

A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL

Dña. Ángeles Morcillo Garmendia, letrada con DNI 28745028L, actuando en nombre y representación, conforme al poder notarial conferido, de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo, con domicilio a efectos de notificación en Calle Ayala, nº 83 1º-D, 28006 MADRID, ante esta Sala comparece y como mejor proceda en Derecho,

D I C E:

Que por medio del presente escrito viene a interponer demanda **de Conflicto Colectivo** contra:

- BANKIA S.A., con CIF nº: A-14010342 con domicilio en C/ Pintor Sorolla nº 8, C.P. 46002, Valencia, en la persona de su representante legal.
- y contra las SECCIONES SINDICALES DE:
- UGT, con domicilio en C/ Hortaleza, 52,2ºC - 28004 Madrid,
- CC.OO., con domicilio en C/Arenal, 16-5º - 28013 Madrid,
- ACCAM, con domicilio en Paseo de la Castellana, 175,1ª – 28004 Madrid,
- CSICA, con domicilio en C/Veneras, 9-3º 28046 – Madrid
- SATE con domicilio en C/ Mallorquins nº 2 – 46001 Valencia, sobre la base de los siguientes,

HECHOS:

PRIMERO.- Ámbito del conflicto. El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores afectados por el despido colectivo recogido en el acuerdo laboral de 8 de febrero de 2013 en BANKIA que por su naturaleza afecta a toda la plantilla de la Entidad. (19.253 trabajadores)

SEGUNDO.- Objeto del conflicto colectivo.

Que el pasado día 8 de febrero de 2013, se aprobó Acuerdo Laboral con la firma de los representantes de la empresa y los sindicatos CC.OO., UGT, ACCAM, SATE Y CSICA, en el que se recogen los puntos para llevar a cabo el despido de un excedente de 4.500 empleados como máximo, así como otras medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo para los trabajadores que permanecerán en la citada entidad.

Que en el citado acuerdo, se recoge la posibilidad de acogerse a un plan de bajas indemnizadas, en el que prevalece, en cualquier caso, la voluntad empresarial para la aprobación de las solicitudes de los trabajadores que desearan acoger a la precitada medida.

El citado acuerdo, previó que a partir del 11 de febrero de 2013, se abriría un plazo de 15 días naturales para la generalidad de los empleados de la entidad, así los que estuvieran interesados podrían formular su propuesta de adhesión al programa de bajas incentivadas, transcurrido el precitado plazo de 15 días, la empresa analizaría, durante un período de 15 días laborables, las propuestas.

Para cada ámbito provincial o las agrupaciones y/o unidades funcionales de servicios centrales en que se ordene la reestructuración y reorganización, externalización o venta de unidades productivas de la Entidad, se van abriendo períodos de 10 días naturales para que los empleados del correspondiente ámbito formulen su propuesta de adhesión, siendo que la empresa las valoraría en la plazo de 4 días laborables, decidiendo sobre ellas.

El precitado acuerdo también determina las indemnizaciones que se abonan a los empleados adscritos a dichas bajas indemnizadas en su punto tercero, dentro del acuerdo segundo.

Una vez finalizado el período de libre adhesión y posterior decisión de la empresa sobre las mismas, el acuerdo determina en su punto primero del apartado B) del acuerdo segundo, (*Designación directa por la Empresa*) que **una vez finalizado y resuelto el procedimiento de adhesión al programa de bajas indemnizadas, y en caso de que sea necesario un mayor ajuste de plantilla en el ámbito correspondiente, la Empresa podrá proceder a la amortización de puestos de trabajo en el número que sea necesario en los términos y con los límites contenidos en el presente Acuerdo.**

Que dentro del período de adhesión voluntaria general, así como los parciales de Madrid, Valencia, Castellón y Baleares, se dieron en el momento del registro de la papeleta de conciliación ante el SIMA, los siguientes datos:

- Petición de bajas voluntarias, conocidas hasta el momento, aunque probablemente el número es superior.

Y como ejemplos tenemos que:

- En Madrid se cierran 164 oficinas y existen 441 personas afectadas por la reestructuración siendo que han solicitado la baja indemnizada unos 750 trabajadores en total.
- En Valencia se cierran 98 oficinas existen 251 personas afectadas y han solicitado la baja indemnizada unos 500 trabajadores en total.
- En Castellón se cierran 51 oficinas, existen 96 personas afectadas y han solicitado la baja indemnizada 104 trabajadores
- En Baleares se cierran 29 oficinas, existen 136 trabajadores afectados y han solicitado la baja indemnizada 40 trabajadores.

Que se siguieron abriendo procesos de cierres de oficinas y de adhesiones de bajas voluntarias en otros territorios, como Murcia, Alicante, Aragón, Galicia, Castilla la Mancha, etc. que lógicamente incrementaron de manera notoria las peticiones de bajas voluntarias, siendo que de la reunión mantenida en la comisión de seguimiento de 24 de julio, los resultados ofrecidos por la empresa son:

- 3.444 solicitudes de adhesión (1.891 menores de 54 años y 1.553 mayores de 54 años)

Así a 6 de agosto de 2013, la empresa dice que se han producido: 2.210 bajas, de las cuales 1.850 son voluntarias, 357 forzosas y 3 por no aceptación de movilidad geográfica.

Sin embargo a día de hoy, la representación de los trabajadores desconoce, el listado nominativo de las mismas (adhesiones, forzosas y denegaciones), ni qué ha pasado con las 1.594 solicitudes de adhesión restantes ni el motivo de las denegaciones.

Que del citado número de peticiones voluntarias, la empresa ha rechazado un gran número de ellas, sin ningún motivo ni explicación clara a los peticionarios, utilizando modelo de carta único para todas las denegaciones con un redactado vago, indeterminado y altamente genérico, creando una evidentemente indefensión a los trabajadores que ven rechazada su solicitud, contraviniendo otro punto más del acuerdo recogido tanto en el Acuerdo II A) Segundo, último párrafo “razones justificadas” y en el Anexo III D) primer punto letra c), en donde se dice que la entidad podrá no aceptar las propuestas “explicando las razones de dicha decisión”. Y sin embargo, ha realizado un gran número de despidos forzosos.

Que de todo lo anterior, la representación de los trabajadores, desconoce absolutamente, el número de las peticiones que se han rechazado ni el motivo ya que no se les ha facilitado dicha información detallada al respecto.

TERCERO.- NULIDAD DEL PROCEDIMIENTO REALIZADO POR LA ENTIDAD, ASÍ COMO DE LOS DESPIDOS Y DENEGACIONES DE BAJAS VOLUNTARIAS, BASADOS EN EL ACUERDO LABORAL DE 8 DE FEBRERO DE 2013, POR SU INCUMPLIMIENTO POR MALA FE, FRAUDE, ABUSO DE PODER Y ABUSO DE DERECHO POR PARTE DE BANKIA

Hay que hacer hincapié en que en el Acuerdo Laboral, se determina en sus ANTECEDENTES, que:

*“ 1.- Las partes iniciaron(...) un proceso de negociación informal con el objetivo de buscar fórmulas que permitieran **minimizar el impacto del proceso de reestructuración** en el volumen del empleo (...)*

V.- Que a lo largo de la negociación y con el fin de **reducir los despidos colectivos** y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, se han llevado a cabo las siguientes propuestas: (...)

VI.- Adicionalmente, se han acordado una serie de **medidas de flexibilidad interna** y de modificación de las condiciones de trabajo (...)

Podríamos decir que lo anterior son los principios que debieron dirigir tanto las negociaciones previas al presente proceso de despidos, como a las decisiones empresariales realizadas con posterioridad. Pues bien, es claro que esto no ha sido así, dado que la Entidad ha hecho prevalecer su decisión frente a la elección de los trabajadores que se han adherido a las bajas indemnizadas, y cierto es que en el mismo acuerdo se predetermina que la empresa será la que decida qué empleados accederán a dicha baja indemnizada, pero no es menos cierto que los criterios empleados son eminentemente arbitrarios y genéricos, no basados en ningún tipo de objetividad, ni previa ni posteriormente conocida, tanto por los trabajadores como por la representación de los trabajadores.

Así en el Anexo III, en el que se pretenden criterios de afectación, tanto para los trabajadores que se adhieren a las bajas indemnizadas como a los afectados por los despidos directos, se puede apreciar la evidente generalidad e inconcreción de los mismos, es más en el apartado “D. Criterios de Afectación”, no se indica ningún criterio, tan solo el período en el que podrán adherirse a las bajas indemnizadas y posteriormente el proceso que se seguirá para los despidos forzosos, pero en absoluto se determinan los criterios objetivos, que la Entidad dice aplicar.

En consecuencia de todo lo anterior, la actuación de la empresa es total y absolutamente arbitraria, lo que indica pensar que ya se disponía de una lista de afectados para el despido forzoso, siendo que posteriormente la Entidad, se ha limitado a rechazar muchas de las peticiones de adhesión a las bajas indemnizadas, sin criterio alguno y a veces contradiciéndose en su propia actuación como indicaremos con posterioridad.

En el mismo Anexo III, apartado D, segundo punto, se dice:

*“Determinación de las personas afectas, en cada provincia y agrupación o unidad funcional: **una vez deducidas las bajas producidas por la aceptación empresarial de las propuestas de adhesión** totales en esa provincia y descontando aquellas personas que se vean afectadas por procesos de movilidad geográfica y cambio de puesto*

de trabajo, para cubrir las necesidades originadas por la redistribución de cargas de trabajo, la Empresa designará a las personas afectadas por salida forzosa de acuerdo al perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración personal llevada a cabo por la Entidad con carácter general”

Tenemos que decir en este punto que no se ha seguido dicho procedimiento, dado que se han producido despidos forzosos antes de descontar la totalidad de las solicitudes de bajas indemnizadas, todo lo cual afianza la idea de que la Entidad ya confeccionó una lista previa a todo este procedimiento.

Esto queda patente en las mismas reuniones de la mesa de seguimiento, en concreto en la de 8 de mayo de 2013, en la cual se refleja una declaración vertida por el representante de la entidad, el cual afirma que: *“(...) no se producirán más despidos forzosos en aquellos territorios donde se ha dado por finalizada la reestructuración. Si bien a efectos de las denegaciones a las solicitudes de adhesión, la empresa ha afirmado que están sujetas a revisiones hasta el final del proceso.”*

Todo lo cual evidencia el incumplimiento del acuerdo sobre que una vez descontadas las adhesiones se procederá a realizar los despidos forzosos, puesto que se deja para un momento posterior la decisión de si se acepta o no la solicitud realizada por el trabajador de la misma zona en la que ya se han producido los despidos.

Que además de todo lo anterior, en las comunicaciones realizadas a los trabajadores que habían solicitado la baja, negando la misma, se puede apreciar una innegable indefensión, inconcreción y arbitrariedad por parte de la Entidad, sin determinar los criterios que fueron utilizados para rechazar su adhesión.

Así si el espíritu del Acuerdo Laboral, fue y dice ser, el de minimizar el impacto y los despidos forzosos y reducir los despidos colectivos, es contrario a dicho acuerdo y a la buena fe negociadora, la actuación de la Entidad, que ante las más de 3.000 peticiones de bajas indemnizadas, ha preferido seguir adelante con la lista prefijada de despidos forzosos, haciendo más traumático el proceso de reestructuración, a la par que arbitrario, habiendo constituido el período de negociación un mero cumplimiento de formalismos sin ninguna intención ni de negociar ni de determinar criterios objetivos, como es fácilmente comprobable de su simple lectura, la cual arroja la innegable libertad que se arroga la Entidad para proceder como mejor le convenga en cada momento y pudiendo justificar incluso posteriormente, la lista prefijada con anterioridad a la negociación.

Todo lo cual podemos verlo en las mismas actas de negociación, documentos aportados por la empresa etc...los cuales les sirvieron como justificativos de las causas alegadas para el despido colectivo y base para la determinación y fijación de la lista de trabajadores que debían ser despedidos, en base al cierre de oficinas, coste tanto de nómina como de desvinculación de la Entidad.

Esto queda reflejado en el acta de 4 de diciembre de 2012 en cuanto a los criterios de competencia aludidos, en la de 11 de diciembre de 2012, en referencia a la declaración del Sr. Chozas en cuanto a los ratios de eficacia de la Entidad, en el Informe Técnico en cuanto a la reducción del gasto en un 25%, lo que supondría un ahorro de 168 millones de euros entre diciembre de 2012 y diciembre de 2017, o en la Memoria Justificativa de las causas alegadas (de enero de 2013) en el que se determinan los porcentajes de reducción de oficinas, plantilla y reducción de los costes de explotación, como también se hace referencia a la “contención de costes laborales” y “criterios de afectación”.

Todo lo anterior no otra cosa que la base, el medio y la finalidad misma de la actuación que está realizando la Entidad, sin que lo pactado con las secciones sindicales tenga el más mínimo valor, primero porque los criterios de afectación son inexistentes, por su levedad y vaguedad con la que se enumeran en el acuerdo, porque se han realizado despidos forzosos a personas que solicitaron la adhesión a las bajas voluntarias, porque no se ha procedido a despedir después de valorar las adhesiones, si no que se han realizado despidos con anterioridad a dicha evaluación, de manera coetánea y como se ha indicado por la demandada en la mesa de seguimiento, se han dejado para un momento posterior la revisión de solicitudes de zonas en las que se ha procedido al despido forzoso.

Pero abundando más aún en la arbitrariedad y el incumplimiento del acuerdo, tanto la mala fe como el abuso de poder ejercidos por la Entidad, quedan patentes cuando comienzan a realizarse las aceptaciones y denegaciones de bajas voluntarias y despidos, ya que inventan un nuevo criterio, absolutamente desconocido por la representación de los trabajadores y por los empleados mismos, como es “la nota de corte”. Así y en función de ella, el trabajador puede o no, dependiendo del caso que decida la

demandada, ser aceptada su solicitud, denegada o bien ser despedido incluso figurando en situación de excedencia. Esto por muy increíble que parezca es absolutamente cierto y así ha quedado probado en varios de los juicios que por despido se han realizado en los juzgados de lo Social, siendo que la entidad mantiene que los trabajadores que se quedan es porque son los mejores y se busca la excelencia de estos para el buen fin de la empresa. Todo ello no es más que una burda justificación de la arbitrariedad que se practica por la demandada, ya que supuestamente la nota de corte es el baremo por el que se decide si a un trabajador se le despide o no.

Si tuviéramos que decir o concretar cual es “la nota de corte”, esta parte no podría hacerlo, dado que la misma demandada en juicio, ha respondido de manera diferente según el caso, ha desconocido quién realizaba las evaluaciones, ha desconocido el contenido de las mismas, ha reconocido que no se han hecho entrevistas a toda la plantilla etc...¿no es esto una actuación arbitraria? La respuesta no puede ser otra que la afirmativa, más cuando ha ocultado la verdadera realidad de sus intenciones a la representación de los trabajadores en la negociación previa y con posterioridad ha inventado argumentos para justificar los despidos y de manera contraria ha obviado justificar las denegaciones de las bajas voluntarias.

Así la entidad ha desoído, múltiples peticiones realizadas por los trabajadores, siguiendo con su plan de reestructuración predeterminado, de forma que de haber aprobado todas las adhesiones voluntarias, estaríamos hablando, en el momento de la presentación de esta demanda, de más del 77% de los despidos máximos fijados en el Acuerdo Laboral, siendo 3.700 en redes territoriales y 800 en servicios centrales, haciendo menos traumático el proceso y cumpliendo con el principio, fijado en el mismo acuerdo, de mantenimiento y preservación del empleo, de forma que, con la actuación empresarial, aquellas personas que hubieran querido seguir trabajando, finalmente se han visto desprovistas de su empleo de manera forzosa.

El presente Acuerdo Laboral, ha sido directamente incumplido por la Entidad, la cual haciendo uso de su posición de poder, y por lo tanto abuso del mismo, procede a extinguir contratos contraviniendo los mismos principios que plasmó en él, contravinendo así mismo la buena fe negociadora tanto de las partes como la de los trabajadores afectados, siendo éstos últimos a los que se les genera una evidente indefensión tanto a los que ven negada su opción de adherirse a la baja indemnizada, como a los

que se encuentran despedidos forzosamente, a los cuales tampoco se les comunica los criterios de su afectación, evaluación y “nota” creándoles una más que evidente indefensión, incumpliendo la entidad lo previsto en el art. 53.1 ET.

Así pues todo lo anterior no hace prueba de otra cosa que del fraude, mala fe y abuso de poder y derecho ejercido por Bankia en el presente procedimiento de aplicación del Acuerdo de 8 de febrero de 2013, tanto por no respetar lo pactado por las partes y firmado finalmente, como por ocultar un despido colectivo nominativo, con una lista predefinida, ocultando así mismo los criterios de afectación a los trabajadores que se han visto despedidos forzosamente o bien se les ha denegado la baja voluntaria. Y todo ello es así por una simple razón, si como ha reconocido la entidad, tanto en juicio como en documentos, las evaluaciones ya se habían realizado a toda la plantilla antes de la negociación y firma del Acuerdo, por qué no comunicó los resultados a los representantes de los trabajadores, por qué no ofreció a estos la valoración y el impacto económico resultado de un despido nominativo en el que se podía evaluar un resultado casi exacto del número de despidos forzosos, por qué no ofreció a los trabajadores con una “nota de corte” una salida en base a la adhesión a proceso de bajas voluntarias, por qué si ya se conocen las “notas” se prorroga el proceso hasta diciembre de 2015, por qué dijeron que se había evaluado a toda la plantilla, cuando con posterioridad en juicio se ha negado y probado que haya sido así, por qué se ha concedido la baja incentivada a trabajadores con una nota por encima de la de corte sin que la justificación haya sido la de razones de salud (como se ha dicho en juicio por parte de la demandada), por qué no se ha despedido a ningún directivo los cuales cuentan con salarios por encima de los 100.000 euros, por qué no se aportaron al procedimiento los documentos exigidos por el RD 1483/2012 en sus arts. 3 y 6?

Como hemos apuntado anteriormente, la causa económica es clara y es por ello, que la finalidad hace que el medio se ejecute por vías arbitrarias, como se ha realizado por parte de Bankia, y reconocido por ejemplo por uno de sus directivos en el acta de 11 de diciembre de 2012, en la que se dice que *“no tiene sentido ajustar las salidas sino se cumplen los ratios de eficiencia (de la entidad) que se han establecido por las autoridades en el plazo previsto”*

Todo lo cual se traduce en que según se vayan cumpliendo o no, esos ratios, se despedirá o no a los trabajadores hasta la fecha de diciembre de 2015, por lo tanto supuesto el criterio alegado por la entidad decae por su propio peso, dado que no se

quedan los mejores, sino que dependiendo de la buena o mala gestión de la directiva, se hace cargar con el resultado a los trabajadores, siendo que de antemano se puede hacer un cálculo del coste laboral e ir ajustando el ahorro millonario según convenga.

Así de una media de 49 trabajadores despedidos, el promedio de salario es de 50.000 por cada uno, así y solo con esas desvinculaciones se ha logrado en menos de 15 días un ahorro en el coste laboral de unos 2.280.822.-€, teniendo en cuenta que entre los despidos forzosos y bajas voluntarias ya se alcanzan las 2.210 bajas, estamos hablando de que el ahorro conseguido aproximadamente es de 100 millones, por lo que solo restarían 68 millones más para alcanzar la cifra propuesta, todo lo cual estaríamos hablando de 1.511 despidos más aproximadamente lo cual nos da una cifra de 3.721 despidos en total y no los 4.500 previstos, es por ello que ese margen es el que les habilita para poder hacer frente a otros costes imprevistos, o valorar solicitudes de bajas voluntarias con posterioridad a los despidos o frenar los despidos hasta que estos puedan ser el comodín para compensar la mala gestión de los directivos.

Además de lo anterior, hay que apuntar que un simple vistazo a las condiciones económicas de salida de las bajas voluntarias, evidencia que son más atractivas por lo que en contra los despidos son mucho más baratos y además condicionan parte de la indemnización a un hecho indeterminado, y que tampoco queda clara su concreción tanto en la forma como en los requisitos, siendo esta salida mucho más beneficiosa para la empresa que las bajas voluntarias.

Por todo lo reflejado en este hecho, por la ocultación de la información, por la mala fe en la negociación, por la indefensión generada a los representantes de los trabajadores y a los empleados, por la arbitrariedad con la que la entidad ha pretendido aplicar el acuerdo, es por lo que debe estimarse la presente demanda declarando la nulidad de todos los despidos realizados así como de las bajas voluntarias no aceptadas.

Y por lo expuesto,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Texto Refundido de la Ley de la Jurisdicción Social aprobado por Ley 36/2011 de 10 de octubre.
2. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
3. Convenio colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.
4. Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

5. Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985, de 1 de julio.
6. Constitución Española, de 6 de diciembre de 1978.
7. Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957 y sus sucesivas modificaciones.
8. Los demás fundamentos legales, doctrinales y jurisprudenciales que se alegarán en el acto del juicio oral.

A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL SOLICITO: Que teniendo por presentada, en la representación que ostento, el presente escrito de demanda de conflicto colectivo, la admita y, previos los trámites oportunos, se cite en legal forma a:

BANKIA, con CIF nº: A-14010342 con domicilio en C/ Pintor Sorolla nº 8, C.P. 46002, Valencia en la persona de su representante legal y contra las SECCIONES SINDICALES DE:

- UGT, con domicilio en C/Hortaleza, 52,2º C - 28004 Madrid,
- CC.OO., con domicilio en C/Arenal, 16-5º - 28013 Madrid,
- ACCAM, con domicilio en Paseo de la Castellana, 175,1ª – 28004 Madrid,
- CSICA, con domicilio en C/Veneras, 9-3º 28046 – Madrid
- SATE con domicilio en C/ Mallorquins nº 2 – 46001 Valencia, sobre la base de los siguientes,

en las personas de sus legales representantes o persona autorizada en derecho, para el preceptivo acto de conciliación y juicio y se dicte sentencia en la que se declare:

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

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

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

Y en el supuesto de incomparecencia, se tenga a las partes contra las que se dirige la presente solicitud por confesas.

I.- OTROSÍ DIGO: Designo como domicilio en el partido Judicial donde tiene sede esta Sala, en Calle Ayala, nº 83 – 1º-D, 28006 MADRID.

II.- OTROSÍ DIGO: Que a los efectos previstos en el artículo 21.2 de la LPL hago constar que a los actos que se deriven de la presente demanda, asistiré dirigido por Letrado en ejercicio.

SUPlico A LA SALA: Que teniendo por realizada la anterior manifestación se sirva admitirla.

III.- OTROSÍ DIGO: Que sin perjuicio de las pruebas que se puedan proponer en el acto del Juicio Oral, interesan al derecho de esta parte las siguientes:

A. INTERROGATORIO DE LAS DEMANDADAS: Para que el representante legal de cada uno de los codemandados, sea citado en el domicilio legal de los mismos, a fin de que comparezcan ante la Sala para responder a las preguntas que le sean formuladas por las partes intervinientes en el proceso y bajo apercibimiento expreso de ser tenido por confeso en caso de incomparecencia.

Citando a tal efecto:

1. Al representante legal de cada una de las secciones sindicales firmantes del acuerdo.
2. A D. Juan Chozas Pedrero en su calidad de Director de RR.HH de Bankia S.A. parte firmante del Acuerdo de 8 de febrero de 2013.

B. DOCUMENTAL Consistente en que se requiera a Bankia S.A., con los apercibimientos del Art. 94.2 de la LRJS, para que aporte la documentación que a continuación se relaciona:

- Listado de solicitud de bajas voluntarias desde el 11 febrero de 2013.
- Listado de denegación de bajas voluntarias desde el 11 de febrero de 2013.
- Listado de los trabajadores que siguen en plantilla añadiéndose la nota resultante de la evaluación realizada
- Listado de trabajadores despedidos de manera forzosa desde el 11 de febrero de 2013.
- Listado de trabajadores cuya baja voluntaria ha sido aceptada desde el 11 de febrero de 2013.

Todos los anteriores listados incluyendo nombre y apellidos, fecha de antigüedad a efectos de despido, salario bruto anual, oficina a la que pertenecía o pertenecen, edad, ciudad y provincia en la que prestaban o prestan servicios.

- Evaluaciones realizadas a la plantilla de BANKIA S.A. y resultado.
- Evaluaciones y notas de los directivos de BANKIA S.A. incluyendo a:
 - JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ - Presidente
 - JOSE SEVILLA ALVAREZ – Director general de presidencia
 - ANTONIO ORTEGA PARRA - Director general de personas, medios y tecnología
 - AMALIA BLANCO LUCAS - Directora general adjunta de comunicación y relaciones externas
 - MIGUEL CRESPO RODRIGUEZ - Secretario general
- Titulación académica de cada uno de los técnicos que realizaron las evaluaciones
- Plan de reestructuración de BFA-BANKIA aprobado por la Comisión Europea, conforme al MOU de 28 de noviembre de 2012
- State aid SA 35253 (2012/N) Spain restructuring and recapitalization of the BFA GROUP (traducido al castellano)

Los referidos documentos se solicitan con el carácter de **PRUEBA ANTICIPADA**, en virtud del art. 90.3 LJS y deberán ser presentados a al Juzgado por las empresas demandadas con al menos cinco días de antelación a la celebración del Juicio Oral bajo apercibimiento de que, en caso contrario, se tendrán por probadas las alegaciones hechas por el trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la LPL.

Así mismo se solicita a la Sala para que requiera a los siguientes juzgados de lo social de Madrid, para que aporten la documental aportada por ambas partes así como la grabación de los mismos, en los diferentes procedimientos abiertos:

- JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 18 AUTOS 627/2013
- JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 30 AUTOS 674/13
- JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 31 AUTOS 530/13

C. MÁS DOCUMENTAL

- **Documento nº 1:** Papeleta de conciliación
- **Documento nº 2:** Acta de conciliación de fecha 10 de mayo de 2013

D. TESTIFICAL, para que sean citados en el lugar de prestación de servicios los siguientes:

- JOSE IGNACIO GOIRIGOLZARRI TELLAECHÉ, en Pº de la Castellana nº 189 28046 Madrid.

E. Otros medios probatorios que se propondrán en el acto del juicio oral.

F. DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER O DILIGENCIAS FINALES DEL PROCESO.- Aquellos otros que puedan acordarse en el momento procesal oportuno como diligencias para mejor proveer, de conformidad con los previstos en el artículo 88 de la LPL.

SUPLICO A LA SALA: Que teniendo por realizada las anteriores manifestaciones se sirva admitirla.

Por lo expuesto,

SUPLICO A LA SALA: Tenga por hechas las anteriores manifestaciones y por propuesta la prueba que se articula, a los efectos legales pertinentes.

Es Justicia que reitero en lugar y fecha *ut supra*.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive 'A' followed by a horizontal line extending to the right.

Fdo.: ÁNGELES MORCILLO GARMENDIA

Col. nº: 84.775

En nombre y representación de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo,