación por la Sala de instancia del Acuerdo de 8/2/2013.

Por su lado, mediante escrito de diez de abril de 2014 la representación Letrada de **Bankia** formuló alegaciones a todos y cada uno de los motivos del recurso, interesando su desestimación.

Asimismo, con fecha 22 de octubre de 2014 emitió su Informe el Ministerio Fiscal, considerando el recurso improcedente. Interesa advertir que el Ministerio Fiscal ante la Sala de lo Social de la AN estimó que no procede que sea tenido como parte en el proceso, dado que no consta en el mismo alegada vulneración de ningún derecho fundamental

De ambos escritos se dio traslado al Sindicato recurrente a fin de que pudiera formular alegaciones, lo que llevó a cabo en fecha 13 de mayo de 2014.

Los motivos de recurso desenvueltos, junto con las alegaciones vertidas en su impugnación o la dúplica y el Informe del Fiscal, serán examinados en nuestra sentencia siguiendo el orden acogido por los artículos 207 LRJS (al establecer los motivos del recurso) y 215 del mismo Cuerpo legal (al disciplinar al contenido de la sentencia).

SEGUNDO.- SOLICITUD DE NULIDAD DE ACTUACIONES (MOTIVOS 1º A 4º DEL RECURSO).

El vigente artículo 207.c) LRJS contiene dos submotivos claramente diferenciables, tanto por su índole o naturaleza cuanto por sus efectos o consecuencias. A su tenor, el recurso de casación puede interponerse por *quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.*

Los cuatro primeros motivos del recurso se amparan en esta apertura casacional. Para evitar tediosas reiteraciones, habremos de comenzar recordando el alcance de este cauce impugnatorio, en especial cuando se denuncia la vulneración del derecho a la prueba (motivo 1º), el desconocimiento del derecho al proceso debido (motivo 2º), el carácter incongruente de la sentencia dictada (motivo 3º) o la omisión del origen de todos los hechos probados (motivo 4º).

Con la expuesta finalidad, interesa ahora recopilar brevemente los principales requerimientos (legales y jurisprudenciales) que acompañan al precepto reproducido.

1. Necesidad de que el recurso de casación cumpla las exigencias formales de la LRJ.S.

El carácter extraordinario del recurso de casación aparece explicitado, sin dejar lugar a ningún género de dudas, cuando se dispone que la Sala de lo Social del TS conocerá «en los supuestos y por los motivos» establecidos en la Ley (art. 205.1 LRJS). Las «resoluciones» recurribles aparecen descritas en el artículo 206 LRJS y los «motivos» en el artículo 207 LRJS . Su interposición, en consecuencia, no podría realizarse con fundamento en meros -aunque fueren legítimos- intereses del recurrente, en función de su discrepancia con el criterio acogido por el Tribunal *a quo* , sino que forzosamente ha de tomar su apoyo en las razones permitidas al efecto (los llamados «motivos del recurso»).

La clave está en la matizada afirmación que ya hace tiempo realizara el propio Tribunal Constitucional: en el recurso de casación las exigencias formales adquieren una especial relevancia, pues los requisitos de esta naturaleza parecen consustanciales a ese instituto procesal. Ahora bien, es preciso distinguir entre el rigor formal, que viene exigido o, cuando menos, justificado, por la naturaleza del mismo recurso, y un exceso formalista que no puede cumplir otra función que la de dificultar la utilización del instrumento procesal (STC 17/1985).

2. Incumplimiento de las normas reguladoras de la sentencia.

La primera parte del art. 207.c) LRJS alude a vulneración de las normas reguladoras de la sentencia. La concurrencia de este motivo requiere, obviamente, que se haya desconocido una de las prescripciones procedimentales importantes, relevantes o «esenciales» y que, precisamente, se trate de una de las normas configuradoras de la sentencia.

Las sentencias han de ajustarse a ciertas exigencias (arts. 24.1 y 120.3 CE ; arts. 247 y 248.3 LOPJ ; arts. 97 ss. LRJS), de las cuales ahora se dice que si son «esenciales» deben observarse, so pena de que se

recurran en casación. Sin perjuicio de las matizaciones que puedan formularse en orden a la determinación de qué normas infringidas son esenciales y qué otras sólo accesorias, parece que entre las contempladas por el motivo del recurso han de incluirse los siguientes supuestos:

- Las sentencias que, lejos de ser claras y precisas (art. 218.1 LEC) contengan en el fallo pronunciamientos contradictorios.

- Las sentencias que no sean congruentes respecto de las peticiones deducidas por los litigantes (art. 218.1 LEC) por resolver sobre problemas o cuestiones ajenas a las planteadas en su momento. Pero téngase en cuenta que algunas excepciones (v. gr. , incompetencia) pueden ser estimadas de oficio y que la íntegra desestimación de la demanda (sin perjuicio de que haya de ser motivada) nunca puede ser incongruente.

- Las sentencias incompletas por carecer de antecedentes fácticos, declaración de hechos probados, de fundamentos jurídicos o de parte dispositiva (art. 97.2 LJS ; art. 218.2 LEC).

Recuérdese aquí la imposibilidad de que la determinación de la cantidad que deba abonarse, cuando eso sea lo decidido por la sentencia, se reserve para la fase de ejecución (cfr. art. 99 LJS con 219.1 LEC).

- Las sentencias que después de firmadas han sido no ya aclaradas o completadas en sus omisiones, sino variadas o modificadas (214.1 LEC), pues contradicen las elementales garantías del proceso y las exigencias de la seguridad jurídica (arts. 9.3 CE y 267.1 LOPJ).

- Las sentencias insuficientes desde el punto de vista material, por no pronunciarse sobre todas las pretensiones deducidas en el pleito y dejar sin decidir alguno de los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate (art. 218.1 LEC), en cuyo supuesto hay una denegación tácita y parcial de tutela judicial (STC 3/1989, de 18 enero). Una de las variantes del supuesto viene dada por dictarse la sentencia «sin haber resuelto en la misma una cuestión previa propuesta». (art. 168.4 de la LPL de 1980).

- Las sentencias en cuya votación interviene un Magistrado ajeno a los que integraron la Sala que deliberó y votó sobre el caso pues ello colisiona con lo querido por los arts. 252 y 257 LOPJ (STS 10 junio 1996, rec. 254/1995).

3. Desconocimiento de los actos y garantías procesales.

La redacción del segundo tramo del artículo 207.c) LRJS trae a la memoria, de inmediato, el artículo 238.3º LOPJ , donde se proclama la nulidad de los actos judiciales «cuando se prescinda total y absolutamente de las normas esenciales de procedimiento establecidas por la ley o con infracción de los principios de audiencia, asistencia y defensa, siempre que efectivamente se haya producido indefensión».

Como se ha recordado, la casación procede por quebrantamiento de las normas *que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte*. De este modo, la operatividad del precepto requiere la concurrencia de hasta tres requisitos cumulativos:

Desconocimiento de una norma reguladora de los «actos y garantías» procesales.

Carácter «esencial» de la formalidad o garantía presuntamente quebrantada. En realidad, esto es difícilmente separable de los efectos o consecuencias producidos, esto es, del resultado que la infracción comporta.

Resultado de indefensión. La indefensión no tiene por qué ser probada, bastando con que resulte razonable y verosímil su producción.

La concurrencia de estas irregularidades puede obedecer a un haz de supuestos, entre lo que destacan la denegación del recibimiento a prueba (arts. 87.1 LRJS y concordantes) o de alguno de los medios de prueba (art. 90.1 LRJS) oportunamente interesados por las partes (arts. 90.2 y 87.1 LRJS), siempre que la misma fuere trascendente y produjere el resultado prohibido. Pero la actividad procesal exigible a las partes intervinientes en el proceso desemboca en el fracaso del recurso caso de que no se haya protestado -como, por lo demás, prevé y pide el art. 87.2 LRJS - al momento de haberse producido la denegación de la prueba propuesta. Estamos ante un cuarto requisito, por tanto, para que se cumplan las exigencias legales que adornan el motivo examinado.

Fundamentar el recurso en tal tipo de infracción requiere «que se haya pedido la subsanación de la falta o transgresión en la instancia en que se hubiere cometido [...] con la salvedad [...] de que fuere ya imposible la reclamación» (analógicamente, art. 469.2 LEC). La *bona fides* exigible a los intervinientes en el proceso no tolera que los defectos formales sean silenciados para, sólo si al término del proceso interesa impugnar su resolución, fundar en ellos un ataque al desenlace final; hay que señalarlos de inmediato a fin de que

se puedan subsanar, siempre que ello proceda [cfr., en este sentido, art. 89.1.b) LRJS]. Por ello mismo, las irregularidades provocadas por una de las partes procesales carecen de enjundia como para permitirle instrumentar un recurso basado en la hipotética indefensión producida (STC 60/1983, de 6 julio).

TERCERO.- VULNERACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE PRÁCTICA DE LA PRUEBA (MOTIVO 1º).

Como se ha avanzado, ejemplo claro de vulneración de las garantías procesales es el referido a la aportación de pruebas por parte de los litigantes. Esta es la concreta manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva que ahora se denuncia.

1. Formulación del motivo.

Se recurre al amparo del art. 207.c) de la LRJS , por infracción de los arts. 9.3 y 24 de la Constitución Española . En el primer motivo alega el recurrente infracción de las normas relativas a la aportación y práctica de la prueba. En resumen, explica que el 9 de enero de 2014 presentó escrito adjuntando documentos al proceso, constando esos documentos en un CD cuyo contenido, conforme acredita la diligencia de la Secretaria de la Sala de 10 de enero de 2014, no se pudo incorporar al expediente electrónico por problemas técnicos.

De ello deduce la recurrente que los documentos obrantes en el CD no se han podido examinar ni valorar por la Sala, lo que le ocasiona indefensión. También expone que solo ha tenido conocimiento de esta importante anomalía al acceder a los autos para su estudio y posterior interposición del recurso de casación.

2. Consideraciones del Tribunal.

A) En relación a este motivo hemos de indicar que, en contra de lo que argumenta la recurrente, consta en las actuaciones un CD rotulado como "documental prmto 391/13 del nº 79 al 179.2 CGT", cuyo contenido es accesible.

Dicho soporte tecnológico contiene los documentos indicados en el descriptor nº 126 del expediente digital. Basta la técnica habitual de acceso al referido soporte (doble clicado) para que se despliegue el menú de los documentos 79 a 179.2, todos ellos perfectamente accesibles, sin necesidad de contraseña alguna y con el formato PDF.

Por tanto, todo indica que los problemas han surgido a la hora de incorporar los documentos al expediente digital, lo que acreditó la Secretaria del Tribunal el 10 de enero de 2014 (descripción 127). Pero ello no implica que la prueba haya sido ignorada o que resultase inaccesible.

Dicho de otro modo: los documentos en cuestión sí obran en las actuaciones y sí han podido ser examinados por la Sala de instancia, puesto que constan en CD independiente. En consecuencia, quiebra por su propia base el argumento edificado para construir este primer motivo.

B) Adicionalmente, tampoco la parte recurrente ha desplegado todo el celo exigible como para que hubiera podido triunfar su pretensión de nulidad aún cuando los documentos no estuvieran accesibles.

Como apunta el Ministerio Fiscal, esta concreta prueba, incumpliendo el requerimiento de aportación, que establecía el plazo de cinco días hábiles, se presentó mediando un solo día hábil. Por otro lado, la certificación incorporada a los autos de la Secretaria de la Sala es de fecha 10 de enero de 2014, por lo que la actora tuvo tiempo para subsanar dicho defecto; el juicio oral se celebró el día 13 del mismo mes.

C) Tampoco concurre el requisito de indefensión que se exige legalmente para justificar una consecuencia tan relevante cual la nulidad de actuaciones.

El resultado de indefensión que el artículo 207.c) LRJS exige es afirmado por la recurrente, anudándolo a la ausencia de los documentos en el expediente digital.

La LRJS, en sintonía con una extensa doctrina constitucional, exige atender a las consecuencias de cada concreto incumplimiento denunciado para aquilatar su entidad y repercusión. No basta con que se haya desconocido una garantía procesal relevante para que la casación deba estimarse, sino que resulta imprescindible el surgimiento de la indefensión. Por eso el escrito de formalización del recurso debe exponer la pertinencia y fundamentación exigibles del motivo, como quedó expuesto (art. 210.2 LRJS).

La argumentación vertida al efecto por el recurso comporta una serie de valoraciones procesales opuestas a las asumidas por la Audiencia Nacional; hemos de adelantar que no compartimos la impugnación sobre la inadecuación de procedimiento que desarrolla el recurso. El contenido de los documentos aportados (aunque se pasara por alto la extemporaneidad de ello), en modo alguno conduce a entender que el

procedimiento de conflicto seguido es el adecuado para defender la primera de las pretensiones de la demanda o para estimar las restantes.

D) El sindicato recurrente confiere un contenido erróneo a la Diligencia secretarial de 10 de enero de 2014.

Por último, pero en modo alguno irrelevante, sucede que el motivo de recurso está presuponiendo que la Secretaria del Tribunal ha constatado que la prueba aportada no se incorpora a los autos. Basta con leer la Diligencia de constancia para comprobar que en absoluto es así:

DILIGENCIA DE CONSTANCIA.- En Madrid, a diez de enero de dos mil catorce. La pongo yo para hacer constar que, en el día de la fecha, se hace entrega en la Sala de lo Social de prueba documental, en soporte digital CD, presentado por la Letrada sra. Morcillo Garmendia en representación de FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CREDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CGT en la DEM. 391/13 , al no haber podido integrarlo en su totalidad en el EJE por: - No haberse podido incorporar la prueba por problemas técnicos, habiéndolo intentado en dos ocasiones, y consultada la Subdirección no se han podido determinar las causas. Doy fe. LA SECRE.

Queda claro que lo sucedido es que esa prueba aparece desglosada en los autos, no incorporada al expediente digital por razones técnicas. Pero el trámite seguido no es, en absoluto, el de apartar la prueba del proceso, sino el de integrarla con autonomía física. Todo lo contrario de cuanto el recurrente viene manifestando. La prueba documental se ha entregado a la Sala, incluso con mayor notoriedad que las restantes, dada su corporeidad individualizada.

3. Desestimación.

En suma: no ha habido infracción de las formas y garantías procesales; la prueba tardíamente aportada pudo rechazarse; la prueba acabó siendo incorporada a los autos y el recurso pudo fundar en ella sus tesis, como así ha hecho; la indefensión es inexistente.

Huelga advertir que una cosa es que los documentos estén en los autos y sean accesibles y otra bien diversa que hayamos de considerar acertado el razonamiento que a partir de ellos realiza el recurso.

CUARTO.- INCONGRUENCIA INTERNA DE LA SENTENCIA (MOTIVO 2º DEL RECURSO).

1. Formulación del motivo.

Se recurre la sentencia al amparo del art. 207.c) de la LRJS , por infracción de los arts. 5.2 y 153.1 de la LRJS .

Conforme al artículo 5.1 LRJS , "si los órganos jurisdiccionales apreciaren la falta de jurisdicción o de competencia internacional, o se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia, del territorio o de la función, dictarán auto declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho". El artículo 5.2 (que es el precepto denunciado) dispone que " *Igual declaración deberán hacer en los mismos supuestos al dictar sentencia, absteniéndose de entrar en el conocimiento del fondo del asunto*".

Por su lado el artículo 153.1 LRJS abre el Capítulo dedicado a los conflictos colectivos y prescribe lo siguiente:

Se tramitarán a través del presente proceso 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 la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 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 artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley . Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley .

En esta ocasión la solicitud de nulidad de actuaciones se imputa al quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia, que le han producido indefensión. Se protesta como consecuencia del acogimiento por la Sala de la excepción de la inadecuación

de procedimiento (rechazando la tramitación conforme a las reglas del conflicto colectivo) y del contenido de la misma, puesto que no se limita a la declaración de esa incompetencia.

El recurso reprocha a la sentencia recurrida que, a pesar de haber apreciado la excepción de inadecuación de procedimiento, contiene pronunciamientos relacionados con el fondo del asunto. La sentencia, concluye el razonamiento de CGT, "deja enjuiciados aspectos de fondo sobre los que no se debió pronunciar" pues lo exigido por el artículo 5.2 LRJS es que la declaración de incompetencia se acoja "absteniéndose de entrar en el conocimiento del fondo del asunto".

2. Consideraciones del Tribunal.

A) El artículo 5.2 LRJS , cuya infracción se denuncia, contempla la declaración de incompetencia por razón de la materia, del territorio o de la función y nada de ello ha sucedido en el presente caso.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha apreciado la existencia de una radical inadecuación de procedimiento respecto de la primera pretensión de la demanda. Pero ello es bien distinto de lo que el Sindicato recurrente entiende que ha sucedido.

Como certeramente apunta el Ministerio Fiscal, la parte recurrente confunde la incompetencia de jurisdicción, que lógicamente veda al tribunal la posibilidad de resolver el fondo del asunto, con la inadecuación del procedimiento.

B) Puesto que la demanda presentada albergaba varias pretensiones, la sentencia recurrida examina aquellas que no están afectadas por la inadecuación de procedimiento.

En concordancia con el fallo de la sentencia recurrida, más arriba reproducido, su Fundamento de Derecho Tercero explica a la perfección la decisión adoptada: " *se impone, por consiguiente, estimar la excepción de inadecuación de procedimiento en lo que se refiere a la primera pretensión de la demanda, porque no se ajusta a las exigencias del art. 153.1 LRJS* ".

Es decir, como venimos sosteniendo, la inadecuación de procedimiento se predica de una sola pretensión, cuya valoración queda al margen. Como es lógico, ello no impide que se puedan examinar las otras, tal y como se expresa en los Fundamentos Cuarto (sobre que se obligue a la Entidad a cesar en los rechazos de bajas voluntarias) y Quinto (acerca de que la aceptación o denegación de las bajas corresponde exclusivamente a la empresa).

Más aún, si la resolución cuestionada hubiera optado por no examinar esas otras materias (las que quedan al margen de la inadecuación procedimental) estaríamos ante una palmaria incongruencia *infra petita* que habría comportado vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y podría haber desembocado, entonces sí, en la anulación de la sentencia.

C) El examen de las cuestiones de fondo (interpretación del Acuerdo de 8 de febrero de 2013) se lleva a cabo de manera instrumental en orden a la resolución de la segunda pretensión.

Puesto que, como queda expuesto, la inadecuación de procedimiento no afecta íntegramente a las pretensiones formuladas sino solo a la primera de ellas es claro que la segunda solo podría resolverse fundadamente analizando las cuestiones fácticas y jurídicas que le son inherentes.

No es posible condenar o absolver a **Bankia** de la pretensión de que acepte todas las solicitudes de bajas presentadas por los trabajadores sin un previo examen del alcance que posea el Acuerdo colectivo de referencia.

3. Desestimación del motivo.

La sentencia no aprecia incompetencia del órgano que la dicta, sino inadecuación de procedimiento. El precepto supuestamente vulnerado es inaplicable al caso.

La sentencia recurrida no se pronuncia sobre la pretensión afectada por el vicio procesal detectado (eventual incumplimiento por parte de **Bankia** del Acuerdo Laboral de 8 de febrero de 2013 y su Anexo III).

Cuando la sentencia examina la segunda pretensión y la desestima no se está vulnerando el artículo 5.2 LRJS ni ningún otro precepto relacionado, sino tutelando el interés del demandante.

QUINTO.- INCONGRUENCIA EXTRA PETITUM (MOTIVO 3º).

Al amparo del art. 207.c) de la LRJS , se denuncia la infracción de los arts. 24 de la CE , 97.2 de la LJRS y los arts. 209.3 y 4 y 218.1 y 2 de la LEC .

1. Formulación del motivo.

En el tercer motivo, subsidiario respecto de los anteriores, se denuncia incongruencia extra petitum de la sentencia al haberse pronunciado sobre cuestiones - posibilidad de que la empresa admita o no las adhesiones a las bajas incentivadas de trabajadores afectados por la externalización - no planteadas por la demanda. Entiende el sindicato recurrente que su demanda sólo insta el reconocimiento del derecho de dichos trabajadores a solicitar la baja indemnizada, pero no el derecho a que les sea concedida.

Esta vez la nulidad de actuaciones se articula a partir de las normas que regulan el contenido y requisitos de la sentencia, a la que se achaca el pronunciamiento acerca de materias no planteadas al promoverse el conflicto colectivo.

2. Consideraciones del Tribunal.

A) En esencia, lo que la CGT ha obtenido del órgano judicial a quien solicitó tutela es una respuesta completa a sus pretensiones.

Coincidimos con la valoración del Ministerio Fiscal, para quien no se ha producido el vicio denunciado. Lejos de eso, lo que hace la sentencia recurrida es: a) por una parte acoge la excepción de inadecuación de procedimiento por cuanto afecta a lo solicitado en la primera petición; b) por otra parte, desestima de forma razonada la segunda pretensión, de condena de la empresa.

No se ha cometido el vicio que se denuncia, pues la sentencia ha resuelto todas las cuestiones jurídicas planteadas.

B) No se ha producido incongruencia en ninguna de sus modalidades, sino concordante solución de los problemas suscitados.

Como ya decía el artículo 359 LEC-1881 , «las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito» y «harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate». Pero «el tribunal, sin apartarse de la causa de pedir (puede), acudiendo a fundamentos de hecho o de derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, (resolver) conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes» (art. 218.1 LEC).

Como advierte el Tribunal Constitucional, quiere esto decir que la *incongruencia* -«desajuste entre la respuesta judicial y los términos en que los litigantes han configurado el debate, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido» (SSTC 20/1982 , 67/1993 , 224/1997, de 11 diciembre)- resulta de confrontar la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso delimitado por sus elementos, subjetivos y objetivos, causa de pedir y *petitum* , pero tal confrontación no significa una conformidad rígida y literal con los pedimentos de los suplicos de los escritos (STC 171/1993, de 27 mayo).

Bastan estos recordatorios de doctrina constitucional y de preceptos legales para poner de relieve que no puede prosperar la censura que el motivo de recurso alberga.

C) La sentencia no incurre en error por examinar la situación de los trabajadores afectados por procesos de externalización al amparo del artículo 44 ET .

En este punto el motivo del recurso es difícilmente comprensible. Si la sentencia de instancia se adentra en la cuestión reseñada es porque la CGT ha suscitado la cuestión en el propio proceso.

El recurso pretende que la sentencia no debía haber examinado la eventual infracción del derecho a la igualdad en la denegación de solicitudes de adscripciones al despido colectivo pero, a la vez, argumenta que se ha infringido ese derecho por parte de **Bankia**. Semejante contradicción propicia que el Ministerio Fiscal considere que la argumentación no merece respuesta especial o que el escrito de impugnación llegue a hablar de "el colmo de la desenvoltura".

3. Desestimación del motivo.

El recurso presupone que el órgano judicial está maquinaalmente obligado a responder las pretensiones que se formulan ante el mismo. Sin embargo, la propia exigencia de tutela judicial, las normas reguladoras de la sentencia y la jurisprudencia (constitucional, ordinaria) reclaman una fundamentación suficiente de la respuesta dada, a su vez condicionada por el debate procesal desarrollado.

Así las cosas, los pretendidos desajustes o errores de la sentencia de la Audiencia Nacional son inexistentes. Entiende que hay inadecuación de procedimiento respecto de una parte de lo solicitado y razones para la desestimación respecto del resto.

SEXTO.- INFRACCIÓN DE LAS REGLAS REGULADORAS DE LA SENTENCIA RESPECTO DE LOS HECHOS PROBADOS (MOTIVO 4º).

Se desarrolla un cuarto motivo de recurso, también al amparo del art. 207.c) de la LRJS , por infracción de los arts. 24 CE , 97.2 de la LRJS y los arts. 209.3 y 4 y 218.1 y 2 de la LEC .

1. Formulación del motivo.

El motivo denuncia falta de concreción e insuficiente relato fáctico. En particular, se echa de menos la identificación de las pruebas a partir de las que se han obtenido los hechos probados 12º y 13º de la sentencia.

Se interesa la nulidad de la sentencia "en base a la falta de determinación de todos los hechos probados", pero se incide solo en que los 12º y 13º no indica a partir de qué pruebas o documentos se han obtenido.

2. Consideraciones del Tribunal.

A) Carece de sentido la descalificación de todos los hechos probados porque faltan los 12º y 13º en el Fundamento Segundo.

Una cosa es que la sentencia haga constar 15 hechos probados y otra, muy diferente, que en un fundamento de la misma se aluda a la mayoría de los hechos y se omita la mención a dos de ellos.

El recurso asume una visión formalista y errónea sobre la estructura de la sentencia y su contenido. Recordemos que sólo podrá afirmarse que la narración histórica es insuficiente cuando en ella no se contengan los hechos de relevancia en el pleito que han quedado acreditados en virtud de la prueba practicada en el mismo (SSTS 4 octubre 1995, rec 5/1995 ; 22 enero 1998 ; etc.).

El recurso omite la reflexión acerca de por qué la carencia de explicación que afecta a dos de los quince hechos probados debe comportar la declaración de nulidad de la sentencia y no la extirpación o neutralización de los supuestamente anómalos.

B) Se apoya en presupuesto falso la afirmación de que en el Fundamento Segundo faltan los Hechos Probados 12º y 13º.

Presuponiendo la buena fe de la entidad recurrente, hemos de manifestar que no alcanzamos a entender que se denuncie como motivo de nulidad de la sentencia la omisión de las pruebas en que se basa la declaración como probados de los hechos 12º y 13º.

Basta la lectura de los subapartados k) y l) del repetido Fundamento para comprobar que la sentencia ha cumplido de manera escrupulosa las exigencias del artículo 97.2 LRJS .

Adicionalmente, por cuanto se refiere a la *incorporación en los fundamentos de derecho de las razones en que se apoya la declaración de hechos probados* , debe recordarse que ello no se opone a la libre valoración de la prueba que corresponde al juzgador, sino que alude a la necesidad de explicar los elementos de este juicio (STC 44/1989 , de 20 febrero).

C) El hecho probado 12º aparece correctamente justificado por la sentencia, sin que haya omisión alguna.

Se trata de un hecho relacionado con la eventual adhesión de los trabajadores que integraban unidades traspasadas a las empresas Plataforma Promontorio y Energía web. Conforme a su tenor

Los trabajadores, subrogados por ambas mercantiles, que solicitaron adherirse a las bajas voluntarias, vieron denegadas sus solicitudes, mediante comunicaciones, en las que se manifestaba que sus puestos de trabajo no se extinguirían, puesto que serían subrogados por las mercantiles reiteradas.

En el Fundamento de Derecho Segundo de la sentencia recurrida, apartados j) y k) puede verse la explicación exigida por el art. 97.2 LRJS :

*j. - Los hechos décimo y undécimo de los acuerdos citados, que se aportaron como documentos 2 y 3 de **BANKIA** en el acto del juicio, que fueron reconocidos por CGT, quien admitió pacíficamente el número y valor de los activos traspasados a PROMONTORIA.*

k. - El duodécimo se tiene por probado en los términos expuestos, porque aparece como pacífico en el acta del juicio, sin que la demandante, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, probara otras contrataciones.

Basta esa lectura detenida para comprobar que el recurso de CGT, en este punto, está edificado sobre un presupuesto por completo falso; la sentencia recurrida ha dado sobrada explicación del origen de ese hecho.

D) El hecho probado 13º no aparece convenientemente justificado, a los efectos del artículo 97.2 LRJS .

Conforme a este hecho probado "El 16-12-2013 la empresa abrió una nueva ventana para la promoción de bajas voluntarias en BANCA DE EMPRESAS, aunque la retiró a propuesta sindical".

Aunque el recurso denuncia que la sentencia omite la explicación sobre el origen, lo cierto es que el apartado l) del Segundo Fundamento de Derecho indica que el mismo se basa en "la papeleta de mediación que acompañó a la demanda".

Es evidente que la sentencia ha traído aquí la justificación referida al hecho probado 15º y que ha omitido la propia del 13º. Por tanto, aunque ha mediado la confusión expuesta, el recurso acierta al cuestionar la validez del hecho probado 13º.

Ahora bien, puesto que se trata de dato del todo inocuo para adoptar las decisiones combatidas y el recurso ha prescindido de exponer las consecuencias que se siguen de la omisión reseñada, no queda más remedio que concluir que nos encontramos ante error intrascendente, que en modo alguno puede generar las drásticas consecuencias interesadas.

3. **Desestimación del motivo.**

La sentencia no ha omitido la indicación de las pruebas en que se basa el hechos probado 12º, en contra de lo que el motivo del recurso indica.

Sí es cierto que no se indica en la sentencia el material probatorio a partir del cual se construye el hecho probado 13º, pero se trata de una circunstancia colateral para el litigio, y que carece de toda incidencia desde la perspectiva del artículo 207.c) LRJS .

Adicionalmente, el recurso no razona de manera explícita sobre la pertinencia del motivo y nada le impedía haber interesado la revisión parcial de hechos probados, si es que ello convenía a su derecho.

SÉPTIMO.- DEFICIENTE VALORACIÓN DE LA PRUEBA (MOTIVO 5º).

Al amparo del art. 207.d) de la LRJS , se denuncia error en la apreciación de la prueba obrante en autos.

1. **Formulación del motivo.**

Se articula un motivo específicamente dedicado a la revisión de los hechos probados: porque no se halla conforme con el contenido del hecho 5º; por entender que no ha quedado probado lo que se da como tal en el hecho 6º; por interesar la modificación del hecho 8º; y, por último, al solicitar una adición de un hecho nuevo en relación con el probado duodécimo.

2. **Exigencias procesales para la revisión de hechos probados.**

Hay que recordar las exigencias generales para que pueda aceptarse una revisión de hechos probados. En SSTs 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010) y otras muchas, hemos advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. Y como consecuencia de ello se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso, explica que el art. 207.d) LRJS permita la revisión fáctica solo por " error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos

que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios". Ello permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia viene exigiendo, para que el motivo prospere:

Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse), sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados.

Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia.

Por eso, quien invoque el motivo ha de precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento. También hemos de recordar que el motivo casacional no permite la inclusión en los autos de datos que convengan a la postura procesal de la parte, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia. Si el error no ha existido el motivo debe decaer. Esa consolidada jurisprudencia aparece en innumerables sentencias, como las de 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013).

3. Consideraciones del Tribunal respecto del motivo de recurso.

Con arreglo a las exigencias generales que acaba de sintetizarse, hemos de manifestar la imposibilidad de acceder a las revisiones de hechos probados que se interesa, bien porque las modificaciones en la redacción son intrascendentes, bien porque no se cita documento alguno en el que amparar la petición, porque de los documentos que se citan no puede extraerse la conclusión contraria a la que llega la Sala sentenciadora y porque tampoco se trata de hechos trascendentes para la suerte del recurso.

Asimismo hemos de recalcar que en algún caso se propone la modificación del relato fáctico de instancia a partir de documentos que, conforme al motivo primero, no existen en los autos. Ya dijimos al desestimarlos que el recurrente incurrió en un error y que esa prueba estaba incorporada, como ahora evidencia su propia conducta.

Por otro lado, en este pasaje el recurso no cumple con las exigencias de la LRJS para la adecuada instrumentación de este tipo de motivo. Hay en él una mezcla de razonamientos, críticas y propuestas que distan de llenar las expuestas exigencias legales (identificación concreta de lo propuesto, documento exacto en que se basa, razonamiento sobre el carácter decisivo).

A) No es posible proceder, a través de este cauce, a revisar pasajes de la sentencia que carecen de la condición de hecho probado.

Denuncia el recurso que aparece como hecho conforme el número de nuevas contrataciones (antecedente quinto) cuando en el juicio consta que la CGT se opuso a la versión empresarial del tema. Pero lo cierto es que no insta la eliminación, rectificación o adición de cualquier apartado de la crónica judicial, sino que se centra en el carácter polémico de un hecho probado.

El Hecho Probado 14º refleja ese polémico dato, pero sin que podamos examinarlo desde la perspectiva que el recurrente propone ahora.

B) Se propone nueva redacción del HP Sexto, para que se afirme que la empresa no evaluó a todos los empleados en 2012.

Ninguno de los documentos invocados posee la necesaria literosuficiencia como para acreditar lo pretendido. Invoca correos electrónicos individuales, elabora presunciones a partir del contenido de las cartas de despido o extrae conclusiones sobre la base de que aparecen calificaciones de "0" para varios trabajadores. Nada de eso permite apreciar que "la empresa no realizó un plan de evaluación a todos sus empleados en el año 2012", que es la redacción propuesta.

Tampoco se trata de una cuestión decisiva para alterar el fallo de inadecuación procedimental o el referido a la pretensión de que **Bankia** hubiera de aceptar todas las peticiones formuladas por sus empleados.

Frente a la invocación de esos documentos, se alza la explicación conferida por la sentencia recurrida al origen del referido hecho probado:

El sexto del propio acuerdo de 8-02-2013, cuyo Anexo III se reproduce, en el que queda claro que el proceso de selección pivotará esencialmente sobre el plan de evaluación citado. - Como dicho acuerdo fue suscrito por la inmensa mayoría sindical de la empresa y el despido no fue impugnado por CGT debemos concluir que se produjo la evaluación reiterada, sin que las declaraciones de don Federico , secretario general de la Sección Sindical de CGT en la empresa y de don Herminio , también responsable de CGT, tengan crédito suficiente, puesto que se trata de testigos interesados manifiestamente en el resultado del juicio.

En consecuencia, el submotivo incumple las exigencias del artículo 207.d) LRJS , por lo que ha de fracasar.

C) Se postula la modificación del hecho probado octavo, con base en diversos documentos.

Sin embargo, esos documentos no poseen la entidad suficiente como para poder imponerse sobre la valoración conjunta de la prueba llevada a cabo en la instancia. Y, sobre todo, en modo alguno se explica por qué que estemos ante una revisión trascendente para el fallo pues se omite esa reflexión. La explicación y valoración de la prueba respecto de esta cuestión que alberga la sentencia recurrida parece especialmente convincente:

El octavo de las comunicaciones citadas, que obran como documento 7 de **BANKIA** (descripción 38 de autos), que tiene valor para la Sala, aunque no se reconociera por la demandante, por cuanto se cohonestaba con las denegaciones de bajas incentivadas, aportadas por la propia CGT, que obran como documento 46.1.a 3 (descripciones 90 a 92 de autos), que fueron reconocidas de contrario. - Las cartas de despido, enviadas por la empresa a sus trabajadores, se desprenden de las sentencias que obran como documentos 47 y 60 a 78 de CGT (descripciones 93 y 106 a 124 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

Por otro lado, la sentencia ha dejado claro que el proceso de adscripciones voluntarias ha sido anterior a los despidos forzados, que es lo pactado en el Acuerdo de 8 de febrero de 2013. Otra cosa es que la expresión de la voluntad de incorporarse al despido colectivo se haya realizado en fecha acorde con lo pactado y que la materialización del despido se haya producido tiempo después.

D) Se propone la modificación, por adición, del hecho probado duodécimo, pero más bien se acomete un razonamiento jurídico y se prescinde de indicar la prueba documental en que se basa.

En esas condiciones, ha de rechazarse de plano la pretensión, puesto que incumple las exigencias legales de manera absoluta.

Adicionalmente, incurriendo en una mezcla de revisión de elementos fácticos y censura jurídica, se reproduce abundante jurisprudencia tendente a acreditar que la externalización de actividades es causa de extinción contractual. Además de albergarse esa reflexión en motivo erróneo, lo cierto es que en los casos reseñados lo que existe es una empresa que externaliza actividades y reduce plantilla, mientras que en el presente lo sucedido es que se transmiten unidades productivas autónomas, operando la subrogación (que no los despidos). Los supuestos son por completo diversos.

E) Interesa específicamente la modificación del ya reseñado hecho probado 14º, puesto que aportó numerosos documentos que acreditan que se realizaron más de 150 contrataciones desde febrero de 2013.

Se basa en los documentos 84 al 176, efectivamente obrantes en autos, y que reproducen contrataciones. De entrada, hay que advertir que esta Sala no viene obligada, como al parecer pretende el recurso, a examinar ese amplio número de documentos (listados informáticos de altas y bajas de empleados) a la búsqueda de los datos que a su interés cuadran.

Adicionalmente, en modo alguno es posible deducir de esos listados de altas y bajas la noticia jurídicamente cierta sobre las contrataciones y sus concretas circunstancias. No nos corresponde construir el recurso, sino examinar su corrección.

Por último, falta por completo también el razonamiento para que podamos apreciar la trascendencia decisiva que posea ese dato (aunque se hubiera instrumentado adecuadamente su introducción en el proceso) sobre la resolución del caso.

F) Se interesa la modificación del hecho probado séptimo.

El recurso omite la indicación de la trascendencia de la corrección pretendida (sin que la Sala pueda ni deba indagarla), elabora una interpretación que no es la única posible a partir de los documentos invocados (buena prueba de ello es que la sentencia asume otra bien diversa).

Que cinco directivos aparezcan sin evaluar es difícilmente causante de una alteración del resultado final de la segunda pretensión albergada en la demanda (obligatoriedad de **Bankia** de aceptar todas las solicitudes de adhesión hasta la fecha de la sentencia).

G) Postula la incorporación de un hecho probado declarando que los sindicatos firmantes del acuerdo han emitido comunicados denunciando su incumplimiento.

Se trata de una pretensión claramente inocua para el signo de la sentencia, pues aunque sea cierto que ello ha sucedido, es claro que la opinión de sindicatos ausentes del presente procedimiento en modo alguno puede condicionar la resolución. Que varios sindicatos hayan emitido comunicados de queja alusivos a la actitud de **Bankia** es innegable, pero en modo alguno ello posee influencia sobre la obligación empresarial de aceptar todas las adhesiones al despido colectivo (que, insistamos, es la única pretensión que la Audiencia Nacional y nosotros podemos examinar).

Lo pretendido es una reinterpretación finalista de los documentos en cuestión, ya conocidos por el juzgador *a quo* y tomados en cuenta junto con el resto de material probatorio, conectando además con la pretensión que hemos dejado al margen.

OCTAVO.- ADECUACIÓN DE PROCEDIMIENTO (MOTIVO 6º).

1. Formulación del motivo.

Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, se articula este motivo por entender que ha mediado una infracción del art. 153.1 de la LRJS, puesto que el procedimiento de conflicto colectivo es válido para examinar si ha habido incumplimiento de los Acuerdos de 8 de febrero de 2013.

Lo que se hace ahora es impugnar frontalmente la apreciada inadecuación de procedimiento, dado que la cuestión litigiosa afecta a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

2. Consideraciones del Tribunal.

A) Hemos de reiterar lo expuesto más arriba, en especial al examinar el primer motivo del recurso. La sentencia de instancia acoge la excepción de inadecuación de procedimiento no en un plano abstracto, equivalente a que sea imposible llegar a un pronunciamiento en ese tipo de pleito, sino atendidas las circunstancias del caso y el enfoque de la demanda.

No cabe el conflicto colectivo porque CGT lo insta sin exponer y acreditar de qué modo se habría producido tal resultado desde la perspectiva general que requiere el conflicto colectivo.

El Sindicato demandante denuncia un abuso de poder y alude a casos individualizados, pero ese planteamiento es opuesto a la caracterización (legal y jurisprudencial) del conflicto colectivo.

Sin embargo, la Sala de la Audiencia Nacional sí entiende que la segunda petición puede formularse por la vía del conflicto, entrando consecuentemente a su estudio, llegando a la conclusión de que la petición debe ser desestimada.

B) La identificación de los perfiles del conflicto colectivo, apoyándose en abundante jurisprudencia de esta Sala, que el recurso realiza es certera. Sin embargo, al calificar la situación que (según la CGT) se ha producido en **Bankia**, no se aplican esas categorías (lo que sí hace la sentencia recurrida).

La diferencia entre conflictos jurídicos y de intereses, profusamente expuesta en el motivo del recurso, no concuerda aparentemente con la finalidad perseguida. En todo caso, se nos escapa su utilidad de cara a la resolución del motivo de recurso.

El recurso afirma que CGT pretendía una interpretación del Acuerdo de 8 de febrero de 2013, pero lo pretendido es que se declarase el incumplimiento por parte de **Bankia**. La enumeración de casos concretos de incumplimientos no viene sino a ratificar lo acertado del pronunciamiento de instancia. Suscribimos los pasajes centrales de la sentencia recurrida en este punto:

En efecto, la demanda pivota sobre una idea fuerza, consistente en que los criterios de afectación, contenidos en el Anexo III del Acuerdo de 8-02-2013, eran absolutamente genéricos e inconcretos, subrayando, a continuación, que el proceso de valoración de puestos de trabajo, realizado por la empresa en 2012, no se realizó jamás, por lo que la aceptación o denegación de las bajas voluntarias, así como las

decisiones de extinción forzosa, decididas por la empresa, carecían de sostén alguno, por lo que constituyen actuaciones abusivas y arbitrarias por parte de la empresa, que ponen de manifiesto su mala fe en el proceso de negociación del despido colectivo, así como en su ejecución, puesto que **BANKIA** tenía perfectamente decidido, antes de la conclusión del despido, a quienes iba a aceptar bajas voluntarias y a quienes iba a imponer bajas forzosas. - A partir de dicho posicionamiento, CGT desgrana una serie de reproches a la actuación empresarial, como la producción de despidos antes de que concluyeran los procesos de resolución de las bajas voluntarias, la aparición novedosa de las denominadas "notas de corte" y la indefensión, generada a los trabajadores, en las comunicaciones, que les denegaba su adhesión a las bajas voluntarias o en las que se les despedía forzosamente, aunque no se hubieran agotado otras medidas de flexibilidad interna.

Dichos reproches no pueden considerarse por el procedimiento de conflicto colectivo, por cuanto la supuesta indefinición de los criterios selectivos del Acuerdo de 8-02-2013, así como la inexistencia de un proceso de valoración de los puestos de trabajo por parte de la empresa, que constituye, sin duda, la herramienta principal para seleccionar qué puestos de trabajo deben amortizarse, cuales pueden extinguirse mediante bajas voluntarias y cuales deben extinguirse forzosamente, debió hacerse valer en el correspondiente proceso de impugnación del despido colectivo, lo que no se hizo por parte de CGT, quien estaba legitimada para hacerlo, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.1 LRJS, de manera que no cabe ahora considerar si se negoció de mala fe el período de consultas por parte de **BANKIA**, por cuanto lo prohíbe expresamente el art. 153.1 LRSJ, debiendo subrayarse que CGT, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, no ha demostrado, siquiera, que no se produjera el proceso de valoración de puestos de trabajo reiterado. - Por lo demás, no puede olvidarse, que en el Acuerdo de 8-02-2013 se contienen compromisos genéricos de flexibilidad interna, como la movilidad geográfica o funcional, pero no se pactó concretamente el modo en el que se ejecutarían dichas medidas, lo que hace irrelevante el número de trabajadores, que se sometieron a las mismas con anterioridad a los despidos forzosos, que tampoco se ha probado por parte de CGT.

A partir de aquí, los supuestos incumplimientos, acumulados en la demanda, no pueden conocerse mediante el procedimiento de conflicto colectivo, por cuanto el requisito constitutivo, para que procediera conocer el supuesto incumplimiento general por parte de la empresa del Acuerdo de 8-02-2013 por el procedimiento de conflicto colectivo, es que se hubiera alegado y probado que el incumplimiento o incumplimientos afectaba de modo indiferenciado a los intereses generales del colectivo de trabajadores afectados por el despido colectivo, lo cual ni se ha alegado, como se deduce de la simple lectura de la demanda, que se limita a acumular supuestos incumplimientos, cuyo conocimiento nos obligaría a constatar, caso por caso, si se despidió a trabajadores concretos, cuando aun no se habían resuelto las adhesiones a las bajas voluntarias, así como cada una de las comunicaciones empresariales, que autorizaban o denegaban las bajas voluntarias, o los hechos de las cartas de extinción forzosa, por cuanto dicha actuación excede con mucho los límites del procedimiento regulado en el Capítulo VIII LRJS.

C) No existiendo planteamiento de carácter general en la denuncia de supuestos incumplimientos, es claro que la reclamación respecto de las irregularidades que hayan podido producirse encuentra su cauce en modalidades procesales diversas a las del conflicto colectivo.

D) El artículo 102.2 LRJS, acogiendo el principio *pro actione*, intenta salvar la continuación del procedimiento interpuesto siguiendo una modalidad procesal errónea. Sin embargo se excepciona es reconversión cuando "no sea posible", lo que concurre en el presente caso. De ahí que la Audiencia Nacional no diera al proceso otra tramitación y que hayamos de confirmar su apreciación.

NOVENO.- INFRACCIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO (MOTIVO 7º).

El último motivo de recurso, al amparo del art. 207.e) de la LRJS, denuncia la infracción del repetido Acuerdo de 8 de febrero de 2013.

1. Formulación del motivo.

Se denuncia la incorrecta interpretación del acuerdo de 8/2/2013, alegando que los negociadores en ningún momento han querido excluir a los trabajadores afectados por la externalización del proceso de bajas incentivadas. Añadiendo que la externalización supone la amortización efectiva de puestos de trabajo.

2. Doctrina de la Sala sobre las exigencias del escrito de interposición del recurso.

De manera uniforme viene llamándose la atención sobre la necesidad de que el escrito que formaliza la casación cumpla con las exigencias procesales de modo razonable.

Así, por ejemplo, en la STS de 15 junio 2004 (rec. 103/2004) se desestima el recurso, que en su día pudo haberse inadmitido, al entender que se produce un incumplimiento manifiesto e insubsanable de los requisitos establecidos para recurrir puesto que el escrito ni señala cuáles son los motivos por los que encauza el recurso, ni cita de manera clara y concreta qué preceptos considera infringidos, ni menos aún razona por qué y en qué sentido lo han sido. Con cita de numerosos antecedentes, se argumenta la necesidad de que se cumpla con las exigencias legales:

"Y es que, si así no hubiera de hacerse, se produciría un doble resultado pernicioso para los principios que deben regir el proceso y para la finalidad que éste está llamado a cumplir. Por un lado, se estaría pretendiendo que fuera el propio Tribunal quien tuviera que construir y fundamentar el recurso, con la consiguiente pérdida de la obligada neutralidad de aquél: la construcción y argumentación del recurso únicamente a la parte recurrente incumbe; y por otro, la decisión del recurso que hubiera de adoptar el órgano jurisdiccional en estas condiciones, necesariamente habría causado indefensión a la parte recurrida, porque le habría impedido conocer con la debida claridad y precisión el sentido y alcance de la tesis de su contrincante, de suerte que no hubiera podido rebatirla con la necesaria seguridad y eficacia".

En la STS de 24 noviembre 2009 (23/2009) hay nuevamente una detallada exposición sobre la necesidad de establecer y justificar la causa de impugnación de la sentencia recurrida. Esta exigencia no se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideren aplicables, sino que es requisito ineludible para su correcta observancia razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia.

En la STS 4 noviembre 2010 (rec. 65/2010) se invocan diversos precedentes, insistiendo en la idea de que *" para cumplir con el requisito de la fundamentación de la infracción legal es necesario no sólo citar los preceptos que se consideren infringidos, sino también razonar la pertinencia y fundamentos de la infracción en forma suficiente "*.

Del mismo modo, la STS 26 junio 2013 (rec. 165/2011) invoca numerosos precedentes para reiterar la necesidad de cumplir las exigencias legales, al margen de la mayor o menor extensión formal que el escrito presente:

"No se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia".

3. Consideraciones del Tribunal.

Como denuncia el Ministerio Fiscal, el motivo de recurso omite la cita y análisis del precepto o preceptos que se considere vulnerados, lo que impide examinar el motivo.

Por otro lado, la lectura atenta del capítulo II del Acuerdo de 8-02-2013, así como su anexo III, deja absolutamente claro que la aceptación o denegación de las bajas voluntarias compete exclusivamente a la empresa, quien debe, eso si, motivar las causas de denegación en las correspondientes comunicaciones individuales, donde deberá ventilarse si la comunicación es o no suficiente, o si se produjeron otros incumplimientos de lo pactado de modo particularizado. Así lo ha interpretado la sentencia recurrida, sin que esa argumentada conclusión haya sido eficazmente combatida por el recurso. **BANKIA** no estaba obligada, por tanto, a autorizar todas las bajas voluntarias, sino aquellas que no disturbaran su proceso de reorganización, por lo que debemos desestimar de plano la segunda pretensión de la demanda.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

1º) Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, representada y defendida por la Letrada Sra. Morcillo Garmendia.

2º) Confirmamos la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 16 de enero de 2014, en autos nº 391/2013 , seguidos a instancia de dicha recurrente contra **BANKIA**, S.A., y las secciones sindicales de UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA, SATE, sobre conflicto colectivo.



3º) No ha lugar a la imposición de costas, ni a pronunciamientos específicos sobre consignaciones o depósitos.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ