

AUDIENCIA NACIONAL - SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 28079 24 4 2011 0000175M 00998

AUTOS Nº: 0000147 /2011

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

CONFEDERACION SINDICAL DE
COMISIONES OBRERAS
C/ FERNANDEZ DE LA HOZ, 12
28010 MADRID (MADRID)

Número SMAC: SIM 103 /2011

CEDULA DE NOTIFICACION

En los autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos ante esta Sala de lo Social a instancia de CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS contra UNION GENERAL DE TRABAJADORES UNION GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT) CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT) , SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA-STV) SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA-STV) , INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES S.A (IBM S.A) , INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES (IGS S.A.) , SEGUROS CATALANA OCCIDENTE S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS , BANCO VITALICIO DE ESPAÑA C.A.DE SEGUROS Y REASEGUROS , BBVASEGUROS S.A.DE SEGUROS Y REASEGUROS , VIDACAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS , CATALANA OCCIDENTE , ING.NATIONALE NEDERLANDEN , AXA PENSIONES,SA con fecha 11 de Noviembre de 2011 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 dieciséis de Noviembre de dos mil once.

EL/LA SECRETARIO JUDICIAL.



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento:

0000147/2011

Tipo de Procedimiento:

DEMANDA

Indice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante:

-CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES
OBRERAS

Codemandante:

Demandado:

-INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES SA (IBM SA)
- INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES GLOBAL
SERVICES SA (IGS, SA)
-SEGUROS CATALANA OCCIDENTES SA DE
SEGUROS Y REASEGUROS (CATALANA OCCIDENTE)
-UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
-CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
-SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA-
STV)
-BANCO VITALICIO DE ESPAÑA
-BBVA SEGUROS SA DE SEGUROS Y REASEGUROS
-VIDACAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS
-ING NATIONALE NEDERLANDEN
-AXA PENSIONES SA
D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ponente Ilmo. Sr.:

SENTENCIA Nº: 0147/2011

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. MANUEL POVES ROJAS

Dª. MARIA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Madrid, a once de noviembre de dos mil once.

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 147/11 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS contra INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES SA (IBM SA), INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES Global Services SA (IGS, SA), SEGUROS CATALANA OCCIDENTES SA DE SEGUROS Y REASEGUROS (CATALANA OCCIDENTE), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA-STV), BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, BBVA SEGUROS SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, VIDACAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, ING NATIONALE NEDERLANDEN y AXA PENSIONES SA sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 04-07-2011 se presentó demanda por CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS contra INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES SA (IBM SA), INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES Global Services SA (IGS, SA), SEGUROS CATALANA OCCIDENTES SA DE SEGUROS Y REASEGUROS (CATALANA OCCIDENTE), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA-STV), BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, BBVA SEGUROS SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, VIDACAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, ING NATIONALE NEDERLANDEN y AXA PENSIONES SA contra sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 08-11-2011 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 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 SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) ratificó su demanda de conflicto colectivo, en la que pretende que se dicte sentencia mediante la que se declare la nulidad de la oferta del Plan Alternativo que se viene efectuando por IBM desde septiembre de 1993 por contraria al derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y en todo caso, declare la nulidad de las renunciaciones individuales al Plan de Beneficios Voluntarios de IBM suscritas por trabajadores en activo en 1993, y de todas las suscritas por trabajadores de nuevo

ingreso desde dicha fecha hasta el momento presente, por la concurrencia de prácticas empresariales que vician el consentimiento para dichas renunciaciones por dolo o cuando menos error inducido, condenando a IBM SA a cesar en dichas prácticas, e incorporar a todos los trabajadores que renunciaron en 1993 y a los de nuevo ingreso, al Plan de Beneficios Voluntarios con la regularización de derechos que procedan en función de la compatibilidad del periodo de aportación al Plan de Pensiones Individual en su caso, y procediendo a incorporar de forma automática a los trabajadores de nuevo ingreso que acceden a contrato fijo en IBM SA, al Plan de Beneficios Voluntarios y a la póliza de exteriorización, condenando a efectos consorciales a la empresa IGS SA en los términos precisos en cuanto en la misma hay destinados trabajadores procedentes de IBM SA afectados por el conflicto, a la Compañía de SEGUROS CATALANA OCCIDENTE SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, por cuanto habrá de estar y pasar por la revisión del ámbito subjetivo de las pólizas suscritas y por la incorporación con los reajustes de prima que procedan, de los trabajadores cuyas renunciaciones sean revocadas y de los trabajadores de nuevo ingreso, y condenando por último a los sindicatos codemandados por razones igualmente consorciales y vinculadas a la eficacia de la solución extrajudicial o judicial que se genere, a estar y pasar por el citado pronunciamiento.

Señaló, a estos efectos, que la introducción del denominado Plan Alternativo se produjo unilateralmente por las empresas codemandadas, quienes no negociaron, de ningún modo, su aplicación, ya que se limitaron a realizar una comunicación general, que se hizo llegar a los comités de empresa, en la que informaban sobre el despliegue del nuevo Plan.

Destacó, por otra parte, que el Plan Tradicional traía causa en el RRI de la empresa, que no ha sido modificado mediante convenio colectivo, como consta a las demandadas, quienes eran perfectamente conscientes que en 1993 no era posible modificar una mejora voluntaria de la Seguridad Social, originada en un RRI, mediante el procedimiento del art. 41 ET en la versión vigente en aquel momento.

Defendió, por consiguiente, que la imposición del Plan Alternativo supuso una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional de negociación colectiva, siendo irrelevante, que se suscribiera masivamente por 1600 trabajadores, puesto que no cabe vaciar de contenido la negociación colectiva mediante acuerdos individuales en masa, como viene defendiéndose pacíficamente por la doctrina constitucional.

Denunció, en cualquier caso, que el Plan Alternativo fue suscrito por 1600 trabajadores, beneficiarios del Plan Tradicional, porque la información, proporcionada por las demandadas, fue radicalmente inexacta, concurriendo, por tanto, un manifiesto dolo que alteró la voluntad de los trabajadores, lo que constituye también causa sobrada de nulidad de lo acordado. – Ejemplificó la deficiente información en que la supresión en el Plan Alternativo del régimen de prejubilación desde los 60 años suponía un ahorro para la empresa de 300 MM euros.

Denunció, así mismo, que los trabajadores de nuevo ingreso fueron compelidos por las demandadas a suscribir acuerdos de adhesión al Plan Alternativo, que comportaba renunciaciones expresas al Plan Tradicional, lo que acreditaba cumplidamente una actuación dolosa de las demandadas, cuya finalidad era vaciar unilateralmente de contenido el RRI, que solo podía modificarse mediante convenio colectivo y señaló finalmente que un solo trabajador se negó a cumplir esa maniobra, lo que motivó que la empresa impusiera el Plan Alternativo, lo que está actualmente sub iudice.

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) se adhirió a la demanda.

La UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES no acudió al acto del juicio, pese a estar citada debidamente.

INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES, SA (IBM desde ahora) se opuso a la demanda, mediante la excepción de inadecuación de procedimiento, porque no concurría un conflicto jurídico, sino un conflicto de intereses, destacando, en todo caso, que no existía un colectivo indiferenciado de trabajadores, sino cinco colectivos con situaciones e intereses diversos:

a. – Trabajadores, que migraron desde el Plan Tradicional al Plan Alternativo, a quienes se abonaron los derechos consolidados, así como una mejora complementaria, quienes tendrían que reintegrar a la empresa dichas cantidades.

b. – Trabajadores de nuevo ingreso.

c. – Trabajadores, que ya no prestan servicio en la empresa y que nunca tuvieron diez años de antigüedad en la misma, por lo que nunca se les aplicó el Plan Tradicional, quienes cobraron las cantidades citadas y tendrían que reintegrarlas a la empresa.

d. – Trabajadores con reducción de jornada por razones de conciliación, integrados en el Plan Alternativo con acuerdo de los representantes de los trabajadores.

e. – Trabajadores subrogados desde diversas empresas, quienes transaron derechos reconocidos por las empresas cedentes a cambio de integrarse en el Plan Alternativo.

Excepcionó, así mismo, prescripción, de conformidad con lo dispuesto en el art. 43 TRLGSS, ya que desde el mes de marzo de 1995, fecha en la que los demandantes desistieron de un conflicto colectivo con la misma pretensión, hasta el mes de septiembre de 2006, fecha en la que interpusieron nuevo conflicto ante la Sala, pasaron más de 5 años, debiendo declararse prescrito el derecho.

Negó que la empresa no hubiera informado a los representantes de los trabajadores, quienes fueron informados cumplidamente del mismo modo que todos los trabajadores, sin que fuera exigible la negociación del Plan Alternativo, porque la empresa no suprimió el Plan Tradicional, en tanto que ofertó una alternativa, que fue asumida voluntariamente por el 40% de la plantilla, frente al 60% de la misma, que se mantuvo en el Plan Tradicional, lo que acredita cumplidamente que no se produjo ningún tipo de modificación unilateral.

Alegó, en cualquier caso, que negoció con los representantes de los trabajadores, entre los que CCOO era y es la fuerza mayoritaria, tres acuerdos relacionados con el Plan Alternativo los días 25-01-2001, 15-11-2002 y 7-05-2003, por lo que esgrimió, en su favor, la doctrina de los propios actos, que no puede desconocerse por CCOO.

Significó también que en el año 2006 CCOO reclamó a la empresa IGS que se extendiera progresivamente el Plan Alternativo a sus trabajadores, lo que acredita cumplidamente la aceptación sindical del Plan controvertido.

Alegó, por otro lado, que el Plan Alternativo no era peor que el Plan Tradicional, como se deducía de su aceptación masiva, como no podría ser de otro modo, puesto que favorecía a algunos trabajadores, mientras que el Plan Tradicional favorecía a otros, como demuestra que 23 miembros de comités de empresa se adhirieran al Plan Alternativo, mientras que algunos directivos de la empresa se mantuvieron en el Plan Tradicional.

Negó finalmente, que se hubiera impuesto a ningún trabajador la adhesión al Plan Alternativo, aunque admitió que hubo un problema con un trabajador, quien se adhirió a este Plan, pero la empresa no le abonó las compensaciones por error, lo que se subsanó posteriormente.

INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES GLOBAL SERVICES, SA (IGS desde aquí) se opuso a la demanda y se adhirió a las alegaciones precedentes.

Señaló, por otra parte, que tiene actualmente 2221 trabajadores, 441 procedentes de IBM, de los que 315 están en el Plan Alternativo y 126 en el Plan Tradicional, mientras que otros trabajadores provienen de otras empresas o son de nueva contratación.

Regula sus relaciones laborales por el Convenio de Empresas Consultoras, que no tiene otras mejoras voluntarias que una mejora de IT y carece de RRI o Plan de Beneficios Voluntarios.

Destacó, que participó en los Acuerdos citados por IBM y subrayó que CCOO reclamó la extensión progresiva del Plan Alternativo al personal de IGS, lo que acredita cumplidamente su aceptación pacífica de dicho Plan.

BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, denominado actualmente SEGUROS GENERALI, SA y VIDACAIXA se opuso a la demanda y solicitó una sentencia conforme a derecho, puesto que no cabe su condena en el presente litigio, en tanto en cuanto se limitó a asegurar al colectivo, requerido por las empresas codemandadas, sin que pueda ser obligada a incrementar el ámbito subjetivo de las pólizas suscritas hasta que no se renegocien las mismas.

SEGUROS CATALANA DE OCCIDENTE, SA SEGUROS Y REASEGUROS se opuso a la demanda y solicitó una sentencia conforme a derecho al igual que la aseguradora precedente.

ING NATIONALE NEDERLANDEN se opuso a la demanda y alegó falta de legitimación "ad causam", puesto que nunca aseguró al colectivo afectado por el conflicto colectivo.

CCOO y CGT se opusieron a la excepción de inadecuación de procedimiento, puesto que si concurre un colectivo indiferenciado de trabajadores, que son todos aquellos a quienes se privó del régimen de mejoras voluntarias establecido en el RRI de IBM.

Se opusieron, así mismo, a la excepción de prescripción, porque no cabe alegarla en los procedimientos de conflicto colectivo.

Quinto. – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 5 del RDL 2/95, de 27 de abril, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

1º.- Que los demandantes de los trabajadores recibían cada año copia de los contratos donde se producía la adhesión al plan alternativo y su renuncia al plan individual.

2º.- Que en 2009 y 2010 en las negociaciones que se hicieron a preguntas de los representantes de los trabajadores no hicieron preguntas concretas.

3º.- Que actualmente se mantienen en el plan tradicional 598 trabajadores.

4º.- En relación con los costes e implantación del plan alternativo, la empresa dice que fue 10.135.445,25 euros de los que 3.923.367,53 se dedican a derechos adquiridos y el resto de 6.212.137,74 a la mejora de derechos adquiridos.

5º.- Número de empleados que han causado baja 3.068 desde 1994 de los 586 acogidos al plan alternativo con menos de 10 años.

6º.- Que en 1993 parece que hay un documento elaborado por CC.OO, titulado a un "primo informático le han vendido moto"

7º.- Que 2.453 se mantuvieron en el plan individual y no aceptan la propuesta del plan alternativo.

8º.- Que todo el mundo de nuevo ingreso se adhirió al plan alternativo menos uno según el demandante, lo que contradice la empresa que dice que aportó su conformidad y hay un litigio actualmente.

9º.- En relación con IGS, S.A. las relaciones laborales se regulan por el convenio de consultoría y que de los 2221 trabajadores a 31.7.11, 441 proceden de IBM, de los cuales 315 son del plan alternativo y el resto al plan individual.

10º.- ING no tiene cubierta ninguna póliza con el plan alternativo ni el individual".

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- IBM tiene actualmente una plantilla de 1684 trabajadores, distribuidos en centros de trabajo de todo el territorio nacional.

SEGUNDO.- IGS es la nueva denominación de IBM INTEGRATED SUPPORT SERVICES, SA, constituida para instrumentar societariamente el despliegue de la actividad de outsourcing de IBM, tiene actualmente 2221 empleados, repartidos también en todo el territorio nacional, de los que 441 proceden de IBM, 315 de los cuales están adscritos a su Plan Alternativo y 126 al Plan Tradicional. – Desde el año 1994 causaron baja en IGS 472 empleados, de los que 316 estaban acogidos al Plan Tradicional (4 con menos de diez años de antigüedad en la empresa) y 156 al Plan Alternativo (62 con menos de 10 años de antigüedad en la empresa).

Dicha mercantil regula sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

TERCERO. – CCOO es un sindicato más representativo y es la fuerza sindical mayoritaria en ambas mercantiles.

CUARTO. – Hasta el 28 de septiembre de 1993 la empresa de IBM tenía un "Plan de Beneficios Voluntarios" para sus empleados, denominado Plan Tradicional, al que podía adscribirse el personal fijo de plantilla que a la edad establecida para la jubilación normal (65 años) pudiera alcanzar un mínimo de 10 años de servicios

continuados en la empresa". La financiación corría a cargo de la empresa. – Dicho Plan se encuentra regulado en el Capítulo IX del Reglamento de Régimen Interior de la empresa, en su artículo 97 y siguientes, que obra en autos y se tiene por reproducido.

QUINTO. - Las prestaciones del Plan Tradicional son:

*“ – **jubilación**, tanto a la edad de 65 años, pudiendo alcanzar sumada a la de la Seguridad Social, como máximo el 80% del último salario anual, como prejubilación a partir de los 55 años de edad, con dos tramos diferenciados, entre los 55 y los 60 años con suscripción obligada de Convenio Especial, y entre los 60 y los 65 años, con distintas opciones según se recalcule o no la prestación que se viniera percibiendo y según se ejercite o no la anticipación de la edad de jubilación.*

*- **Invalidez en sus distintos grados, viudedad y orfandad**, que se generan a la par que las respectivas prestaciones públicas del Sistema de Seguridad Social, y se calculan en todos los casos mediante porcentajes sobre el concepto denominado “pensión de jubilación proyectada”, y con el mismo límite antes señalado para la jubilación a los 65 años. “*

Todos los derechos al respecto se encuentran recogidas en los artículos 97 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior de IBM.

Las pólizas fueron contratadas con Seguros Catalana Occidente S.A de Seguros y Reaseguros.

SEXTO. – El 14-09-1993 IBM publicó un anuncio del plan alternativo individual para sus empleados, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que los empleados podían elegir entre dos modalidades:

MODALIDADES:

A. - Cualquier plan de pensiones individual existente en el mercado ajustado a la Ley 8/1987 de regulación de los planes de pensiones (BOE del 09/06/87) y al Reglamento que la desarrolla (BOE 02/11/88).

La Ley marca un máximo de aportación anual a los planes de pensiones. En el momento que a través de las aportaciones de IBM alcance dicho máximo fijado por la Ley, el exceso deberá ser aportado a un plan de ahorro individual.

B. Un plan de ahorro individual:

- Plan de ahorro de jubilación.
- Fondos de inversión.

ASIGNACIÓN ANUAL

Se transfiere una asignación mensual. El importe de la asignación para el año 1993 es como sigue:

- * Hasta 3.500.000 pesetas: 2,5% del salario anual.*
- * Exceso sobre 3.500.000 pesetas: 11,0% del salario anual*

En todo caso, dicha cantidad tiene como tope el 7,5% del salario anual.

Se entiende por salario anual el resultado de anualizar el sueldo al 100% del mes de diciembre del año anterior, cuando son empleados nuevos el salario de entrada.

Las cifras citadas se han actualizado anualmente en las cuantías, recogidas en Actas, al igual que el parámetro de inflexión de cada anualidad, que obran en autos y se tienen por reproducidas.

DISPONIBILIDAD DE FONDOS.

Los fondos derivados de las asignaciones realizadas por IBM así como los intereses generados por los mismos son irrevocables hasta el momento en que cause baja en la Compañía.

OTRAS COBERTURAS

Los empleados acogidos al Programa Alternativo tienen la cobertura de invalidez, así como de viudedad y orfandad, excepto los empleados solteros que no generan viudedad y orfandad y por lo tanto tienen un seguro de vida.

Para los empleados casados, pueden sus beneficiarios optar durante el primer año entre la pensión de viudedad y orfandad o el seguro de vida."

La elección del Plan Alternativo supone la renuncia expresa al Plan Tradicional.

El apartado tercero del comunicado citado debía textualmente lo que sigue:

"ARRANQUE DEL PLAN

Los empleados que decidan migrar al Plan Alternativo podrán ser acreedores, en el momento inicial, a lo siguiente:

a). **Unos derechos relativos a aportaciones pasadas, según cálculo actuarial valorado por Wyatt a 01.01.93, que el empleado podrá mantener en el Plan Tradicional generándole una pensión de jubilación a la edad de 65 años, o bien transferirlo a un fondo de pensiones o plan de ahorro individualizado de carácter irrevocable libremente elegido por el empleado.**

El valor actual de la pensión correspondiente a los fondos mantenidos en el Plan Tradicional estará, asimismo, disponible para el empleado en el momento de abandonar la Compañía.

b). **Una aportación inicial única que será de libre disposición, abonada en el momento del cambio del Plan.**

VIUDEDAD, ORFANDAD E INVALIDEZ

Todos los empleados que elijan el Plan Alternativo tendrán, asimismo, las coberturas de viudedad, orfandad e invalidez descritas en el Plan Tradicional hasta que cumplan 65 años ó en el momento que causaren baja en la Compañía, si se produce con anterioridad a esa edad.

DISPONIBILIDAD DE LOS FONDOS.

En el caso de que se trate de un plan de pensiones individual, la disposición de fondos se hará de acuerdo con lo establecido en el reglamento de cada plan.

En el caso de que se trate del Plan de ahorro individualizado, la disponibilidad será posible en el momento de terminar la relación laboral con IBM.

En el caso de los fondos depositados en el Plan Tradicional y que dan derecho a una pensión a los 65 años, la disponibilidad en su valor actual será posible en el momento de terminar la relación laboral con IBM.”

La empresa IBM introdujo un procedimiento de migración, que finalizó el 29-09-1993 y organizó una serie de sesiones informativas entre sus empleados, para lo que organizó un grupo de expertos, promocionó un sistema de preguntas y repreguntas y activó una aplicación informática con la finalidad de que sus trabajadores pudieran cuantificar concretamente las condiciones para acceder al Plan Alternativo.

SÉPTIMO. - En fecha 04.11.93, el Secretario del intercomité de empresa de IBM, solicitó al Departamento de Personal información sobre el Plan Alternativo.

OCTAVO.- Días más tarde (la fecha no figura con claridad), el Sr. Pastor, de Relaciones Industriales, contestó a dicho requerimiento mediante escrito, que obra en autos y se tiene por reproducido.

NOVENO.- En fecha 03.12.93, el Secretario del Comité de empresa dirigió, a la Dirección de Personal, el siguiente escrito:

“Ante la decisión unilateral de la Dirección de IBM de poner en marcha un Plan de Pensiones, alternativo al actualmente en vigor para toda la plantilla de IBM, queremos expresarle:

1. Nuestra petición de que no se ponga en marcha dicho Plan, de forma unilateral, por vulnerar, entre otros, los derechos fundamentales de la Representación de los trabajadores

A la Negociación Colectiva

A la Libertad Sindical

2. *Nuestro ofrecimiento de abrir una mesa de Negociación, si la Dirección sigue en su idea de ofrecer alternativas al actual Plan de Pensiones.*

3. *Nuestro decidido propósito de, en caso de no atender estas peticiones, presentar ante la autoridad laboral competente una demanda de Conflicto Colectivo por las razones ante aludidas."*

DÉCIMO.- El 09.12.93, el Sr. Castellanos, de la Dirección de Personal, contesto:

"En relación con su comunicación del 3/12/93 relativa al Plan Alternativo de Pensiones le manifiesto lo siguiente:

1. *Como Vds. saben, la decisión de ofrecer un Plan Alternativo voluntario a los empleados que así lo desearan, les fue comunicado formalmente el día 9 de septiembre pasado y dicha propuesta establecía expresamente que la posibilidad de migración al nuevo plan se cerraba el día 1 de diciembre de 1993.*

Teniendo en cuenta tales circunstancias, no deja de ser sorprendente la petición formulada por Vds., casi tres meses después de la notificación del plan y una vez que se ha cerrado el plazo para el cambio al nuevo plan, habiéndose acogido a dicha posibilidad más de 1600 empleados.

Tales circunstancias hacen, por razones obvias, imposible acceder a lo solicitado por Vds.

2. *Ha sido y es práctica permanente de IBM el diálogo y, en su caso, la negociación con los representantes de los empleados. Incluso en materias como la presente, no necesariamente sometida a la negociación colectiva, la Dirección ha actuado con total transparencia frente a los empleados y sus representantes y, coherentemente con ello, está dispuesta a proporcionarles, como así ya ha hecho, toda la información necesaria para el ejercicio de sus funciones, así como al diálogo sobre ésta u otras cuestiones".*

UNDÉCIMO.- El 5-01-1994 el comité de empresa reiteró se le entregara la documentación solicitada, mediante comunicación obrante en autos, que se tiene por reproducida, que fue contestada mediante escrito de la empresa de 18-01-1994, en la que se remitía al informe actuarial que realizara la empresa de consultoría Wyatt.

En la misma fecha, el Secretario del Intercomité reiteró petición de información a la empresa sobre ambos Planes, así como el 18-03-1994. – El 11-04-1994 la empresa envió un documento, denominado "Análisis de situación Plan de Pensiones", que comparaba ambos planes y se tiene por reproducido, junto con el informe elaborado por la empresa Wyatt.

DUODÉCIMO. – El 4-11-1993 se publicó el Boletín nº5 del Comité de Empresa de Madrid de IBM, en el que se comparaban ambos planes, diferenciando ventajas y desventajas de los mismos.

En esas fechas, sin que se haya acreditado en qué día concreto, el área de planes y fondos de pensiones de CCOO publicó un artículo, titulado "A mi primo el

informático le quieren vender una moto”, en el que critica la sustitución del Plan Tradicional por el Alternativo en la empresa demandada.

DÉCIMO TERCERO. – Los empleados de IBM, que aceptaron la migración al Plan Alternativo en el año 1993 fueron 1645, frente a 2452 que no lo aceptaron, lo que equivale al 40% y al 60% de la plantilla respectivamente.

El importe total, abonado por la empresa a esos trabajadores en dicha anualidad, ascendió a 10.135.445, 27 euros, de los cuales 3.923.307, 53 euros sufragaron derechos adquiridos y 6.212.137, 74 mejora de derechos adquiridos.

DÉCIMO CUARTO. – El 24-03-1994 el Comité de Empresa de IBM Madrid denunció a la Subdirección General de Planes y Fondos de Pensiones los acontecimientos sucedidos con los Planes controvertidos.

DÉCIMO QUINTO. – El 28-07-1994 interpusieron conflicto colectivo ante la Dirección General de Trabajo, que fue desistido con reserva de acción el 9 de marzo de 1995 ante esta Sala.

DÉCIMO SEXTO. - El 16-11-2000 los comités de IBM e IGS se reunieron con los responsables de ambas mercantiles y los representantes de los trabajadores solicitaron que se definiera un coeficiente corrector para calcular el incremento medio de ese año.

DÉCIMO SÉPTIMO. – El 25-01-2001 los representantes de las empresas demandadas y sus comités de empresa alcanzaron acuerdo sobre el cálculo del punto de inflexión del Plan Alternativo para 2001.

El 15-11-2002 alcanzaron también acuerdos sobre el Plan Tradicional, que obran en autos y se tienen por reproducidos y el 7-05-2003 alcanzaron también acuerdos sobre el cálculo de aportaciones al Programa Alternativo en el caso de reducción de jornada por conciliación de la vida familiar.

DÉCIMO OCTAVO. – El 18-03-2006 el comité de empresa presentó plataforma reivindicativa, que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que reclamaba la extensión progresiva del Plan de Pensiones de IBM a todos los trabajadores de IGS.

DÉCIMO NOVENO. - El 13-09-2006 interpusieron demanda de conflicto colectivo, que correspondió a esta Sala, quien dictó sentencia el 12-02-2007, en cuyo fallo se dijo lo siguiente:

“En la demanda seguida a instancia de CONFEDERACION SINDICAL DE CCOO a la que en el acto del juicio oral se adhirió CGT contra IBM SA IGS SA; SEGUROS CATALANA OCCIDENTE, SA, DE SEGUROS Y REASEGUROS; UGT; ELA-STV, BANCO VITALICIO DE ESPAÑA, BBVA SEGUROS SA DE SEGUROS Y REASEGUROS y VIDA CAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, fallamos lo siguiente:

1º.- Desestimamos las excepciones de falta de legitimación pasiva de Catalana de Seguros, así como la de cosa juzgada.

2º.- Estimamos la excepción de prescripción de la acción por el decaimiento de la misma.

3º.- Desestimamos el resto de la demanda”.

Dicha sentencia fue anulada por STS 27-01-2009, devolviéndose las actuaciones a la Sala.

El 2-07-2009 se alcanzó ante esta Sala la conciliación siguiente:

“La parte promotora en este procedimiento alcanza un acuerdo con IBM SA a fin de constituir una Mesa Negociadora entre ambas partes para tratar de llegar a un acuerdo que conduzca a la creación de un modelo de previsión social complementaria para los empleados que en el futuro lleguen a serlo de IBM SA, y sin perjuicio de las posibilidades de incorporación al mismo de quienes actualmente se encuentran en los modelos aplicables.

El plazo que se establece para alcanzar, en su caso, un acuerdo sobre las cuestiones objeto de negociación es el 31 de diciembre del presente año sin perjuicio de que las propias partes puedan prorrogar el plazo anteriormente indicado.

La representación de IBM GLOBAL SERVICES ESPAÑA SA (IGS SA) pone de manifiesto que su representada estará y pasará por el resultado y contenido de la negociación en lo referente a los empleados que habiendo pertenecido a la compañía IBM SA pudieran ser afectados por la negociación y mantengan ad personam derechos, bien sobre el plan alternativo o el tradicional existente”.

VIGÉSIMO. – El número de empleados incorporados a IBM desde el año 1994 ha sido de 1.628, de los cuales 323 proceden de fusiones y adquisiciones realizadas por IBM.

Desde enero de 1994 han causado baja en la compañía 3.068 empleados. De dichos empleados que causaron baja, 628 tenían menos de 10 años de antigüedad en la empresa (42 acogidos al Plan Tradicional de Pensiones y 586 acogidos al Programada Alternativo de Pensiones.

El número de empleados en IBM, a fecha 31 de julio de 2011, es de 1.684, de los cuales, 282 se encuentran acogidos al Plan de Pensiones Tradicional y 1.319 al Programa Alternativo de Pensiones (además de otros 83 acogidos a Planes especiales.

VIGÉSIMO PRIMERO. – El denominado sistema alternativo es un modelo retributivo y no un modelo de previsión social complementaria ajustado a la normativa española sobre pensiones complementarias, que es mucho menos costoso para la empresa que el denominado sistema tradicional, porque no contempla la prejubilación entre los 60 y los 65 años de edad, cuya dotación supera los 300 MM euros.

La información, proporcionada por IBM a sus trabajadores en el año 1993 era extremadamente confusa e imprecisa, al punto que varios pasajes del informe estaban redactados en inglés, no concretaba el impacto de la desaparición de la prejubilación entre los 60 y los 65 años e introducía unos parámetros, que no se ajustaban, de ningún modo, a la legalidad española.

VIGÉSIMO SEGUNDO. – El 8-10-2002 la Sala de lo Social del TSJ Comunidad Valenciana dictó sentencia en la que se desestimó la reclamación, promovida por varios trabajadores de IBM, para que se les repusiera el Plan Tradicional.

VIGÉSIMO TERCERO. – El 21-03-2006 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia, en la que estableció que la decisión empresarial de establecer unilateralmente un nuevo sistema de bonus se ajustó a derecho.

VIGÉSIMO CUARTO. - Las empresas demandadas y los representantes de los trabajadores han mantenido múltiples reuniones desde la conciliación celebrada ante esta Sala el 2-07-2009, cuyas actas y propuestas obran en autos y se tienen por reproducidas, que concluyeron sin acuerdos.

VIGÉSIMO QUINTO. – Obrar en autos las pólizas, suscritas con las empresas demandadas con las aseguradoras, entre las que no hay ninguna póliza de ING NATIONALE NEDERLANDEN.

VIGÉSIMO SEXTO. - Obra en autos el intento de conciliación ante el SIMA, que concluyó sin acuerdo.

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, 1 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. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 del TRLPL los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. – El primero no fue controvertido, deduciéndose, en cualquier caso, del documento 96 del ramo de IBM, que fue reconocido de contrario.

b. – El segundo del documento 4 de IGS, que fue reconocido de contrario.

c. – El tercero no fue combatido, desprendiéndose, en cualquier caso, de las actas electorales obrantes en documentos 99 a 114 de IBM y 5 a 6 de IGS, que fueron reconocidos de contrario.

d. – Los hechos cuarto, quinto y sexto no fueron controvertidos, deduciéndose, en cualquier caso, del Plan de Beneficios voluntarios que obra en documento 1.2 del ramo de CCOO, que fue reconocido de contrario, así como del anuncio, promovido por IBM, sobre el Plan Alternativo que obra en documentos 2.1.1 y 2.1.2 del ramo de CCOO, que fue reconocido de contrario. – Las preguntas y respuestas, publicitadas entre los trabajadores, se desprenden del documento 2.2 de CCOO y 24, 25 del ramo de IBM, que fueron reconocidos por ambos litigantes. – Las sesiones informativas, grupo de expertos y aplicación informática no fueron controvertidas, deduciéndose, en todo caso, de la declaración testifical de doña María del Mar Barbadillo de la Fuente, quien lo manifestó del modo expuesto.

e. – Los hechos séptimo a undécimo de las comunicaciones, cruzadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que obran en documentos 4.1.1, 4.1.2 y 4.3.1 a 4.5.2 del ramo de CCOO, que fueron reconocidos de contrario, así como de los documentos 53 a 61 de IBM, que fueron reconocidos de contrario.

f. – El duodécimo del Boletín citado, que obra como documento 4.2 de CCOO, reconocido de contrario y el documento del área de fondos de CCOO, que obra como documento 47 de autos de IBM, que no fue impugnado de contrario.

g. – El décimo tercero del documento 96 del ramo de IBM, que fue reconocido de contrario.

h. – El décimo cuarto de la denuncia citada, que obra como documento 5.1 del ramo de CCOO, que fue reconocido de contrario.

i. – El décimo quinto del escrito de conflicto colectivo, que obra como documento 5.2 del ramo de CCOO, que fue reconocido de contrario y del desistimiento realizado ante esta Sala que obra como documento 21 del ramo de IBM, que fue reconocido de contrario.

j. – El décimo sexto del documento citado que obra como documento 61 bis de IBM, que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por los demandantes, porque el 25-01-2000, como se relata en el hecho probado siguiente, se alcanzó acuerdo sobre la materia citada.

k. – El décimo séptimo de los acuerdos citados, que obran en folios 6.1 a 6.3 del ramo de CCOO, 62 a 64 del ramo de IBM y 7 a 9 del ramo de IGS.

l. – El décimo octavo de la plataforma citada, que obra como documento 10 del ramo de IGS, que fue reconocido de contrario.

m. El décimo noveno no fue controvertido.

n. – El vigésimo del documento 96 de IBM, que fue reconocido de contrario.

o. – El vigésimo primero de la pericial de don Ignacio del Barco Martínez, experto en planes y fondos de pensiones y auditor de cuentas, que obra en documentos 9.1 a 9.5 del ramo de CCOO, que fue ratificado en el acto del juicio por el propio señor del Barco, que tiene crédito para la Sala, no solo por su rigor y solvencia técnica, sino por su conocimiento directo de todo el procedimiento, que no fue contradicho por la pericial de don Jaime Nieto-Márquez Hernández, quien se limitó a subrayar, que los dos planes no eran comparables y que interesaron más o menos a los trabajadores según fueran sus circunstancias personales, admitiendo que no trabajó sobre los informes iniciales de Wyatt, porque lo importante, a su juicio, no era el coste para la empresa, sino la comparación de prestaciones.

p. – El vigésimo segundo de la sentencia citada que obra como documento 133 del ramo de IBM.

q. – El vigésimo tercero de la sentencia citada, que obra como documento 135 del ramo de IBM.

r. – El vigésimo cuarto de las actas y propuestas, cruzadas entre las partes, que obran como documentos 1 a 19 del ramo de IBM, que fueron reconocidas de contrario.

s. – El vigésimo quinto de las pólizas citadas, que obran como documentos 79 a 87 de la prueba anticipada.

t. – El vigésimo sexto del acta de conciliación que acompañó a la demanda.

TERCERO. – IBM e IGS excepcionaron, en primer término, inadecuación de procedimiento por las razones ya expuestas, oponiéndose CCOO y CGT, quienes defendieron la concurrencia de las notas exigidas por el art. 151 TRLPL.

La jurisprudencia, por todas STS 10-12-2009, RJ 2010\1430, ha defendido que son presupuestos constitutivos, para que el procedimiento de conflicto colectivo sea adecuado, que "la demanda afecte a intereses generales de un grupo de trabajadores y que verse sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia o de una decisión o práctica de empresas".

Al interpretar dicho precepto la Sala IV ha señalado reiteradamente, (sentencias de 19-5-04 (rcud. 2811/2003) (RJ 2004\4161) , 4 octubre 2004 (rcud. 39/2003) (RJ 2004\7497) , 8 de julio del 2005 (rcud. 144/2004) (RJ 2005\9113) , y 28-1-2009 (rcud. 137/2007) (RJ 2009\1329) entre otras muchas) que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: **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".

La Sala ha señalado también que el hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el artículo 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Centradas las líneas de fuerza, exigidas por la jurisprudencia, para considerar adecuado el procedimiento de conflicto colectivo, debemos despejar, a continuación, si concurren las notas subjetiva y objetiva citadas anteriormente, a lo que anticipamos, desde ahora, una respuesta positiva.

La respuesta debe ser necesariamente positiva, porque el debate, que nos propone CCOO, exige determinar si el ofrecimiento unilateral, realizado por IBM a todos sus trabajadores en 1993, de un Plan Alternativo al Plan Tradicional, originado en un Reglamento de Régimen Interior, que no se había modificado por convenio colectivo, cuya aceptación voluntaria, obligaba a renunciar simultáneamente al Plan Tradicional, vulneró o no el derecho a la libertad sindical en su versión funcional de negociación colectiva, establecidos en los arts. 28.1 y 37.1 CE, en relación con lo dispuesto en el art. 192.2 TRLGSS, que establece precisamente que los derechos, causados por mejoras voluntarias de la Seguridad Social, no pueden anularse o suprimirse, si no es de acuerdo con las normas que regulan su reconocimiento, lo que obligaba a modificar el Reglamento de Régimen Interior mediante la negociación colectiva. - Concurre, por tanto, el interés general exigido, que se define como un interés indivisible correspondiente a la totalidad de los trabajadores de la empresa

en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros, que es extensible tanto a los trabajadores que disfrutaban el derecho y lo perdieron al aceptar la propuesta empresarial, como a los que se incorporaron después y se adhirieron al Plan Alternativo, previa renuncia del Plan Tradicional, así como a los trabajadores, que fueron subrogados por IGS desde IBM, que habían renunciado previamente al Plan Tradicional y se habían subrogado al Plan Alternativo, concurriendo también el interés subjetivo, porque todos ellos tendrían derecho, caso de que la medida empresarial no se hubiera ajustado a derecho, a ser repuestos en las mejoras causadas en el Plan Tradicional.

Dicha conclusión no puede enervarse, aunque el Plan Alternativo se aceptara voluntaria y masivamente por un gran número de trabajadores, quienes causaron consiguientemente determinados derechos en su ejecución, porque si la renuncia al Plan Tradicional, que era el requisito constitutivo para incorporarse al Plan Alternativo, estuviera fundada en causa torpe, la consecuencia no sería el reintegro de las prestaciones por parte de esos trabajadores, como sugirieron IBM e IGS, puesto que se ha acreditado cumplidamente que fue IBM quien propuso la renuncia y adhesión controvertida, por lo que se desplegarían las consecuencias previstas en el art. 1306.2 CC y no las previstas en el apartado primero de dicho artículo, ya que los trabajadores reiterados serían claramente ajenos a la causa torpe, al haberse limitado a aceptar la propuesta promovida unilateralmente por la empresa.

CUARTO. - Las empresas demandadas excepcionaron, en segundo lugar, prescripción de la acción, ya que desde el 9-03-1995, fecha en la que desistieron del primer conflicto colectivo, hasta el 13-09-2006, fecha en la que interpusieron el segundo conflicto colectivo, habrían transcurrido más de cinco años, que es el límite establecido en el art. 43.1 TRLGSS, oponiéndose los demandantes por las razones ya expuestas.

La jurisprudencia, por todas STS 27-06-2008, RJ 2008\4341, ha sintetizado los criterios básicos de la prescripción en los procesos de conflicto colectivo, sosteniendo lo siguiente:

“a).- Al ser la prescripción extintiva una institución que no se funda en razones de estricta justicia, sino que atiende a las pragmáticas consecuencias de dotar a las relaciones jurídicas de un mínimo de certeza y seguridad, debe ser interpretada con criterio estricto (SSTS 02/12/02 - rcud 738/02 [RJ 2003\1937] -; y 07/06/06 - rec. 265/05 [RJ 2006\3354] -).

b).- El art. 59 ET (RCL 1995\997) -cuya infracción se denuncia en el recurso- contempla la decadencia de acciones individuales, y si bien en algún supuesto se ha admitido la aplicación analógica al ejercicio de acciones colectivas, lo ha sido en supuestos singulares y con solución no extrapolable (SSTS 26/01/05 - rco 35/03 [RJ 2005\3158] -, para actos lesivos de la libertad sindical; 10/03/03 - rco 33/02 [RJ 2003\3570] - para la nulidad de un acuerdo «puente»), pues la regla general aplicable a las acciones de índole colectiva subordina el inicio de la prescripción a la vigencia de la disposición colectiva de cuya aplicación se trate, siendo así -ha mantenido esta Sala- que «debe recordarse que estamos en presencia de una acción de conflicto colectivo... teniendo muy en cuenta que tales acuerdos están vigentes, han producido y producen los correspondientes efectos y que en modo alguno se trata de acciones individuales derivadas del contrato de trabajo, que sí tendrían encaje en el artículo 59.1 ET (RCL 1995\997) . Por el contrario, no es aplicable tal precepto a la pretensión encaminada a la interpretación de uno o varios

preceptos de un convenio colectivo, que no tiene un específico plazo de prescripción cuando además se encuentra vigente el pacto de se trata (STS 26/09/06 - rco 137/04 [RJ 2006\6664] -)».

c).- Pero aunque así no fuese, lo cierto es que la acción colectiva de autos va dirigida a una obligación de tracto sucesivo, cual es la de la contribución económica que por cada mensualidad haya de hacerse -por empresa y trabajadores- al Plan de Pensiones. Y respecto de tal tipo de obligaciones la Sala ha indicado que las mismas prescriben con el transcurso de un año desde su respectivo vencimiento (así, para devengos mensuales en supuestos de prejubilación, SSTS -entre otras- de 25/07/07 - rcud 463/06 [RJ 2007\8872] -, 24/09/07 - rcud 2826/06 [RJ 2007\8314] -, 12/07/07 - rcud 376/06 [RJ 2007\7380] -, 28/06/07 -rcud 1381/06-, 30/04/07 - rcud 5543/05 [RJ 2007\6228] -, 02/04/07 - rcud 4063/05 [RJ 2007\6225] -, 30/04/07 - rcud 238/05 [RJ 2007\6222] ..). Lo que en el supuesto de autos significaría que persistiendo la norma convencional supuestamente establecedora de la obligación de contribuir al Plan de Pensiones en los términos pretendidos [sucesivos Convenios Colectivos, desde 1990 hasta la actualidad], el único efecto prescriptivo que en su caso podría apreciarse de resultar aplicable el art. 59 ET (RCL 1995\997) , posibilidad que previamente hemos rechazado para la acción colectiva ejercitada] sería el relativo a las concretas aportaciones mensuales que resultasen obligadas más allá del período del año anterior a la fecha de la reclamación”.

Parece claro, por tanto, que en los procesos de conflicto colectivo, que contengan pretensiones declarativas o constitutivas, no puede aplicarse la prescripción, sin perjuicio de que pueda esgrimirse en las reclamaciones individuales, en las que se pretendan condenas concretas con causa a las sentencias de conflicto colectivo, tal y como viene sosteniéndose por la jurisprudencia citada, por todas STS 26-11-2007, RJ 2008\1037.

Por consiguiente, probado que los demandantes no reclaman prestaciones concretas, sino que pretenden la nulidad de la oferta del Plan Alternativo, ejecutada por IBM en septiembre de 1993, así como las renunciaciones masivas al Plan Tradicional, que eran la condición necesaria para adherirse al Plan Alternativo, debemos desestimar necesariamente la excepción propuesta, sin perjuicio de que pudieran haber prescrito prestaciones concretas, que se hayan causado en este período.

QUINTO. - El “Plan de Beneficios Voluntarios”, que hemos denominado “Plan Tradicional”, es una mejora voluntaria típica, como admitieron pacíficamente todos los litigantes, que se regula en los arts. 39 y 191 a 194 del TRLGSS, cuya anulación o disminución solo puede realizarse, a tenor con lo dispuesto en el art. 192.2 TRLGSS, si no es de acuerdo con el procedimiento que regula su reconocimiento.

Dicho Plan Tradicional, como anticipamos más arriba, está causado en el Reglamento de Régimen Interior de IBM, que se mantiene vigente y plenamente operativo, tanto que 282 trabajadores de los 1684 de IBM conservan íntegramente los derechos del mismo, así como 126 trabajadores de los 441 subrogados por IGS desde IBM.

Se ha probado, por otro lado, que el 14-09-1993 IBM ofreció a todos sus trabajadores un Plan Alternativo, cuya adhesión exigía la renuncia previa al Plan Tradicional, que tuvo un gran éxito entre sus destinatarios, a tal punto que en el primer impulso, concluido el 1-12-1993, se acogió a la iniciativa el 40% de la plantilla, tratándose de un proceso imparable al que se ha adherido posteriormente

la mayor parte de la plantilla – 1402 trabajadores frente a 282 trabajadores de IBM – y 315 trabajadores frente a 126 de los trabajadores subrogados por IGS desde IBM – lo que nos permite concluir que el Plan Tradicional se ha convertido en marginal frente al emergente Plan Alternativo, como no podría ser de otro modo, puesto que todos los trabajadores, contratados con posterioridad al 1-12-1993, se acogieron al Plan Alternativo, previa renuncia del Plan Tradicional.

Constatado el itinerario seguido por ambos Planes, debemos despejar si el ofrecimiento empresarial del Plan Alternativo, aceptado voluntariamente por un gran número de trabajadores en el inicio de su implantación y por la mayoría en la actualidad, se ajustó a derecho, como defienden IBM e IGS, quienes sostuvieron que no vulneraron, de ningún modo, el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional de negociación colectiva de CCOO y de sus trabajadores, porque el Plan Tradicional se mantiene en sus propios términos, habiéndose limitado a ofrecer una opción alternativa, que se aceptó masivamente por sus trabajadores, quienes prefirieron incrementar sus retribuciones en un momento crítico de la economía española, porque era más seguro que esperar a la actualización de unas mejoras voluntarias futuras.

La jurisprudencia, por todas STS 21-11-2001, RJ 2002\2973, que no podía desconocerse por IBM, puesto que le afectó directamente dicha sentencia, ha estudiado pormenorizadamente el papel de los Reglamentos de Régimen Interior en el sistema de fuentes de las relaciones laborales, así como el procedimiento para su sustitución, del modo siguiente:

“Es cierto que con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, el reglamento de régimen interior desaparece del cuadro de las «fuentes de la relación laboral» (art. 3 del Estatuto de los Trabajadores), ya que no puede encuadrarse ni en los reglamentos ejecutivos que contempla el apartado a) del número 1 de este artículo en relación con el número 2, ni obviamente en la regulación de condiciones de trabajo por ramas de actividad que, con carácter excepcional, autoriza la disposición adicional primera de dicho texto legal. Por otra parte, la disposición final tercera (texto de 1980) relacionaba expresamente entre las disposiciones derogadas por el Estatuto de los Trabajadores la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo y el Decreto de 12 de enero de 1961 (RCL 1961\70 NDL 7261) , debiendo considerarse incluida en la cláusula derogatoria general la Orden de 6 de febrero de 1961. Quedaron, por tanto, sin vigencia el Decreto 20/1961 y los preceptos que en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo regulaban el reglamento de régimen interior, sin que sea aplicable respecto a dichos preceptos la previsión contenida en el párrafo primero de la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores, pues no se trata de normas que regulen aspectos y circunstancias de las relaciones individuales de trabajo, sino de un mecanismo de intervención normativa ajeno a los principios que inspiraban el nuevo sistema de relaciones laborales. Ahora bien, el alcance de esta derogación queda limitado exclusivamente a las disposiciones a que se ha hecho referencia, sin que afecte a los reglamentos de régimen interior aprobados con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, que continúan siendo de aplicación, como declaró el extinguido Tribunal Central de Trabajo en numerosas sentencias entre las que pueden citarse las de 21 de diciembre de 1981, 11 de enero de 1982, 14 de diciembre de 1983, 3 de octubre de 1984, 30 de enero de 1985 y 22 de julio de 1987, y esta Sala en sentencias como la de 10 de julio de 2000 (RJ 2000\6625) (recurso 580/2000) en la que se reproduce la doctrina de la de 11 de abril de 1991 (

RJ 1991\3261) (recurso de casación por infracción de Ley núm. 5119/1988) por considerar que, al igual que se prevé para las ordenanzas laborales en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, los reglamentos de régimen interior continúan siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituyan por convenio colectivo”.

Por lo demás, el art. 192.2 TRLGSS, como anticipamos más arriba, establece claramente que las mejoras voluntarias de la Seguridad Social solo pueden anularse o disminuirse de acuerdo con las reglas que regulan su reconocimiento, por todas STS 19-03-2001, RJ 2001\4104, de manera que al ser reconocidas por un Reglamento de Régimen Interior su modificación, disminución o anulación debió acometerse mediante la negociación colectiva, por todas STS 11-04-1991, RJ 1991\3262, STSJ Comunidad Valenciana 9-04-2002, AS 2003\460, STSJ Cataluña 1-07-2003 y 9-05-2006, AS 2003\2899 y 2006\2982.

IBM e IGS defendieron, sin embargo, que no era preciso negociar la modificación, disminución o anulación de su Reglamento de Régimen Interior, porque ni modificaron, ni disminuyeron, ni anularon dicho Reglamento, ya que se limitaron a ofrecer una alternativa, que no se impuso jamás a sus trabajadores, quienes la aceptaron o rechazaron libremente, lo que se ha considerado una práctica lícita por STSJ Comunidad Valenciana de 8-10-2002 (hecho probado vigésimo segundo), apoyándose también en STS 21-03-2006 (hecho probado vigésimo tercero), sin que podamos convenir, de ningún modo, con dicho criterio.

No coincidimos con la tesis empresarial, porque se ha acreditado cumplidamente que la adhesión al Plan Alternativo exigía previamente la renuncia al Plan Tradicional, lo que constituye una modificación individual en masa de unas mejoras voluntarias de la Seguridad Social, originadas en un Reglamento de Régimen Interior, cuya modificación solo podía articularse mediante la negociación colectiva, por todas STS 16 y 18-07-2003, RJ 2003\7256 y 7299 y STS 30-03-2006, RJ 2006\3307 dictada en Sala General, como subrayamos más arriba, de manera que el descuelgue masivo de una mejora voluntaria, que solo podía reducirse o anularse mediante la negociación colectiva, vulneró el derecho de libertad sindical en su vertiente funcional de negociación colectiva, reconocidos en los arts. 28.1 y 37.1 CE.

En efecto, la doctrina constitucional, por todas STC 238/2005 ha sintetizado el criterio del alto Tribunal en la materia, sosteniéndose lo siguiente:

“4. Como acabamos de señalar, este Tribunal ha analizado en diversas ocasiones el problema de fondo debatido en el presente recurso, relativo a determinar si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, puede, sin vulneración del derecho de negociación colectiva, modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo aplicable. Analizando una modificación igualmente referida a la jornada de trabajo, en aquel caso en el sector de seguros, nuestra STC 105/1992, de 1 de julio (RTC 1992\105) , respondió de manera negativa a la anterior cuestión, al entender que de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE (RCL 1978\2836) (F. 6).

En dicha Sentencia, dijimos que no cabe argumentar en contrario que el convenio colectivo permanece vigente pues su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa, toda vez que ello significaría la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio. Con ello, añadíamos a continuación, «no queremos decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\1997) , se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo –y el régimen de la jornada de trabajo lo es–, sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan, permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos» (STC 105/1992, de 1 de julio [RTC 1992\105] , F. 6).

Es cierto que, como hemos afirmado en la STC 208/1993, de 28 de junio (RTC 1993\208) , «ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE (RCL 1978\2836) , y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa... ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual, "pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes" (STC 58/1985 [RTC 1985\58]). La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales» (F. 4).

El criterio establecido en las anteriores Sentencias ha sido reiterado en otras posteriores, entre ellas las (más recientes) SSTC 107/2000, de 5 de mayo (RTC 2000\107) , y 225/2001, de 26 de noviembre (RTC 2001\225) . De la doctrina constitucional que dicho cuerpo jurisprudencial conforma se desprende, inequívocamente, que la autonomía individual –o la decisión unilateral de la empresa– no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio (SSTC 208/1993, de 28 de junio [RTC 1993\208] , F. 3; 225/2001, de 26 de noviembre [RTC 2001\225] , F. 7)".

Por consiguiente, probado que todos los trabajadores de IBM en septiembre de 1993 tenían consolidada una mejora voluntaria, que solo podía modificarse mediante la negociación colectiva, se hace evidente, a juicio de la Sala, que convertir ese derecho en una supuesta obligación alternativa, que exigía la renuncia previa al Plan Tradicional, vulneró el derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, reconocidos en los arts. 28. 1 y 37.1 CE, así como el art. 192.2 TRLGSS, porque ni la empresa estaba legitimada para ofrecer una obligación alternativa a una mejora voluntaria, que solo podía modificarse del modo reiterado, ni los trabajadores, que aceptaron la operación, estaban legitimados para renunciar individualmente a la mejora voluntaria, aunque lo hicieran de modo masivo.

No coincidimos, por consiguiente, con la STSJ Comunidad Valenciana de 8-10-2002, porque dicha sentencia valora esencialmente que los trabajadores optaron voluntariamente entre ambas alternativas, cuando no estaba en su poder de disposición, ni tampoco en el de la empresa, que no podía liberarse de una obligación establecida en un Reglamento de Régimen Interior vigente mediante la reconversión artificiosa de una obligación pura en otra alternativa. - Por lo demás, creemos que la doctrina, establecida en STS 21-03-2006, no tiene absolutamente nada que ver con lo aquí debatido, ya que el sistema de bonus, modificado por la empresa, no estaba originado en Reglamento de Régimen Interior, sino en la voluntad de la empresa, que lo establecía anualmente.

Consideramos, por tanto, que la decisión empresarial, promovida unilateralmente por la empresa IBM, se apoyó en causa torpe, puesto que lesionó el derecho de libertad sindical en su vertiente funcional de negociación colectiva, establecido en los arts. 28. 1 y 37.1 CE, en relación con el art. 192.2 TRLGSS, procediendo, por consiguiente, la anulación de las renunciaciones al Plan Tradicional de los trabajadores, que se acogieron al Plan Alternativo, ya que en el año 1993 no era posible modificar el RRI mediante el procedimiento de modificación colectiva de condiciones de trabajo regulado en la versión del art. 41 entonces vigente.

SEXTO. – Las empresas demandadas defendieron, por otro lado, que si negociaron con los representantes de los trabajadores el cambio del Plan Tradicional al Plan Alternativo, apoyándose, por una parte, en los acuerdos reflejados en el hecho probado décimo séptimo y por otra en la plataforma reivindicativa, referida en el hecho probado décimo octavo, en el que el comité de empresa solicitó que se extendiera progresivamente a toda la plantilla de IGS el Plan Alternativo, siendo llamativa una postura empresarial, en la que se afirma primero que no es necesario negociar el cambio de Plan, porque el Plan Tradicional está plenamente vigente, para defender paladinamente después que si negoció la migración entre ambos planes.

No compartimos tampoco la postura empresarial, puesto que la simple lectura de los acuerdos citados, producida ocho años después de la migración masiva desde el Plan Tradicional al Plan Alternativo, permite concluir que no se negoció propiamente el Plan Alternativo, ya que la simple lectura del Acuerdo de 25-01-2001 acredita que la negociación versó únicamente, como se desprende de la expresión “A los únicos efectos...”, sobre el punto de inflexión de los empleados incluidos en el Plan Alternativo, lo que no comporta, de ningún modo, su aceptación, no pudiendo olvidarse, a estos efectos, que en esa fecha había un gran número de trabajadores adscritos a dicho Plan, cuyos intereses deberían ser atendidos, como no podría ser de otro modo, por sus representantes sindicales.

El acuerdo de 15-11-2002 afecta al Plan Tradicional y carece, por tanto, de cualquier relevancia para determinar los propios actos de los representantes de los trabajadores en el presente procedimiento. – Del mismo modo, el cálculo de aportaciones al Programa Alternativo en el caso de reducción de jornada no comporta aceptación del Plan, sino atención a una problemática específica, sobrevenida con posterioridad a la implantación del Plan Alternativo, de cientos de trabajadores acogidos al mismo.

Finalmente, la plataforma reivindicativa, promovida por el comité el 18-03-2006, en la que se reclamó la extensión progresiva a toda la plantilla de IGS del Plan de Pensiones de IBM, no significa tampoco aceptación del Plan Alternativo, puesto que los representantes de los trabajadores se refieren genéricamente al Plan de Pensiones de IBM, sin distinguir entre Plan Tradicional y Plan Alternativo, no pudiendo olvidarse, en cualquier caso, que en IGS solo 441 trabajadores provienen de IBM, por lo que pretender extender una mejora voluntaria a los demás no comporta, a nuestro juicio, que se aceptara el Plan Alternativo si más.

Por consiguiente, no correspondiendo a esta Sala enjuiciar criterios de oportunidad, ni ponderar si constituye o no buena práctica sindical reabrir un litigio después de 18 años de haberse implantado el Plan Alternativo, aunque consideramos que debería producir una reflexión en profundidad en un momento histórico y particularmente difícil para el empleo en nuestro país, en el que la estabilidad de las empresas es determinante para el mantenimiento del empleo y con independencia de que hayan prescrito prestaciones concretas, creemos que no concurren actos propios de los demandantes, que permitan concluir que se negoció entre IBM y los representantes de los trabajadores para sustituir un Plan por otro.

SÉPTIMO. - CCOO defendió, por otra parte, la nulidad de las renunciaciones masivas al Plan Tradicional, porque los trabajadores, que se adhirieron al Plan Alternativo, lo hicieron por error o por dolo causado por una información incorrecta por parte de IBM, sin que coincidamos con dichas alegaciones.

No coincidimos con la concurrencia de error y con mayor razón de dolo por parte de IBM, aunque sea cierto que la información, aportada a sus trabajadores, fuera manifiestamente mejorable, como se destaca en el informe pericial del señor del Barco Martínez, ya que la distinción esencial entre un Plan y otro, como subraya el informe pericial mencionado, es que en el Plan Alternativo desaparece la jubilación anticipada entre los 60 y los 65 años, lo que no pudo desconocerse, de ningún modo, por los trabajadores, que se adhirieron al Plan Alternativo, quienes prefirieron por razones de edad, que hacía impensable su permanencia en la empresa a los 60 años, como resaltó doña María del Mar Barbadillo de la Fuente, o por miedo a la pérdida del empleo, que no era tan descartable en aquel momento, como demuestra que al año siguiente se redujera en un 5% la retribución de los trabajadores de la fábrica de Valencia, que se vendió poco tiempo después, hacer caja en aquel momento en vez de esperar la actualización de unas prestaciones futuras.

OCTAVO. – Acreditado que ING NATIONAL NEDERLANDEN no aseguró a los trabajadores de IBM e IGS, adscritos al Plan Tradicional o al Plan Alternativo, se hace evidente que no puede ser condenada en el presente procedimiento.

NOVENO. – Acreditado que SEGUROS CATALANA OCCIDENTE, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS y BBVA SEGUROS SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, VIDACAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, denominada

actualmente GENERALI, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, suscribieron con IBM e IGS las pólizas de seguros, descritas en el hecho probado vigésimo quinto, se hace evidente que no deben responder de más compromisos de los pactados, a tenor con lo dispuesto en el art. 1 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, reguladora del contrato de seguro, de manera que la estimación de la demanda, en lo que se refiere a las empresas codemandadas, no puede extenderse, de ninguna manera a las aseguradoras, sin perjuicio de las nuevas pólizas que pudieran suscribir con IBM e IGS para la cobertura del Plan Tradicional a los trabajadores, que renunciaron ilícitamente a su aplicación. – Todo ello, sin perjuicio de las obligaciones de aseguramiento, que deban realizarse por las empresas antes dichas, si está sentencia alcanza firmeza.

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

Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por CCOO, a la que se adhirió UGT y anulamos las renunciaciones individuales al PLAN TRADICIONAL, producidas por los trabajadores de IBM a partir del 28-09-1993, así como las que se realizaron por los trabajadores de nueva contratación en IBM, por lo que declaramos el derecho de todos ellos, así como de quienes fueron subrogados por IGS desde IBM y habían renunciado previamente al PLAN TRADICIONAL de IBM, a recuperar todos los derechos establecidos en dicho PLAN TRADICIONAL y condenamos, por consiguiente, a IBM y a IGS a estar y pasar por dicha declaración, así como por las anulaciones antes dichas.

Se absuelve a SEGUROS CATALANA DE OCCIDENTE, SA DE SEGUROS Y REASEGUROS y a BBVA SEGUROS SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, denominada actualmente GENERALI DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA, VIDACAIXA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS, ING NATIONALE NEDERLANDEN y AXA PENSIONES SA 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 prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 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 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 300 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000147 11.

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.

FALLAMOS