

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000037/2010
Tipo de Procedimiento: DEMANDA
Índice de Sentencia:
Contenido Sentencia:
Demandante: -CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CAJAS
Codemandante:
Demandado: -ASOCIACIÓN DE CAJAS DE AHORROS PARA
RELACIONES LABORALES (ACARL)
-FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y
ADMINISTRATIVOS DE LA CENTRAL SINDICAL DE
COMISIONES OBRERAS (CONFIA-CCOO)
-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA CENTRAL
SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(FES-UGT)
-CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS
INDEPENDIENTES DE LAS CAJAS DE AHORROS
(CSICA)
-CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG)
-MINISTERIO FISCAL

Ponente Ilmo. Sr.: D. RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA Nº: 0031/2010

Ilmo. Sr. Presidente:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:
D. MANUEL POVES ROJAS
D. ENRIQUE FÉLIX DE NO ALONSO-MISOL

Madrid, a veintiséis de marzo de dos mil diez.

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 37/2010 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CAJAS contra ASOCIACIÓN DE CAJAS DE AHORROS PARA RELACIONES LABORALES (ACARL), FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS (CONFIA-CCOO), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LAS CAJAS DE AHORROS (CSICA) y CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) sobre impugnación de convenio colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 26-2-2010 se presentó demanda por CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CAJAS contra ASOCIACIÓN DE CAJAS DE AHORROS PARA RELACIONES LABORALES (ACARL), FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS (CONFIA-CCOO), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LAS CAJAS DE AHORROS (CSICA) y CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG) sobre impugnación de convenio colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 25-03-2010 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí 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 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 27 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CAJAS (CIC desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio colectivo, pretendiendo que se anule y deje sin efecto el artículo 7 del Convenio de Cajas de Ahorro para 2007-2010, en cuanto que la obligación asumida en la Disposición Adicional 1ª de dicho convenio, a la que se vincula la previsión de jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad de los empleados de las Cajas de Ahorro, incumple el mandato establecido en la

Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores vulnerando por ello el citado artículo 7 el principio de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución Española, condenando a los codemandados a estar y pasar por tal declaración o reconocimiento y a cuantas consecuencias de tales pronunciamientos se derivaran.

Subrayó, a estos efectos, que la expresión “empleos brutos”, contenida en la D. A. 1ª del convenio, a la que se remite el art. 7 del mismo, no cumple las exigencias de la D. A. 10ª ET, puesto que posibilita perfectamente que el crecimiento del empleo, causado como contrapartida a la jubilación obligatoria controvertida, no suponga, en absoluto, el sostenimiento o el crecimiento del empleo, sino una reducción geométrica del mismo, destacando, a mayor abundamiento, que posibilita la sustitución de los puestos de trabajo, ocupados por los jubilados forzosamente, por trabajadores con contratos temporales, concluyendo finalmente que lo pactado está totalmente fuera de control, ya que no hay modo de comprobar efectivamente su cumplimiento.

La CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIGA desde ahora) se adhirió a la demanda.

La ASOCIACIÓN DE CAJAS DE AHORRO PARA LAS RELACIONES LABORALES (ACARL a partir de ahora) se opuso a la demanda, porque el art. 7 del convenio cumple con creces el mandato de la D. A. 10ª ET, puesto que la jubilación forzosa, convenida en el convenio, se contrapesa con la creación de empleo, nada menos que 3000 empleos, no exigiéndose por la norma antes dicha que la contratación de nuevos trabajadores deba ser “neta” o realizarse mediante contratos indefinidos, tratándose de un convenio ejemplar, que huyendo de cualquier retórica, estableció compromisos concretos de creación de empleo.

Subrayó, a estos efectos, que en 2007 se jubilaron 139 trabajadores y en 2008 otros 263, no constando actualmente el número de trabajadores jubilados en 2009, habiéndose creado en 2007 nada menos que 7700 empleos y en 2008 otros 6608, superándose cumplidamente cualquier expectativa de creación de empleo.

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) se opuso a la demanda, adhiriéndose a las alegaciones de ACARL, aunque subrayó que el mandato, contenido en la D. A. 10ª ET, de vincular la jubilación forzosa a objetivos coherentes con la política de empleo, se había respetado escrupulosamente en el convenio colectivo impugnado, puesto que la norma antes dicha no exige que concurren todos los objetivos, listados en la misma, bastando el cumplimiento de uno de ellos, concretamente la contratación de nuevos trabajadores, que se había cumplido de modo espectacular, puesto que se habían creado muchos más de los empleos pactados.

Destacó, por otro lado, que la Comisión Mixta Interpretativa del convenio era el órgano convencional encargado de controlar el cumplimiento de lo pactado, habiendo recibido la información pertinente sobre el proceso de creación de los nuevos empleos.

La CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LAS CAJAS DE AHORRO (CSICA desde aquí) se opuso también a la demanda, haciendo suyos los alegatos precedentes, aunque subrayó que la demanda proponía un conflicto inexistente, al ser notorio que en el sector hay pocos trabajadores susceptibles de jubilarse forzosamente, dada las políticas generalizadas de jubilaciones anticipadas promocionadas en el sector, destacando que impugnar un convenio, que no solo ha

cumplido con creces las contrataciones pactadas, sino que ha constituido un éxito sin precedentes en la generación de empleo, constituía una conducta aventurera.

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES no acudió al acto del juicio, pese a estar citada debidamente.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la demanda, puesto que el artículo impugnado se acomodó claramente al mandato de la D. A. 10ª ET, habiéndose acreditado además que sus consecuencias fueron extraordinariamente positivas para el empleo del sector.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El 10-03-2009 se publicó en el BOE el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, suscrito por ACARL, CCOO y CSICA.

SEGUNDO. - En el año 2007 se jubilaron voluntaria o forzosamente 139 trabajadores en las Cajas de Ahorro y en 2008 otros 263 trabajadores.

La variación de la plantilla en el año 2007 respecto al año 2006 fue $(112.300 - 106.274) = 6.026$ trabajadores más, habiendo variado el número de contrataciones indefinidas del modo siguiente: $(107.945 - 102.498) = 5.447$ contratos fijos y la variación de los contratos temporales del modo siguiente: $(4.355 - 3.776) = 579$.

En 2008 la plantilla de las Cajas de Ahorro varió del modo siguiente: $(114.474 - 112.300) = 2.174$ trabajadores. La variación de los contratos fijos fue la siguiente: $(110.907 - 107.945) = 2.962$ y la evolución de la contratación temporal fue la siguiente: $(3.567 - 4.355) = 788$. En 2007 se contrataron 7.700 trabajadores y en 2008, 6.608 trabajadores.

En el año 2007 se novaron como indefinidos 2.424 contratos temporales y en 2008 otros 1.806 contratos temporales.

TERCERO. - La información sobre la evolución de la plantilla se realizó puntualmente por ACARL a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, quien ha seguido de modo permanente el cumplimiento de lo pactado.

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 y 2, m del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Procesal Laboral 2/1995, de 7 de abril, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

a. - El primero del convenio citado que obra en folios 23 a 44 de autos.

b. – El segundo de los documentos que obran en folios 88 a 90 de autos, que tienen pleno crédito para esta Sala, aunque no fueran reconocidos por los demandantes, quienes subrayaron que no los impugnaban de ningún modo, porque coinciden esencialmente con los documentos obrantes en folios 92 y 93 de autos, que fueron ratificados por don Luis Carlos Moya Rebate, actuario profesional, quien los ratificó en el acto del juicio, tratándose de una pericia convincente, puesto que el señor Moya Rebate es quien se ocupa de realizar funciones actuariales en el sector, a tenor con lo dispuesto en el art. 348 LEC.

c. – El tercero del documento que obra en folio 91 de autos, aportado por ACARL y reconocido por CCOO y CSICA, no cuestionándose su certeza por los demandantes, quienes se limitaron a desconocerlo.

SEGUNDO. – La D. A. 10ª ET dice textualmente lo siguiente:

“En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.

Dicho precepto ha sido examinado por la jurisprudencia, sintetizándose de modo extraordinariamente didáctico en sentencia de 10-11-2009, EDJ 2009/300322, en la que se sostuvo lo siguiente:

“...Pese a ello consideramos que la argumentación ofrecería una inconveniente laguna si no afrontase otra decisiva cuestión, cual es la que atañe al significado que haya de darse a la expresión legal «deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo», y a los que -como tales objetivos- acto continuo menciona específicamente la propia DA 10ª ET (redacción dada por la Ley 14/2005). Lo que supone dar respuesta a tres sucesivos adverbios - «qué»; «cómo»; y «dónde»- relativos a los indicados objetivos, para de esta forma poder dar cabal contestación al segundo punto nuclear en la resolución del litigio (siquiera no hubiese sido formalmente planteado), cual es el de si el Convenio Colectivo que examinamos cumple -de alguna manera- las previsiones legales que son contrapartida a la obligada extinción del contrato por razón de edad.

2.- Sobre la primera cuestión (en «qué» consisten), la respuesta impone la aclaración -casi superflua- de que la enumeración de motivos que el precepto hace («mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo») no es cerrada sino simplemente ejemplificativa, como demuestran los sintagmas «tales como» y «cualesquiera otros» que la misma norma emplea. Y en segundo lugar, también es

obligado resaltar que su caracterización viene dada por la Exposición de Motivos de la propia Ley 14/2005, al indicar que «Se trata, en todos los casos, de objetivos compatibles con el mandato a los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo contenido en el artículo 40 de la Constitución EDL1978/3879 y con la política de empleo desarrollada en España en el marco de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea»; o lo que es igual, el marco de referencia para los objetivos a «vincular» con el cese forzoso por edad en el Convenio Colectivo bien pudiera ser el que representa la relación de metas que para la «política de empleo» señala el art. 2 de la Ley de Empleo (Ley 56/003, de 16 /Diciembre).

En todo caso debe ponerse de manifiesto -habida cuenta de la evolución legal y jurisprudencial producida- que la expresión utilizada por el legislador no ha de entenderse limitada a la ocupación de la vacante dejada por el cesado, sino que ha de serlo en el sentido más amplio de mantenimiento o mejora del empleo, que realmente se concreta -pese a la redundancia de la norma- en tres exclusivos apartados: a) estabilidad en el empleo (conversión de los contratos temporales en indefinidos); b) sostenimiento del empleo (contratación de nuevos trabajadores); y c) incremento en la calidad del empleo (fórmula que hace referencia a medidas de la más variada naturaleza, como promoción profesional, conciliación de la vida laboral y familiar, implantación de innovaciones tecnológicas, etc, que repercutan en bondad del empleo).

3.- Sobre el «cómo» han de expresarse los objetivos «coherentes» con la política de empleo, la Sala considera -para que los criterios del Tribunal Constitucional no resulten burlados- que para legitimar la validez de las cláusulas de cese forzoso por edad no basta con la concreción de cualquier objetivo de los que la norma enumera (piénsese en que las citadas innovaciones tecnológicas -por ejemplo- llevan a «favorecer la calidad del empleo», pero serían endeble justificación para amortizar por sí solas puestos de trabajo por la vía de la jubilación colectivamente pactada), ni tampoco es suficiente que se haga una mera reproducción de su abstracta expresión legal, sin una concreta especificación alejada de hueca retórica, sino que el obligado acatamiento a aquellos pronunciamientos del Tribunal Constitucional y la sumisión a los principios que se derivan de la propia Exposición de Motivos de la Ley 14/2005, por fuerza llevan a sostener que entre el sacrificio (individual) que comporta el cese forzoso y la explicitada contrapartida (colectiva) de una beneficiosa política de empleo, ha de mediar un razonable y proporcionado equilibrio justificativo.

4.- El último interrogante («dónde») solamente puede tener una respuesta, y es la de que las medidas de política de empleo - contrapartida al cese forzoso- han de estar expresamente referidas en el propio Convenio Colectivo y de que no cabe una justificación ad extra de ellas. La cuestión que en definitiva se plantea es si resulta suficiente -para justificar el cese forzoso por edad- que en el Convenio se pacten concretas medidas de política de empleo o si -por el contrario- es preciso que en el texto pactado se haga una referencia expresa a la vinculación entre el cese por edad y las medidas de empleo.

Nos inclinamos por esta última exigencia, siendo así que la DA 10ª ET establece que la jubilación forzosa por edad «deberá vincularse a objetivos ... expresados en el convenio colectivo», y el significado de la palabra vincular («atar o fundar algo en otra cosa», en su primera acepción, conforme al DRAE) claramente apunta a que la sujeción ha de ser expresa y tener por sujetos a los firmante del Convenio. El

precepto no dice que «estará justificada» o «habrá de justificarse» la medida, sino que utiliza una expresión («deberá vincularse a objetivos ... expresados») que comporta un expreso enlace entre cese y metas explicitadas, excluyendo justificaciones tácitas y/o argumentables a posteriori en el proceso. En el bien entendido de que esa expresa «vinculación» no necesariamente habrá de ubicarse en el precepto que dispone la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad de jubilación, sino que puede expresarse al regular las concretas medidas de política de empleo o en algún otro precepto; pero siempre de forma inequívoca y relacionada».

TERCERO. – El art. 7 del convenio colectivo de Cajas de Ahorro, que regula la jubilación obligatoria, dice lo que sigue:

“A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que en el momento del cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

Como medida vinculada a lo anterior, las Cajas asumen el compromiso, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, establecido en la Disposición Adicional Primera”.

La D. A. 1ª del mismo convenio, titulada “compromiso de creación de empleo, dice lo siguiente:

“Continuando su política de expansión de empleo, las Cajas de Ahorros asumen el compromiso de crear 3.000 empleos brutos a nivel sectorial en el período 2007-2010.

Las Cajas de Ahorros comunicarán anualmente a la Comisión Mixta Interpretativa los datos necesarios para la observancia de la presente disposición”.

La resolución del litigio exige despejar, por consiguiente, si los preceptos convencionales, reproducidos anteriormente, respetaron el mandato de la D. A. 10ª ET, como defendieron los demandados o, por el contrario, no se vincularon a objetivos coherentes con la política de empleo, debiendo optarse necesariamente por la primera proposición, puesto que cumplen escrupulosamente los tres interrogantes, desarrollados por la jurisprudencia en la sentencia reproducida en el fundamento de derecho anterior.

En efecto, los artículos examinados comprometieron, como contrapartida concreta a la jubilación obligatoria, la creación de 3000 empleos, vinculándose, por tanto, con uno de los objetivos, que la propia D. A. 10ª ET califica como política coherente de empleo, como no podría ser de otro modo, puesto que la contratación de nuevos trabajadores favorece objetivamente la calidad del empleo en el sector y contrapesa cumplida, razonable y proporcionadamente los sacrificios que comportan la jubilación obligatoria, debiendo subrayarse, a estos efectos, que el listado, contenido en la D. A. 10ª ET, es ejemplificativo, cumpliéndose, por consiguiente, con ajustarse a cualquiera de los supuestos allí contemplados o con cualquier otro, que se dirija a favorecer la calidad del empleo, siendo irrelevante, a estos efectos, que el compromiso de creación de 3000 empleos calificara a dichos empleos como “**brutos**”, puesto que dicho calificativo supone, conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua, que no ha sufrido retención o descuento alguno, contraponiéndose a “neto”, que equivale a líquido en cuenta, ya que la contratación de nuevos trabajadores, establecida en la D. A. 10ª ET, constituye una obligación incondicionada, no exigiéndose en la norma, como subrayaron los demandados, que

se trate de empleos netos o que las contrataciones sean fijas o indefinidas, exigiéndose únicamente la contratación de nuevos trabajadores.

Es así, porque las políticas de empleo, contempladas en el precepto examinado, constituyen una herramienta más en la generación de nuevos empleos, habiéndose admitido pacíficamente por la doctrina constitucional, que las jubilaciones forzosas, contrapesadas con la creación de empleo, no son discriminatorias o inconstitucionales, debiendo subrayarse, en todo caso, que su despliegue no impide, de ningún modo, que las empresas puedan extinguir contratos por cualquiera de los supuestos legítimos, contemplados en el art. 49 del Estatuto de los trabajadores, bastando, por tanto, con contrapesar efectivamente las jubilaciones obligatorias con la mejora de la estabilidad del empleo, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros objetivos coherentes con la política de empleo, que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, no siendo exigible, por tanto, que las nuevas contrataciones sean "netas" o de naturaleza fija o indefinida, puesto que si se hiciera así, las empresas, que se hayan comprometido a crear empleo como contrapartida real a la jubilación obligatoria y hayan cumplido efectivamente sus compromisos, no podrían extinguir justificadamente otros contratos de trabajo, ni podrían utilizar, si les es necesario para el desarrollo de sus empresas, las contrataciones temporales justificadas.

Debe concluirse, por tanto, que los preceptos convencionales, impugnados por CIC, se ajustaron plenamente al mandato de la D. A. 10ª ET, debiendo subrayarse, que no solo cumplieron a los contenidos, establecidos en la norma, sino que lo hicieron de modo claro y concreto, no constituyendo, por tanto, una manifestación abstracta o genérica, como denuncia la jurisprudencia, sino una especificación concreta que acredita una obligación clara, consistente en la creación de 3000 empleos brutos como contrapartida real y efectiva a la jubilación obligatoria, cumpliéndose eficazmente también la obligación de pactarlas en el convenio colectivo, no quedando duda a la Sala de la relación interactiva entre la jubilación forzosa, contemplada en el art. 7 del convenio y la política de creación de empleo, regulada en la D. A. 1ª del propio convenio, habiéndose demostrado, por otra parte, que el cumplimiento de lo pactado se controló efectivamente en la Comisión Mixta de Interpretación del convenio, descartándose, por consiguiente, cualquier duda sobre la transparencia del proceso de nuevas contrataciones.

Es más, se ha acreditado cumplidamente que los preceptos impugnados no solo no han burlado los objetivos coherentes con la política de empleo, exigidos por la D. A. 10ª ET, para validar la jubilación obligatoria, sino que los ha colmado largamente, puesto que se ha demostrado que en los años 2007-2008 se jubilaron solamente 402 trabajadores, habiéndose probado que en el mismo período se crearon 14.308 empleos, habiéndose acreditado, que de las 8200 variaciones, producidas en la plantilla en el período antes dicho, han pasado a ser fijos nada menos que 8409 trabajadores, de los que solo 4230 trabajadores han pasado a fijos por novación de sus contratos temporales, mientras que el resto son de nueva contratación y se han formalizado 1367 contratos temporales, demostrándose, de este modo, que los preceptos, cuya impugnación se postula por CIC, han disparado el empleo en el sector, cumpliéndose colmadamente con los objetivos coherentes de empleo, promovidos por la D. A. 10ª ET.

Se impone, por tanto, la total desestimación de la demanda, no sin resaltar previamente que la misma roza la temeridad, puesto que los datos de empleo acreditados no podían desconocerse por los demandantes, aun cuando no formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación del convenio, al tratarse de un número

tan elevado de nuevos empleos o de novaciones contractuales que no podrían pasar desapercibidos de ningún modo para un sindicato con implantación en el sector.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

Que desestimando la demanda de impugnación de convenio, promovida por la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CAJAS, a la que se adhirió la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, absolvemos a ASOCIACIÓN DE CAJAS DE AHORROS PARA RELACIONES LABORALES (ACARL), FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE LA CENTRAL SINDICAL COMISIONES OBRERAS (CONFIA-CCOO), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LAS CAJAS DE AHORROS (CSICA) de los 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 anunciarse ante esta Sala en el plazo de DIEZ DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 Euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49 - 28004 Madrid.

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.