



Roj: STSJ MAD 914/2014
Id Cendoj: 28079340062014100064
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 6
Nº de Recurso: 11/2014
Nº de Resolución: 65/2014
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: ENRIQUE JUANES FRAGA
Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL SECCION: 6

MADRID

C/ GENERAL MARTINEZ CAMPOS, NUM. 27

Tfno. : 91.493.19.46

N.I.G.: 28000 4 0000621 /2001

40126

ROLLO Nº: RSU 11/14

TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPPLICACION

MATERIA: MODIFICACION CONDICIONES LABORALES

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. **40** de , MADRID

Autos de Origen: DEMANDA **1369/12**

RECURRENTE/S: Lorenza

RECURRIDO/S: CAIXABANK

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID**

En MADRID a tres de Febrero de dos mil catorce

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE, DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA,** , Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A nº 65

En el recurso de suplicación nº **11/2014** interpuesto por el Letrado **D. JUAN CARLOS ROIS ALONSO** en nombre y representación de **Dª Lorenza** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº **18** de los de MADRID, de fecha **20-5-13** ha sido Ponente el Ilmo. Sr. **D. ENRIQUE JUANES FRAGA.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en los autos nº **1369/12** del Juzgado de lo Social nº **40** de los de Madrid, se presentó demanda por Dª Lorenza contra **CAIXABANK SA** en reclamación de , **MODIFICACION CONDICIONES LABORALES** y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **20-5-13** cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Que desestimando la demanda presentada por Dña. Lorenza contra CAIXA BANK SA, DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO a la parte demandada de la pretensión formulada declarando la validez de la decisión de traslado de la actora a la Oficina de Santa María de Palautordera (Barcelona).

Se deja sin efecto la medida cautelar de suspensión del traslado adoptada por auto de 20.12.2012 siendo inmediatamente ejecutivo el pronunciamiento judicial dictado."

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

PRIMERO.- La demandante Dña. Lorenza, presta sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de CAIXA BANK SA, con antigüedad de 10.5.2006, Grupo Profesional 1 Nivel VIII y percibiendo un salario anual de 39.541,10 euros incluyendo la prorrata de las pagas extraordinarias (hecho no controvertido).

SEGUNDO.- Con fecha 30.11.2012 la empresa comunicó a la trabajadora que con efectos de 1.1.2013 y con motivo de la integración de banca Cívica, entidad de la que proviene, en el marco del proceso integrador a que hace referencia el Acuerdo Laboral de Integración de Banca Cívica de 22.5.2010 y al amparo de su Pacto Noveno, del art. 95.3 del vigente Convenio Colectivo de las cajas y Entidades Financieras de Ahorro, del art. 40.1 ET y demás disposiciones concordantes que sean de aplicación, se han decidido destinarla al centro de trabajo de CaixaBank nº 213 de Santa María de Palautordera. Se alega la necesidad de reorganizar la plantilla como consecuencia de la integración de Banca Cívica trasladando excedentes de plantilla en oficinas como la de la actora a otras en la que existen vacantes. Se tiene por reproducido íntegramente el contenido de la comunicación (documento 1 acompañado a la demanda).

TERCERO.- La actora es madre de un niño nacido el NUM000 .2011 y ha disfrutado de reducción de jornada en el período de 23.4.2012 al 22.4.2013 (documental acompañada a la demanda y 6 empresas).

CUARTO.- Con fecha 22.5.2012 se suscribe el denominado "Acuerdo laboral de integración de Banca Cívica", como culminación del proceso de negociación previo entre representantes de las entidades Banca Cívica y Caixa Bank y las representaciones sindicales de ambas, teniendo naturaleza de acuerdo de modificación de condiciones de trabajo del art. 41 ET de aplicación a la totalidad de la plantilla de Banca Cívica que se incorporará a CaixaBank en los términos y condiciones del citado acuerdo.

En el apartado Noveno del mismo, en relación con la movilidad geográfica, se establece que es voluntad de las partes, dado que de la integración de Banca Cívica en Caixabank implicará un proceso importante de reorganización, que la movilidad geográfica se realice cuando sea posible de manera voluntaria. No obstante, cuando como consecuencia de la reorganización no sea posible la reorganización del empleado en un centro de trabajo situado en un radio de 25km desde su centro de referencia por inexistencia de vacantes Caixabank destinará al empleado a otro centro teniendo en cuenta los siguientes criterios, tal como determina el art 40.5 ET :

Siempre que sea posible se tendrá en cuenta la voluntad del empleado y la máxima proximidad a su domicilio habitual.

No se aplicará a las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

Mujeres embarazadas o con lactantes de hasta un año.

Empleados con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%

Empleados con hijos a cargo que presenten una minusvalía igual o superior al 65% o que tengan otros familiares dependientes a su cargo que convivan con ellos.

Enfermedad grave del empleado, su pareja y/o hijos o ascendientes que convivan en el domicilio familiar como mínimo seis meses antes de la fecha de comunicación del traslado, según valoración del servicio médico de Caixabank.

Víctimas de violencia de género reconocidas judicialmente.

Se tendrán en consideración:

Reagrupamiento familiar en el caso de que ambos cónyuges trabajen en Caixabank,

Hijos e hijas menores de ocho años.

Las medidas de movilidad geográfica adoptadas por la entidad y aplicables hasta el 31.12.2014 podrán afectar como máximo a 850 trabajadores de la plantilla de Banca Cívica que se incorpore, computándose en dicho número también las decisiones de movilidad geográfica que se produzcan tras la reincorporación

de los empleados que se vean afectados por la medida de suspensión de contrato regulada en el Acuerdo de Reestructuración de Banca Cívica firmado con esta misma fecha. Se señala a continuación cuál es la compensación económica para los empleados a los que sea de aplicación la movilidad geográfica durante un período de 24 meses.

(documento 8 actora y 7 empresa).

QUINTO.- En paralelo a lo anterior, con fecha 6 de febrero de 2012 se constituye una mesa de negociación para analizar las medidas de reordenación de oficinas y costes anunciadas por Banca Cívica con base en las causas económicas, organizativas y productivas explicadas a la representación de los trabajadores, celebrándose posteriormente cinco reuniones hasta la firma de un acuerdo en el que se regulan como tres medidas a las que los trabajadores pueden acogerse: prejubilaciones, bajas indemnizadas y suspensiones de contratos (documento 8 empresa).

SEXTO.- Se aporta como documento nº 9 empresa el Acuerdo Laboral en el marco del proceso de integración en banca Cívica suscrito entre las entidades caja Navarra, Caja Canarias, Caja de Burgos, Caja Sol y Banca Cívica SA, y como documento 10 el Acta de la reunión de terminación del período de consultas con Acuerdo en el Expediente de regulación de Empleo de las Entidades antes citadas de 19.1.2011, probado por la Autoridad Laboral el 3.1.2011 (documento 11 empresa).

SEPTIMO.- Con fecha 18 de diciembre de 2012 se remitió correo electrónico a las secciones sindicales con el listado de personas afectadas por la movilidad geográfica (documento 15 empresa).

OCTAVO.- La actora prestaba servicios en la Oficina Aravaca (6438) de Banca Cívica que tras su absorción el 2.8.2012 por CaixaBank pasó a integrarse en la Oficina Aravaca (1448) propia de la Caixa con efectos de 7 de noviembre de 2012.

Los cuatro empleados de la Oficina Aravaca suponían un excedente pues la nueva oficina no podía asumir puesto adicional de modo que la empleada Sebastián, anterior Directora, se incorporó con efectos de 1.1.2013 a una Oficina en Mataró (Barcelona). Macarena, antes subdirectora entraba en los criterios de exclusión al tener un hijo menor de un año, Delia, empleada, recibió carta de movilidad geográfica contestando en alegaciones a la misma su estado de gestación por lo que se dejó sin efecto su traslado. Finalmente, D. Abilio no computaba al estar suspendido su contrato por el ERTE. Con fecha 2 de agosto de 2012, fecha de integración de Banca Cívica, 310 empleados en activo (272 de los cuales estaba en la red comercial) se integraron en Caixabank en la Comunidad de Madrid, contanto la Entidad con 3539 empleados propios lo que supuso 3849 empleados. Al cierre de noviembre de 2012 según el Pacto de Plantilla la Dirección territorial de Madrid contaba con 110 plazas excedentes, sin contar los 80 empleados afectados por un año de suspensión de sus contratos de trabajo. Por el contrario la Dirección Territorial de Cataluña tenía 207 plazas vacantes y Baleares 57. Estas plazas fueron ofertadas desde el mes de agosto de 2012 en la Intranet.

Se aporta un listado anexo con vacantes en distintas oficinas, ninguna de las cuales se encuentra en la Comunidad de Madrid.

(documento 15 empresa).

NOVENO.- Por la empresa se aporta como prueba documental anexa al documento 15 el contrato de D. Lázaro para la oficina de Aravaca 1448 a través de ETT para el período de 13 al 31 de agosto de 2012 para cubrir plantilla durante las vacaciones de verano.

DECIMO.- Es de aplicación el Convenio Colectivo de las cajas y Entidades Financieras de Ahorro (BOE 29.3.2012).

UNDECIMO.- Se aporta como documentos 14 a 24 de la parte actora vacantes de distintos puestos en distintas oficinas de la Comunidad de Madrid en fecha no indicadas.

DUODECIMO.- Empresa y trabajadores han alcanzado un Acuerdo con fecha 27.3.2013 tras un periodo de negociación previa para un procedimiento de despido colectivo y otras medidas a adoptar desde el 1.5.2013 entre las que figuran la movilidad geográfica previéndose que las medidas de traslado no afectarán a los empleados con hijos de hasta dos años (documento 13 actora).

TERCERO.-.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día 29-1-14.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurre en suplicación la demandante contra la sentencia de instancia, que ha desestimado su demanda de impugnación de decisión empresarial de traslado al centro de trabajo de Santa María de Palautordera, solicitando se dictara sentencia por la que se declarase "como nula y en fraude de ley e injustificada la decisión de traslado" reconociendo el derecho de la actora a ser reincorporada al centro de trabajo de Aravaca en las mismas condiciones laborales que regían con anterioridad al traslado notificado. La empresa demandada, CAIXA BANK S.A. ha impugnado el recurso.

Los cinco primeros motivos se amparan en el art. 193.b) de la LRJS . En el primero se propugna la introducción de un nuevo hecho probado 4º bis con el siguiente texto:

"Desde el 18 de octubre de 2012, fecha en que se comenzó el proceso de gestión de movilidad forzosa al amparo del Acuerdo Laboral de Integración de Banca Cívica se han gestionado 1091 cartas de traslado, siendo efectivos en la actualidad 860 traslados".

Tal adición no puede aceptarse, ya que entre los varios argumentos jurídicos o causas de pedir de la demanda no fue planteado en la instancia el que la empresa hubiera sobrepasado el máximo de 850 traslados según el Acuerdo de fecha 22-5-12 de integración de Banca Cívica en Banca Caixa, por lo que se trata de una cuestión novedosa que no puede tener acceso al recurso de suplicación, según reiterada jurisprudencia y doctrina. En todo caso, no consta de manera indudable y evidente que se haya desbordado ese límite, pues a tenor de la redacción del documento que se cita (el nº 16 de los aportados por la empresa, folio 182 y siguientes) cabe entender que del número de 860 traslados deban descontarse los que se han dejado sin efecto (364) y los que han causado baja (57). Por todo ello se desestima el motivo.

SEGUNDO.- En el segundo motivo se impugna el hecho probado 7º, que se considera insuficiente, proponiendo en su lugar la siguiente redacción:

"Con fecha 18 de diciembre de 2012, fecha posterior a la presentación de la demanda por parte de la actora, se remitió por Caixa Bank correo electrónico a las secciones sindicales con listado de personas afectadas por la movilidad geográfica (documento 15) en el que aparecen entre otras cinco comunicaciones para centros de destino en el área territorial de Madrid, situadas en un área de menos de 25 kilómetros respecto del centro de trabajo de la demandante, tres para el área territorial de Guadalajara, en un área de menos de 100 kilómetros de distancia respecto del centro de trabajo de ésta y una para el área territorial de Burgos".

A tales efectos cita la recurrente el listado primero del documento nº 15 aportado por la demandada, y compulsado por la Sala se comprueba que es cierto, sin necesidad de interpretación del documento, que en tal listado de personas afectadas por la movilidad geográfica se encuentran las plazas que se mencionan en el texto alternativo, es decir, 5 del área territorial de Madrid, 1 de Burgos y 3 de Guadalajara, concretamente en las localidades de Cabanillas del Campo, Sigüenza y Guadalajara. La revisión es trascendente, pues tales plazas son mucho más próximas al centro donde se hallaba la actora, Aravaca, que el nuevo destino asignado, Santa María de Palautordera, en la Comunidad de Cataluña. Por ello ha de estimarse el motivo, pues aunque el documento haya sido valorado por la juzgadora, si se comprueba una equivocación u omisión evidente y relevante, la revisión del hecho ha de prosperar.

Aduce la recurrida en su escrito de impugnación que *"en dicho listado constan las movilizaciones geográficas a petición voluntaria de los afectados (respetándose así el requisito previo de voluntariedad, como establece el apartado noveno del ALI) que pasaban a cubrir las vacantes dentro del propio territorio, y como la actora no se apuntó a ninguna vacante, se le aplicó la medida forzosa".* El listado se remite a las secciones sindicales el 18-12-12, pero la integración de la oficina de Caixa Cívica en Caixa Bank tuvo lugar el 7-11-12 y a la actora se le remitió la comunicación de traslado el 30-11-12, y no consta en modo alguno que la demandada hubiera ofrecido tales plazas a la actora, presupuesto imprescindible para que ésta hubiera podido optar por alguna de ellas, cuestión sobre la que se volverá más adelante.

TERCERO.- En el motivo tercero se solicita la supresión, en el hecho probado 8º, de la frase "estas plazas fueron ofertadas desde el mes de agosto de 2012 en la Intranet". En esta ocasión, a diferencia del anterior motivo, se trata de una valoración de la recurrente que entiende que del documento 20 de la demandada no puede extraerse la conclusión fáctica a que ha llegado la juzgadora, pero no pone de relieve ninguna equivocación evidente, por lo que el motivo debe ser desestimado, pues se desborda el estricto cauce de revisión de hechos probados en el recurso de suplicación al pretender que el juicio valorativo de la parte sobre la fuerza de convicción de un medio probatorio prevalezca sobre el criterio del juzgador de instancia.

CUARTO.- En el cuarto motivo se impugna el hecho probado 11º proponiendo la siguiente redacción alternativa:

"La demandada ha ofertado diversos puestos de trabajo vacantes en la demarcación territorial de Madrid a cubrir entre diciembre de 2013 a febrero de 2014 conforme se acredita con los documentos 14 a 24 de los aportados por la parte demandante".

Es indudable que en esta redacción hay un error material y que la recurrente ha querido decir *diciembre de 2012 a febrero de 2013*.

Pero al igual que en el anterior motivo, la recurrente, sin mostrar error evidente alguno de la juzgadora, quiere que prevalezca su propia interpretación de los documentos, en este caso los nº 14 a 24 de la parte actora, respecto de los cuales la sentencia ha razonado que en ellos no consta la fecha para la cobertura de la vacante ni tampoco que se trate de plazas a las que la actora pueda optar por su categoría profesional. Por tanto se reitera lo razonado en el anterior fundamento jurídico y por ello se desestima el motivo.

El quinto motivo se titula "error en la apreciación de la prueba" pero en él no se impugna ningún hecho probado, destinándose a efectuar un resumen de los anteriores motivos acompañado de determinadas consideraciones, lo cual no tiene encaje en ninguno de los apartados del art. 193 LRJS, por lo que el motivo carece de eficacia al no respetar la estructura formal obligada en el recurso de suplicación.

QUINTO.- El motivo sexto se ampara en el art. 193.c) de la LRJS, y se divide en dos apartados. En el a) se alega la infracción de los Acuerdos de integración de Banca Cívica como acuerdo colectivo y en el b) la infracción del art. 14 de la Constitución alegando vulneración de derechos fundamentales a la no discriminación por razón de sexo con incidencia sobre la vida familiar y laboral de la actora. Muy resumidamente, se aduce en el motivo - cuya unidad temática es clara pese a la división en apartados - que los criterios contenidos en el apartado noveno del acuerdo colectivo de 22-5-12 no han sido cumplidos por la empresa, rebasando el límite de traslados - aunque este punto ha sido ya rechazado al desestimarse el primer motivo - omitiendo ofrecer a la actora puesto alguno para cumplir con el criterio de voluntariedad, infringiendo asimismo el criterio de cercanía, y obviando el de preferencia de quienes tengan hijos menores de 8 años, por todo lo cual se ha utilizado de modo fraudulento el acuerdo colectivo de modificación de condiciones de trabajo. En cuanto a la discriminación, sostiene que a la fecha de comunicación del traslado el hijo de la actora contaba un año y 23 días, que aquella se hallaba en situación de reducción de jornada y pese a todo ello se le comunica un traslado a más de 600 km. de su domicilio habitual, todo lo cual constituye suficiente aportación de indicios, unido al incumplimiento de las limitaciones del Acuerdo de integración, por lo que la empresa debe acreditar que su decisión está plenamente justificada. Concluye que la demandada le ha impuesto unas condiciones laborales que de antemano sabe muy probablemente inasumibles con la finalidad de obtener una rescisión de su contrato en condiciones ventajosas pues ante la situación creada sería presumible que la demandante optara por la extinción indemnizada.

Se ha de coincidir en lo sustancial con tal planteamiento. Por lo que se refiere a la existencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales, en concreto la prohibición de discriminación por razón de sexo, esta Sala considera que la parte demandante ha cumplido con la carga de presentar indicios que razonablemente pudieran llevar a la apreciación de tal discriminación, pues la actora tras su reciente maternidad se halla en situación de reducción de jornada por cuidado de su hijo, circunstancia que el ordenamiento jurídico considera dotada de una protección especial y objetiva, con independencia de cualquier otro dato, tanto a efectos de despido como - aunque no ha sido invocado - de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 138.7 in fine, en relación con art. 108.2 ambos de la LRJS); y también hay que tener presente que la medida de traslado se ha comunicado a la actora escasos días después de que su hijo cumpliera el año de edad, lo cual determina por muy pequeño margen la no aplicación del criterio de exclusión de las medidas empresariales de los trabajadores con hijos hasta esa edad.

Debemos traer a colación en cuanto a la discriminación por razón de sexo la doctrina del TC, entre otras en la sentencia 3/07, especialmente respecto a las desventajas que para la mujer representa el cuidado de hijos de corta edad en relación con el acceso y mantenimiento del empleo:

"Por lo demás, conviene también recordar que tal tipo de discriminación comprende, sin duda, aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3; o 17/2003, de 30 de enero, FJ 3). Por ello hemos afirmado en diversas ocasiones que para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, es preciso atender a circunstancias tales

como «la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)» (STC 109/1993, de 25 de marzo ,

FJ 6); y que «existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él» (STC 128/1987, de 16 de julio , FJ 10).

No es dudoso que una decisión como la aquí impugnada, un traslado a localidad tan distante teniendo a cargo a un hijo de muy poco más de un año, es considerablemente desalentadora respecto a la conservación del empleo de la demandante. No es difícil deducir que en una población lejana y con la que no consta que tenga vinculación alguna la actora vería sumamente dificultada o imposibilitada la compatibilidad de la atención al menor con las obligaciones laborales. En este aspecto también hay que recordar la doctrina del TC sobre la dimensión constitucional de la conciliación de la vida familiar y laboral, sentencia 26/11:

"En definitiva, la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional".

Por tanto la empresa tendría que haber demostrado que su decisión es razonablemente ajena a todo propósito de vulneración del derecho fundamental, pero no considera esta Sala que tal prueba haya dado un resultado satisfactorio. Pues lo único que se ha acreditado es que hubo un acuerdo colectivo que permitía los traslados y que existieron vacantes en Cataluña y Baleares publicadas en la intranet, y también que la oficina de Aravaca donde trabajaba la actora tenía un excedente de personal, pero no que la empresa haya cumplido en modo alguno los criterios limitativos obligatorios establecidos en el Acuerdo de integración de Caixa Cívica en Caixa Bank. En lo que se refiere al Acuerdo, ciertamente hay que entender que, en general, demuestra que existen en la totalidad de la empresa causas organizativas que justifican que la empresa lleve a cabo hasta un máximo de 850 traslados, pues así lo establece el art. 41.4 in fine del ET al disponer que cuando haya acuerdo en el período de consultas se presumirá que concurren las causas justificativas. Pero como la ejecución de esos traslados no es incondicionada sino que el Acuerdo la supedita a determinados criterios y limitaciones, es la empresa y no la actora quien debe probar - y más si concurren los citados indicios - que ha llevado a cabo la decisión de traslado con sujeción a lo previsto en el Acuerdo colectivo indicado.

En consecuencia, la empresa debió acreditar que no existían vacantes más próximas, pues el Acuerdo estipula que siempre que sea posible se tendrá en cuenta la voluntad de la empleada así como la proximidad al domicilio habitual; y que tales vacantes más próximas - que por estimación del motivo segundo del recurso han quedado acreditadas - fueron ofrecidas a la actora. Solamente si hubiera existido tal ofrecimiento sería valorable la inexistencia de petición voluntaria de la actora. Pero la sentencia y la demandada yerran cuando sostienen que la actora tenía que probar las plazas existentes y que no ha demostrado haber efectuado petición alguna, basando en tales datos la desestimación de la pretensión. Es la empresa quien tenía la carga de probar que no existían vacantes más próximas que las de Cataluña, no solamente porque - como ya se ha dicho - debe acreditar que la decisión se ajusta a los criterios del Acuerdo para que pueda considerarse justificada; sino también por el criterio de facilidad probatoria, que la jurisprudencia aplica a los supuestos de demandas de reintegro de excedentes voluntarios a tenor de lo dispuesto en el art. 217.6 de la LEC , pues sin duda resulta desorbitado pretender que una trabajadora pueda acreditar la situación de la plantilla de una empresa como la demandada y hacer recaer sobre ella la ausencia de prueba de las plazas más próximas a su domicilio.

La demandada no ha cumplido, en consecuencia, las condiciones del Acuerdo, pues no ha acreditado en el juicio la situación de la plantilla en cuanto a la posible existencia de plazas más próximas al domicilio de la actora, ni ha efectuado oferta alguna a la trabajadora, sino que sin previa actuación alguna - salvo la publicación en intranet de las plazas de Cataluña y Baleares - le ha comunicado la decisión de traslado al nuevo destino de Santa María de Palautordera, y por último pero también importante, tampoco ha manifestado ni menos acreditado nada respecto a cómo ha tenido en cuenta un criterio que según el Acuerdo se debe tener en consideración - sin duda a efectos de reconocer una preferencia - que es el de tener un hijo menor de 8 años.



Por todo lo razonado se ha de estimar el motivo y declarar la nulidad de la decisión impugnada conforme al art. 138.7 cuarto párrafo de la LRJS , por haber incurrido en vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia se estima el recurso y ello implica la reanudación de la medida cautelar de suspensión de la ejecución del traslado, que fue adoptada inicialmente por el Juzgado y dejada sin efecto tras dictarse la sentencia de instancia.

Por todo lo razonado, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 117 de la Constitución ,

FALLAMOS:

Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandante D^a Lorenza , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 40 de MADRID en fecha 20-5-13 en autos 1369/12, seguidos a instancia de la parte recurrente contra CAIXABANK SA y en consecuencia revocamos dicha sentencia y estimamos la demanda de la parte actora, y declaramos la nulidad de la decisión de traslado efectuada por la demandada, reconociendo el derecho de la actora a ser reincorporada al centro de trabajo de Aravaca en las mismas condiciones laborales que regían con anterioridad al traslado notificado.

Se mantiene la medida cautelar de suspensión de la ejecución del traslado de la demandante en tanto no sea firme la presente sentencia. No se efectúa imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220 , 221 y 230 de la L.R.J.S , advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, pudiéndose sustituir esta última consignación por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 **11/2014** que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Español de Crédito, oficina 1026 de la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid.

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

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.