



## AUDIENCIA NACIONAL - SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 28079 24 4 2013 0000414M 00998

**AUTOS Nº:** 0000391 /2013

**Sobre:** CONFLICTO COLECTIVO

Número SMAC: SIM 223 /2013

### CEDULA DE NOTIFICACION

En los autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos ante esta Sala de lo Social a instancia de FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA DE LA CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES FESIBAC.CGT contra BANKIA BANKIA, UGT UGT , COMISIONES OBRERAS (CCOO) CC.OO , ASOCIACION DE CUADROS Y PROFESIONALES DE BANKIA ACCAM.BANKIA , CONFEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS CSICA , SATE con fecha 16 de Enero de 2014 y por la Sala se ha dictado **SENTENCIA** cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma, expido la presente cédula.

MADRID, a diecisiete de Enero de dos mil catorce.

**EL/LA SECRETARIO JUDICIAL.**

DESTINATARIOS:

FEDERACION DE SINDICATOS DE BANCA DE LA CON FEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES  
C/ AYALA 83,1 D(SRA.MORCILLO)  
28006 MADRID (MADRID)

Firma válida

Firmado por: NOMBRE JAUREGUIZAR SERRANO MARTA  
MARTA  
OU=AC APE, O=FNMT-RCM, C=ES  
Audiencia Nacional



BANKIA  
C/ TUTOR, 27 (SR. GODINO)  
28008 MADRID (MADRID)

UGT  
C/ HORTALEZA N 52, 2 C  
28004 MADRID (MADRID)

COMISIONES OBRERAS (CCOO)  
C/ ARENAL N 16-5  
28013 MADRID (MADRID)

ASOCIACION DE CUADROS Y PROFESIONALES DE BA NKIA  
PO. DE LA CASTELLANA N 175, 1  
28046 MADRID (MADRID)

CONFEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE  
AHORROS  
C/ VENERAS, 9 -3  
28013 MADRID (MADRID)

SATE  
C/ MALLORQUINS N 2  
46001 VALENCIA (VALENCIA)

# AUDIENCIA NACIONAL

## Sala de lo Social

**Núm. de Procedimiento:** 0000391/2013  
**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA  
**Índice de Sentencia:**  
**Contenido Sentencia:**  
**Demandante:** -FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA,  
AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y  
OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN  
GENERAL DEL TRABAJO  
**Codemandante:**  
**Demandado:** -BANKIA S.A.  
-SECCIONES SINDICALES DE UGT  
-CC.OO.  
-ACCAM  
-CSICA  
-SATE  
**Ponente Ilmo. Sr.:** D. RICARDO BODAS MARTÍN

**SENTENCIA Nº: 0004/2014**

**Ilmo. Sr. Presidente:**

D. RICARDO BODAS MARTÍN

**Ilmos. Sres. Magistrados:**

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

Madrid, a dieciseis de enero de dos mil catorce.

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

**EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento nº 391/13 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (letrada D<sup>a</sup> Angeles Morcillo) contra BANKIA S.A. (letrado D. Martín Godino), SECCIONES SINDICALES DE UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA, SATE (no comparecen) sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo todas Martín.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Según consta en autos, el día 09-09-2013 se presentó demanda por FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra BANKIA S.A., SECCIONES SINDICALES DE UGT, CC.OO., ACCAM, CSICA, SATE sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 13-01-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

**Tercero.-** Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

**Cuarto.** - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, aclarada posteriormente, mediante la cual pide dictemos sentencia, en la que declaremos lo siguiente:

"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 las 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".

Destacó, a estos efectos, que el procedimiento de despido colectivo, promovido por la demandada, concluyó con acuerdo, en el que se convino la extinción de 4.500 contratos de trabajo, contemplándose medidas de externalización, movilidad geográfica, movilidad funcional... y se promocionó especialmente las bajas

voluntarias de los trabajadores, pactándose expresamente que la empresa no podría proceder al despido forzoso hasta que no concluyera la ejecución de las medidas citadas.

Denunció, que la empresa no ha respetado lo pactado, por cuanto no ha cumplido los plazos, previstos en el acuerdo, para la adhesión voluntaria a la extinción indemnizada y ha procedido a despedir a trabajadores con anterioridad a la consumación de las bajas voluntarias, no habiéndose ejecutado medidas de movilidad geográfica o funcional, como revela que en Madrid solo se haya trasladado a un trabajador frente a 417 bajas voluntarias, mientras que se ha trasladado a 15 trabajadores desde otros lugares a Madrid sin ofertar sus plazas a los trabajadores de Madrid.

Denunció, por otro lado, que los criterios de valoración, utilizados formalmente para admitir adhesiones voluntarias y/o extinguir forzosamente contratos, no se ha realizado efectivamente, ya que no se hicieron entrevistas personales a los empleados, por lo que la empresa ha aplicado lo pactado conforme a su propio criterio, destacando, al efecto, que los criterios de selección, pactados en el acuerdo, eran absolutamente inconcretos, lo cual dejaba aun más margen de maniobra a la empresa.

Reprochó, que ni los trabajadores, ni sus representantes conocieron nunca las notas de corte, lo que ha supuesto que se utilicen notas de corte distintas en diferentes provincias y aceptaciones o denegaciones de las bajas voluntarias con arreglo a criterios totalmente arbitrarios, como demuestra que en Madrid con una nota de 5, se ha exigido el 7, 5 y hasta el 8, 5 para adherirse a bajas voluntarias. - Se han admitido bajas voluntarias de directivos y de representantes sindicales con nota 0, acreditando, una vez más, una actitud arbitraria por parte de la demandada. - Subrayó que se han aceptado bajas voluntarias con nota 5 y se ha despedido con la misma nota. - Significó, por otro lado, que se han denegado bajas voluntarias porque sus perfiles no lo posibilitaban y se ha despedido con nota de 2, 5.

Denunció la aplicación de bajas "diferidas", lo que no se contempla, de ningún modo, en el acuerdo y se ha despedido a directores y subdirectores con evaluaciones del 14, 5, según el protocolo de Caja Madrid y se les ha despedido ahora con nota del 2, 5.

Se quejó, además, que se ha impedido la adhesión a la baja voluntaria a trabajadores afectados por procesos de externalización, quienes tenían derecho a dichas bajas, por cuanto se convino que los trabajadores externalizados computaban dentro de los 4500 despididos.

Subrayó, que todos los sindicatos se han quejado reiteradamente del modo en el que BANKIA ha ejecutado el despido colectivo.

Destacó, que la empresa abrió una nueva ventana, para adherirse a bajas voluntarias, en Banca de Empresa, aunque desistió posteriormente como consecuencia de las reclamaciones sindicales.

Denunció, que se han producido movilizaciones geográficas a trabajadores de 54 años, lo que constituye un manifiesto fraude de ley y se ha despedido a dos trabajadores con minusvalía.

Señaló finalmente, que se han producido múltiples sentencias de Juzgados de lo Social, que han declarado la improcedencia de los despidos, porque no se ajustaron a lo pactado.

BANKIA, SA (BANKIA desde ahora) se opuso a la demanda y excepcionó, en primer lugar, inadecuación de procedimiento en lo que afecta a la primera pretensión del suplico, por cuanto no cabe pedir de modo genérico que la empresa ha

incumplido el acuerdo laboral de 8-02-2013 por abuso de poder, indefensión y arbitrariedad, ejercidos por la Entidad, sin concretar exactamente cuales han sido esos incumplimientos, que no pueden apoyarse en "ejemplos" concretos, por cuanto el presupuesto constitutivo, para la procedencia del conflicto colectivo, es que afecte a intereses generales de un colectivo genérico de trabajadores.

Alegó modificación sustancial de la demanda en todos los aspectos, que no se contengan en el escrito de demanda y en el de ampliación, insistiendo en que los supuestos incumplimientos no pueden pivotar sobre casos particularizados.

En relación con la segunda pretensión del suplico de la demanda, subrayó que el Acuerdo de 8-02-2013, daba potestad a la empresa para aceptar o no aceptar las bajas voluntarias, de manera que la petición chocaba frontalmente con lo pactado, destacando, que el Acuerdo no fue impugnado en su momento, por lo que ha de estarse a lo pactado en sus propios términos.

Admitió el hecho primero de la demanda, pero no los hechos segundo y tercero, ni tampoco ninguno de los hechos de la ampliación de 23-12-2013, por cuanto todos ellos son inciertos o inexactos.

Subrayó, que el 8-02-2013 se alcanzó un acuerdo con el 97, 9% de la representación sindical, por el que se acordó la extinción de 4500 puestos de trabajo en el marco de una crisis de la empresa, que comportó la necesidad de una ayuda de 20.000 MM euros por parte de la Comisión Europea, para posibilitar su reestructuración que, de no haberse llevado a cabo, habría provocado una crisis sistémica en la economía española.

Subrayó, que en el acuerdo antes dicho no se pacta un plan de bajas voluntarias, sino un despido colectivo, en el que las bajas voluntarias constituyen una herramienta más como criterio de selección, cuya decisión última quedaba en manos de la empresa.

Precisó, que el procedimiento de bajas voluntarias pactado se ajustaba al procedimiento siguiente:

Se abrió una ventana universal el 11-02-2013 para que los trabajadores, que lo estimaran oportuno, se adhirieran a las bajas voluntarias y una vez producidas las adhesiones la empresa tenía un plazo de quince días para examinarlas. - Se abrieron posteriormente dos tipos de ventanas para la adhesión: provinciales en las delegaciones de provincias y por áreas funcionales en servicios centrales, concediéndose un plazo de 10 días para la adhesión que, una vez superado, obligaba a que la empresa se pronunciase en un plazo de 4 días, lo cual comportaba que se admitiera o inadmitiera la baja voluntaria, cuya ejecución no tenía que ser inmediata, en tanto que el plazo de ejecución global del despido colectivo finaliza el 31-12-2013. - Subrayó que se comunicaba la decisión por escrito con motivación suficiente a cada trabajador y a los sindicatos firmantes de modo periódico en la comisión de seguimiento.

Defendió que la ejecución del despido había sido razonable, puesto que a 10-12-2013 se habían producido 3502 bajas voluntarias (85, 40%) y 509 bajas forzosas, acreditando la primacía de la voluntariedad.

Defendió también el sistema de elección, que estaba absolutamente reglado en el Anexo III del Acuerdo, que no se había impugnado, en el que todos los sindicatos firmantes admitieron que la empresa podía utilizar como herramienta selectiva la valoración de puestos de trabajo realizada en el año 2012. - Destacó, que las notas de corte tenían que ser necesariamente diferentes, por cuanto dependía del número de amortizaciones en cada ámbito, utilizándose siempre las notas más bajas de los mismos.

Centrándose en las afirmaciones de hecho de la demanda y su ampliación sostuvo, que se ha informado a las secciones sindicales en la Comisión de seguimiento y que los criterios de designación se apoyaron siempre en la evaluación de 2012, tal y como se había pactado en el Anexo III del Acuerdo.

Negó que se despidiera a nadie hasta que no se agotaron las medidas previas, aunque admitió que algunas bajas voluntarias aceptadas se difirieron en el tiempo, porque el acuerdo permitía su ejecución hasta el 31-12-2013. - Señaló que la nota de corte se dio a los trabajadores y no a los sindicatos, porque nunca se pidió la misma. - Subrayó que se ha extinguido el contrato de 35 altos directivos.

Centrándose en las externalizaciones destacó que estaban autorizadas por el acuerdo y que la empresa alcanzó acuerdos de conformidad con lo dispuesto en el art. 44.9 ET. - Defendió consiguientemente que no se autorizaran bajas voluntarias de los trabajadores, cuyas unidades productivas se externalizaron con arreglo al art. 44 ET, sin que la posibilidad de adhesión, contemplada en el apartado segundo del capítulo II, sea relevante, porque quedaba condicionada a la necesidad de amortizar las plazas. - Negó, por tanto, que se hubiera producido un trato desigual injustificado.

Destacó, por otra parte, que en los supuestos de externalización, si la unidad transmitida estaba sobre representada, se dio la opción a los representantes de los trabajadores de pasar a la nueva mercantil o quedarse en la empresa.

Negó, que se haya producido cesión de trabajadores, que no se alega en el suplico y apuntó que las notificaciones a los trabajadores externalizados se han realizado desde sus nuevas empresas, con algunas de las cuales se convino la recolocación de los trabajadores de la bolsa de empleo.

Admitió que se abrió una tercera ventana para BANCA COMERCIAL, que se cerró porque hubo quejas sindicales, aunque era perfectamente legítima su apertura dentro del período de ejecución del despido colectivo.

Destacó que PLATAFORMA PROMONTORIA es una filial de ACCENTURE, que tiene más patrimonio que BANKIA, tratándose de un negocio real, puesto que se le transmitieron 90.000 activos inmobiliarios y 57.000 activos financieros con un montante de 35.000.000.000 euros.

Subrayó finalmente, que la empresa ha contratado a 3 trabajadores con posterioridad al despido colectivo.

CGT se opuso a la excepción propuesta, por cuanto la empresa incumplió lo pactado en el Acuerdo de 8-02-2013, lo que obligaba necesariamente a ejemplificar, para que pudiera comprobarse la generalización del incumplimiento.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la excepción de inadecuación de procedimiento, en lo referente a la eventual vulneración del derecho de igualdad de los trabajadores externalizados. - Se opuso, sin embargo, a la concurrencia de dicha vulneración, por cuanto dichos trabajadores no habían perdido sus puestos de trabajo, al producirse la subrogación contractual por parte de las nuevas empresas, lo que hacía inviable que pidieran la baja voluntaria.

**Quinto.** - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

-EL 11-2-13 se abre una ventana universal en la que en 15 días se analizaría las solicitudes y se pacta abrir nuevas ventanas en el ámbito provincial y ámbito funcionales en servicios centrales y transcurridos 4 días se decidiría por la empresa.

- Se ha dado contestación por escrito y justificadamente cada medida.
- Se ha comunicado a cada trabajador y periódicamente en Comisión de seguimiento a los sindicatos todas las decisiones.
- A 10-12-13 se han acordado 3502 bajas de las que 2992 un 85,40% son bajas voluntarias y 509 designación directa.
- En apartado B punto II y en relación con el anexo III establece los criterios precisos de valoración de desempeño sometido a la evaluación de 2012.
- El resultado de la evaluación es por provincias o áreas funcionales en el caso de los servicios centrales.
- Las notas de corte son diferentes dependiendo del número de extinciones respecto de la plantilla; se ha extinguido a trabajadores con peor puntuación.
- No se despidió hasta terminar con el proceso pactado.
- Se admite que en el período de 15 días después se autorizó extinciones y respecto de otros trabajadores se difirió.
- El propio acuerdo define la designación competencial.
- Hay sentencias de los juzgados que acogen 2 criterios pero en ninguna de ellas se cuestionan los criterios ni la evaluación sólo se declaró improcedente los despidos en algunas de ellas por no constar en la carta de despido la nota de corte.
- La nota de corte se ha facilitado a los trabajadores que lo han pedido; ninguno de los sindicatos lo ha pedido.
- Se ha despedido a 35 altos directivos.
- La empresa ha realizado externalizaciones a través del art. 44 ET otras no.
- El apartado 2- del capítulo II se abre un plazo de adhesión condicionado al número de plazas amortizables.
- En el negocio inmobiliario en la unidad transmitida estaba sobre representada; se ha dado opción de pasar o no.

Hechos pacíficos:

- En el acuerdo se pactó 4.500 extinciones.
- Se concedió 20.000 millones de Euros por la Comunidad Europea.
- Las bajas voluntarias forman parte de las medidas de Despido Colectivo no son un plan de bajas voluntarias.
- Apartado 11.1 punto 11 la decisión de las bajas voluntarias corresponde a la empresa.
- La notificación al personal transmitido se ha hecho por el personal de las empresas ya transmitidas.
- Hubo un acuerdo en que algunas empresas externalizadas ofertaran recolocación a las personas incluidas en la bolsa de empleo.
- Se abrió una 3ª ventana de Banca de empresas se realizó ante queja sindical.
- La empresa plataforma premonitoria es un fondo de inversión de la filial de Fondo Cerverus cuyo capital tiene más activos que Bankia con 90.000 activos inmobiliarios 57.000 activos financieros con un valor de cartera financiera de 35.000 millones de Euros.
- La empresa sólo ha contratado a 3 trabajadores desde Febrero.
- En el acuerdo, respecto de sus antecedentes se pactó que el personal Externalizado computaría en las 4500 despidos

Resultando y así se declaran, los siguientes



## HECHOS PROBADOS

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

**SEGUNDO.** - 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).

**TERCERO.** - 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).*

**Segundo.-** *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 III 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 encaminados 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.

|                        | Oficinas | Clientes |
|------------------------|----------|----------|
| OFICINAS               | 1.888    | 62%      |
| CLIENTES               | 6.101    | 82%      |
| CLIENTES DE ALTO VALOR | 1.205    | 84%      |

|                                          |               |            |
|------------------------------------------|---------------|------------|
| <b>CLIENTES EMPRESAS<br/>VALOR</b>       | <b>194</b>    | <b>84%</b> |
| <b>DEPÓSITOS</b>                         | <b>73.558</b> | <b>86%</b> |
| <b>GAP INVERSIÓN</b>                     | <b>3.849</b>  | <b>22%</b> |
| <b>MARGEN EXPLOTACIÓN (sin<br/>dot.)</b> | <b>1.107</b>  | <b>91%</b> |

*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<br>Mantener número mínimo de oficinas si eres el único proveedor | Descartar más oficinas abiertas sin dañar liderazgo<br>Mantener número mínimo de oficinas si eres el único proveedor | Descartar más oficinas abiertas sin dañar liderazgo<br>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<br>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<br>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 competencial, 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 Competencial empleados.**

*Desde abril de 2012 se ha puesto en marcha un proceso de valoración del perfil competencial 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                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PERFIL DIRECTIVO</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>-VISIÓN DE NEGOCIO</li> <li>-ORIENTACIÓN A RESULTADOS</li> <li>-LIDERAZGO DE EQUIPOS</li> <li>-VOCACIÓN POR EL CLIENTE</li> <li>-IMPACTO INFLUENCIA</li> <li>-RESPONSABILIDAD</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-ASPIRACIÓN Y COMPROMISO</li> <li>-SOLVENCIA PROFESIONAL</li> <li>-CONFIANZA EN SI MISMO</li> <li>-AUTOCONOCIMIENTO</li> <li>-INTEGRIDAD</li> </ul> |
| <b>PERFIL RESTO DE PROFESIONALES</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-SERVICIO AL CLIENTE</li> <li>-COMPROMISO</li> <li>-RENDIMIENTO-</li> <li>-TRABAJO EN EQUIPO</li> <li>-POLIVALENCIA</li> </ul>                                                           | ---                                                                                                                                                                                        |

*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:*

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

**CUARTO.** – 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.

**QUINTO.** – Obra en autos las solicitudes de adhesión individualizadas, que se tiene por reproducida.

**SEXTO.** – La empresa demandada realizó un plan de evaluación de todos sus empleados en el año 2012.

**SÉPTIMO.** – 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.

**OCTAVO.** – La empresa demandada ha denegado bajas voluntarias mediante distintos tipos de comunicado, que obran en autos y se tienen por reproducidos. – Obrán, 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.

**NOVENO.** – 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.

**DÉCIMO.** - 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.

**UNDÉCIMO.** – 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.

**DUODÉCIMO.** - 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.

**DÉCIMO TERCERO.** - 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.

**DÉCIMO CUARTO.** – La empresa demandada ha realizado tres contrataciones desde que se alcanzó el acuerdo de 8-02-2013.

**DÉCIMO QUINTO.** – Se ha intentado la mediación ante el SIMA.  
Se han cumplido las previsiones legales.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los

artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. – El primero no fue combatido, deduciéndose, en cualquier caso, del acuerdo de 8-02-2013, en el que se identifica la representatividad de los sindicatos firmantes, que obra como documento 17 de CGT (descripción 61 de autos), que fue reconocido de contrario.
- b. – El segundo del plan estratégico citado, así como de la resolución de la Comisión Europea que obra como documentos 12 y 13 de BANKIA y 24 de CGT (descripción 61 de autos), quien admitió pacíficamente la ayuda comunitaria y su cuantía.
- c. – El tercero del acuerdo reproducido, que obra como documento 1 de BANKIA y 17 de CGT (descripciones 32 y 61 de autos).
- d. – El cuarto de los calendarios citados, que obran como documento 6 de BANKIA (descripción 37 de autos), que fueron reconocidos de contrario.
- e. – El quinto de la relación de solicitudes individuales, que obra como documento 2 de BANKIA (descripción 33 de autos), que fue reconocido de contrario.
- f. – 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 Juan Vicente Calderón, secretario general de la Sección Sindical de CGT en la empresa y de don Manuel Marino, también responsable de CGT, tengan crédito suficiente, puesto que se trata de testigos interesados manifiestamente en el resultado del juicio.
- g. – El séptimo del documento 3 de BANKIA (descripción 34 de autos), que fue reconocido de contrario y del documento 5 de BANKIA, que obra como descripción 36 de autos, que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por CGT, por cuanto tampoco lo tachó de falso, ni practicó prueba alguna que permitiera desvirtuarlo.
- h. – 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 cohonestó 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.
- i. – El noveno del certificado de la empresa, que se aportó como documento 1 de BANKIA en el acto del juicio, que fue reconocido de contrario. – La información a la comisión de seguimiento se desprende de los documentos 8 a 11 de BANKIA (descripciones 39 a 40 de autos).

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.

l. – El décimo tercero de la papeleta de mediación que acompañó a la demanda.

**TERCERO.** – El art. 153 LRJS ha regulado de modo preciso y sistemático qué demandas deberán tramitarse por el procedimiento de conflicto colectivo, como hemos defendido reiteradamente por todas SAN 6-11-2013, proced. 241/2013, de modo que el conflicto deberá afectar en todo caso a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, por lo que el precepto citado ha asumido los criterios o reglas fuerza de la jurisprudencia, por todas STS 10-12-2009 , RJ 2010\1430, que ha establecido los requisitos siguientes:

1) Uno **subjetivo** , integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad".

2) Otro **objetivo** , consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros".

3). - El nuevo 153.1 LRJS introduce una nueva modalidad de conflicto colectivo, que viabiliza las pretensiones de condena, en cuyo caso el colectivo genérico, afectado por el conflicto de condena, deberá ser susceptible de determinación individual, puesto que esa precisión permitirá su identificación en el fallo en las sentencias de condena, que podrán ser ejecutadas colectivamente, lo cual constituye la principal novedad de la LRJS en materia de conflictos colectivos, conforme a su exposición de motivos y permitirá canalizar colectivamente un gran número de litigios, que se tramitan actualmente de modo individual o plural, lo que atasca los juzgados y dificulta la búsqueda de soluciones homogéneas y rápidas, reclamadas por empresarios y trabajadores a la jurisdicción laboral, ante la gravísima crisis económica actual.

CGT pretende en la primera pretensión de su demanda, que declaremos 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, sin precisar en el suplico, que es donde debía hacerlo, de qué modo se ha producido el abuso de poder, la indefensión y la arbitrariedad, cometida supuestamente por la empresa demandada y sobre todo de qué manera afecta a los intereses generales de un colectivo genérico e indiferenciado de trabajadores, que son los requisitos constitutivos para la procedencia del procedimiento de conflicto colectivo.

Es cierto y no escapa a la Sala, que su demanda, así como su ratificación en el acto del juicio, están plagadas de supuestos incumplimientos del Acuerdo por

parte de la empresa, pero no es menos cierto que su conocimiento nos obligaría a contemplar, caso por caso, si se han cometido o no dichos incumplimientos, lo cual escapa clamorosamente los límites del procedimiento de conflicto colectivo. – Dicha conclusión se hace más patente, si cabe, por la propia valoración de la ejecución del despido colectivo (hecho probado noveno), que nos permite constatar que a 10-12-2013 se han producido 3.502 desvinculaciones de las 4500 pactadas, de las que un 85, 80% lo fueron por adscripción voluntaria y solamente un 14, 50% por designación directa de BANKIA, puesto que demuestra que la inmensa mayoría de los trabajadores, que extinguieron sus contratos de trabajo, lo hicieron mediante baja voluntaria, lo cual descarta de plano que el conflicto afecte a los 19.235 trabajadores de BANKIA, ya que no afecta, ni tan siquiera, a la mayoría de los trabajadores, cuyos contratos se han extinguido en ejecución del acuerdo de 8-02-2013.

Dicha conclusión no puede enervarse, aunque se hubieran producido incumplimientos en aspectos concretos del acuerdo, que podrían afectar, incluso, a un volumen relevante de trabajadores, ya que dichos incumplimientos no afectarían al colectivo de trabajadores afectados por el despido colectivo como tal colectivo de trabajadores y deberán ventilarse en los correspondientes procedimientos individuales, como ha venido sucediendo hasta la fecha. – Si no se hiciera así y la Sala entrara a considerar incumplimientos concretos, que han podido afectar a alguno o a varios trabajadores afectados por el despido, estaríamos habilitando un juicio universal, como denunció la empresa demandada, quien no podría defenderse adecuadamente de dichas imputaciones, especialmente de todas las que se manifestaron el acto del juicio, que no venían contempladas en la demanda y en el escrito de ampliación, puesto que si las admitiéramos vulneraríamos el claro mandato del art. 85.1 LRJS, como hemos defendido reiteradamente, por todas SAN 28-06-2013, proced. 155/2013 y SAN 14-01-2014, proced. 400/2013.

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.

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.

**CUARTO.** – CGT reclama, en la segunda pretensión de su demanda, que se obligue a la Entidad a cesar en los rechazos de las solicitudes recibidas y se proceda a la aprobación de las 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.

Dicha pretensión, si se subsume en el art. 153.1 LRJS, puesto que afecta a todos los trabajadores, a quienes la empresa ha denegado la adhesión al programa de bajas voluntarias y obliga, como es natural, a examinar si el Acuerdo de 8-02-2012 obligaba a la empresa a aceptar sin límite las bajas voluntarias, que se solicitaran por cualquiera de sus trabajadores. – Por esta razón, la empresa demandada no alegó excepción de inadecuación de procedimiento en relación con la segunda pretensión de la demanda.

Por consiguiente, la resolución de esta segunda pretensión nos obliga únicamente a constatar si el Acuerdo reiterado obligaba a la empresa a aceptar ilimitadamente las adhesiones al programa de bajas voluntarias, pero antes de despejar esa incógnita, debemos pronunciarnos sobre el reproche, contenido en la

ampliación de demanda, según el cual la empresa estaba obligada a permitir, que los trabajadores, afectados por procesos de externalización, tenían derecho a solicitar también su adhesión al programa de bajas voluntarias, por cuanto la negativa general de la empresa demandada a dichas adhesiones comporta una clara vulneración del principio de igualdad, asegurado por el art. 14 CE.

El Tribunal Supremo en sentencia de 9-07-2012, rec. 147/2011, ha resumido las reglas de interpretación del derecho de igualdad contenido en el art. 14 CE, en los términos siguientes:

*"Con relación al principio de igualdad ex art. 14 CE EDL1978/3879 , la jurisprudencia constitucional, -- en sentencias recaídas en el ámbito laboral, entre otras en la STC 119/2002 de 20-mayo EDJ2002/18845 --, ha establecido que:*

*A) " El art. 14 CE EDL1978/3879 contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad... como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia... "*

*B)"Lo que prohíbe el principio de igualdad son... las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos "*

*C) " En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad... sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida ( SSTC 22/1981 EDJ1981/22 ...; 49/1982 EDJ1982/49 ...; 2/1983 EDJ1983/2 ...; 23/1984 EDJ1984/23 ...; 209/1987 EDJ1987/208 ...; 209/1988 EDJ1988/525 ...; 20/1991 EDJ1991/977 ...; 110/1993 EDJ1993/2983 ...; 176/1993 EDJ1993/5037 ...; 340/1993 EDJ1993/10340 ...; 117/1998 EDJ1998/14951 ..., por todas) " y que " el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato "*

*4.- Desde otro punto de vista, en relación con los términos de comparación, la STC 148/1990 de 1-octubre EDJ1990/8853 , destacó que "... la igualdad ante la Ley que así prescribe el art. 14 CEEDL1978/3879 no puede ser, sin embargo, invocada, como dijimos en el ATC 743/1987, «cuando se está ante personas o ante grupos personales que se rigen por reglas diversas, ya que si el régimen jurídico no es común, tampoco será reconocible la aplicación desigualitaria de la Ley ni resultará correcta... la identificación del término de referencia llevada a cabo por quienes se pretenden discriminados sólo porque no se les haya aplicado una regla jurídica, o una resolución dictada en su virtud que no les tuvo a ellos como destinatarios» "*

*5.- En esta línea, la STS/IV 24-marzo-2010 (rco 109/2009) EDJ2010/53628 , -- en un supuesto en que se planteaba el determinar si el colectivo de pilotos de una compañía aérea, los que tenían convenio colectivo propio, ostentaba o no derecho a*

percibir la paga de productividad que se había abonado al resto de personal de la propia empresa con fundamento en un Acuerdo firmado entre la empresa y los tripulantes de cabina y tierra --, destacaba, para denegar la pretensión actora, que "... lo que garantizan los arts. 14 CE y 17 ET es el trato igual a situaciones objetiva y sustancialmente iguales. Aplicando esa doctrina... al supuesto examinado, ha de excluirse la discriminación, pues no concurren en los colectivos de trabajadores comparados situación de similitud, ni en la prestación de los servicios ni en la normativa que regula sus prestaciones laborales, pues ambos se han dotado de convenios colectivos propios, así es que la adopción de medidas que afecten solamente a uno de esos colectivos no es por sí misma signo de discriminación. Por lo demás, no se ha demostrado que el trabajo desarrollado por los trabajadores afectados por el conflicto sea de igual valor que el rendido por los tripulantes de cabina de pasajeros con los que se intentan comparar, de manera que el principio de igualdad tampoco resulta vulnerado desde la perspectiva del art. 28 ET EDL1995/13475".

6.- La "razonabilidad de la diferencia normativa de trato" se declara, asimismo, por la jurisprudencia social en las SSTs/IV 26- enero-2009 (rcud 1629/2008) EDJ2009/63149, 10-diciembre-2009 (rcud 2557/2008) EDJ2009/321846, 14-enero-2010 (rcud 32/2009) EDJ2010/4815, 4-febrero-2010 (rcud 155/2009) EDJ2010/12566 y 17-junio-2010 (rcud 35/2009) EDJ2010/140230, -- en supuestos en que existía gran similitud de funciones entre las dos categorías profesionales comparadas (peritos tasadores judiciales) estando diferenciadas exclusivamente por el título exigido para su desempeño y se pretendían diferencias salariales por realización de funciones de categoría superior por quienes no tenían el título exigido en esta última --, se declara la improcedencia de la pretensión, argumentándose que "... no ha existido vulneración de los arts. 14 CE EDL1978/3879 y 28 ET EDL1995/13475, ... por no realizar la actora funciones de categoría superior sino las propias de su categoría profesional y además por no existir desigualdad ni vulneración del principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual retribución, al estar justificada, de forma objetiva y razonable, la diferenciación retributiva por el distinto nivel de titulación, la que puede incidir objetivamente en la mayor calidad del trabajo desarrollado, ya que además en el convenio colectivo aplicable y con respecto a los dos grupos profesionales se matiza tales funciones, tareas o actividades implícitas, deberán estar de acuerdo con el grupo de clasificación, formación, experiencia laboral y características del puesto de trabajo integrado en esta categoría, y, además, dado que tal distinción favorece la formación y promoción profesionales".

7.- La jurisprudencia cuando se trata de convenios extraestatutarios, acuerdos privados o decisiones unilaterales del empresario, viene afirmando, dada su naturaleza obligacional y no normativa, que en los mismos no se está obligado a respetar las exigencias indeclinables del principio de igualdad, salvo que las diferencias tengan un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la CE o el ET, así como que únicamente las Administraciones públicas en cuanto empleadoras están plenamente sujetas al principio de igualdad. La STS/IV 9-febrero-2010 (rco 105/2009) EDJ2010/19312 analiza las diferencias entre los convenios colectivos estatutarios y los denominados pactos extraestatutarios, en especial, en lo relativo a su naturaleza y efectos, a la regulación de los pactos por la normativa civil, a su valor convencional (no normativo), a que no se integran en el sistema fuentes relación laboral, lo que incide en la aplicabilidad del

principio de igualdad, así como el que por su carácter exclusivamente obligacional, no gozan del efecto de ultraactividad propio de cláusulas normativas de los convenios colectivos estatutarios ex art. 86.2 y 3 ET EDL 1995/13475▼ y dejan de surtir efectos en fecha prevista como máxima para su duración; destacando, entre las diferencias, que " el valor normativo del Convenio Colectivo y de su fuerza vinculante, con una eficacia «erga omnes», ha movido al legislador a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales a la autonomía negocial del Derecho privado...( STC 4/1983 de 28-enero EDJ1983/4 ) ". En este sentido, la STS/IV 26-octubre-2009 (rco 26/2008) EDJ2009/276099 analiza un pacto (no un convenio colectivo) alcanzado en el ámbito de un ERE para determinar la procedencia o improcedencia del pretendido derecho al disfrute del economato por parte de los trabajadores prejubilados y que accedieron después a la jubilación, en el que se excluía de dicho beneficio a los afectados por dicho pacto cuando accedieran a la jubilación definitiva. Se desestima la pretensión actora, afirmándose que "... el principio de igualdad... cuando se refiere a relaciones entre sujetos privados tiene aplicación y ha de observarse en relación con el contenido de Convenios Colectivos, porque tienen eficacia general y naturaleza de norma en cuanto que se insertan en el sistema de fuentes y en este sentido los Convenios son equivalentes a un instrumento público de regulación, que, por esta condición, está vinculado por el principio de igualdad, lo que no sucede con las actuaciones unilaterales del empresario, con el contrato de trabajo o con los acuerdos colectivos no estatutarios, como en este caso, en el que el Acuerdo al que se imputa violación de ese principio de igualdad no es ciertamente un Convenio Colectivo, sino un pacto, un acuerdo de empresa ".

Debemos precisar, a continuación, si los trabajadores, cuyos contratos de trabajo fueron subrogados por otras empresas con causa a los procesos de externalización, pactados en el Acuerdo de 8-02-2013, al transferirse sus unidades productivas, cuyo número computa dentro del límite de los 4500 despidos, están en la misma situación que los trabajadores, cuyos puestos de trabajo deben amortizarse por razones económicas y productivas y la respuesta debe ser necesariamente negativa, como subrayó el Ministerio Fiscal, por cuanto dichos trabajadores no pierden sus puestos de trabajo, a diferencia del resto de trabajadores, cuyos puestos de trabajo han perdido cualquier utilidad económica para la empresa.

Es cierto y no escapa a la Sala, que en el apartado segundo del capítulo II A del Acuerdo de 8-02-2013 se dice que 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, pero no es menos cierto, que el mismo apartado subraya que el plazo citado 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, de manera que, el presupuesto constitutivo, para que estos trabajadores puedan optar por la baja voluntaria, es que sus puestos de trabajo vayan a amortizarse, puesto que si no fuera así, lo que sucede obligatoriamente con todos aquellos puestos de

trabajo, cuyas unidades productivas se transmiten a otras empresas, no tienen derecho alguno a que se les permita adherirse al programa de bajas voluntarias.

Descartamos, por tanto, que se haya producido ningún tipo de vulneración del derecho de igualdad, porque se impidiera a trabajadores, cuyos contratos iban a subrogarse por otras empresas, que computaban, no obstante, para el tope de las 4500 extinciones pactadas, adherirse al programa de bajas voluntarias.

**QUINTO.** – 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.

Queda, así mismo, manifiestamente claro que el presupuesto, para activar el proceso de adhesión al programa de bajas voluntarias, exigía previamente que la empresa identificara qué puestos de trabajo eran susceptibles de amortización, de manera que, una vez producida dicha identificación, los trabajadores debían solicitar en el plazo de quince días su decisión de adherirse al programa, teniendo la empresa un plazo de quince días para estudiar las solicitudes, abriéndose posteriormente nuevas ventanas a nivel provincial en las delegaciones territoriales y por áreas funcionales en servicios centrales, para que los trabajadores solicitaran su adhesión, debiendo resolverse por la empresa en un plazo de cuatro días, si aceptaba la adhesión o no la aceptaba, en cuyo caso debía explicar sus razones al empleado, reservándose, en todo caso, la fecha de ejecución de las salidas, lo que valida plenamente que se aceptaran bajas voluntarias, aunque se difiriera su salida en el tiempo, por cuanto dicha potestad le fue concedida a la empresa por los negociadores del acuerdo, que representan, no se olvide, al 97, 9% de los representantes de los trabajadores.

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.

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

### **FALLAMOS**

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.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle

notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000391 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.