



Roj: **STS 3983/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:3983**

Id Cendoj: **28079140012016100613**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2016**

Nº de Recurso: **109/2015**

Nº de Resolución: **651/2016**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5226/2014,**  
**STS 3983/2016**

## **SENTENCIA**

En Madrid, a 12 de julio de 2016

Esta sala ha visto los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de casación interpuesto por la Letrada D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Lourdes Torres Fernández, en la representación procesal de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERA, SEGUROS, OFICINA Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC CGT), frente a la sentencia de la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, de 12 de diciembre de 2.014, en actuaciones seguidas en virtud de demanda formulada por FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERA, SEGUROS, OFICINA Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC CGT), contra CITIBANK ESPAÑA, S.A., CITIFIN SA EFC, CITI RECOVERY AIE, ha cambiado su denominación social por POPULAR-E COBROS, BANCO POPULAR-E, S.A.U., COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO) Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la Letrada D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Lourdes Torres Fernández, en la representación que ostenta de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERA, SEGUROS, OFICINA Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC CGT), se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: «el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a mantener las condiciones contempladas en la Política de Aniversarios vigente en la compañía con anterioridad al 1 de junio de 2.014, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por dicha declaración, dejando sin efecto alguno y anulando la nueva Política de Aniversarios, de fecha 27 de mayo de 2.014, con los efectos legales inherentes a tal pronunciamiento».

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 12 de diciembre de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «En la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, desestimamos la excepción de falta de legitimación activa de dicho sindicato. - Desestimamos la demanda



de conflicto colectivo y absolvemos a CITIBANK ESPAÑA, SA; CITIFIN, SA EFE; CITI RECOVERY AIE y BANCO POPULAR-E, SAU de los pedimentos de la demanda».

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: « **PRIMERO** . - CGT es un sindicato de ámbito estatal, que acreditaba implantación en la empresa CITIBANK ESPAÑA, SA, donde tenía representantes de los trabajadores al menos hasta el 23-09-2014 en el centro de la Moraleja y en el comité de empresa conjunto de sucursales. - Tenía acreditada una sección sindical, quien eligió dos delegadas LOLS, reconocidas como tales por la empresa, cuyos contratos fueron subrogados por BANCO POPULAR-E, SAU.- **SEGUNDO** . - El 23-09-2014 BANCO POPULAR-E, SAU se subrogó en los contratos de 701 trabajadores del negocio de banca de consumo de CITIBANK ESPAÑA, SA, que englobaba la red de sucursales, las tarjetas de crédito y la mediación de seguros y cobros. - Se mantuvieron en la empresa 56 trabajadores, sin que se haya acreditado que alguno de ellos sea representante de los trabajadores, ni consiguientemente, su afiliación a CGT, quien no ha acreditado tampoco que mantuviera sección sindical en CITIBANK ESPAÑA, SA.- **TERCERO**. - En 2003 se constituyó CITIFIN EFEC, al fusionarse las áreas de créditos e hipotecas de CITIBANK, quien compró ACC BANK, cuyos empleados tenían reconocida la denominada "Política de Aniversarios".- En 2004 CITIFIN extendió la "Política de Aniversarios" a todos sus empleados.- El 1-01-2007 CITIGROUP extendió unilateralmente la "Política de Aniversarios" a todos sus empleados, mediante documento obrante en autos que se tiene por reproducido, en cuyo inciso final se reservó el derecho a modificar o suprimir la política antes dicha.- El 15-01-2009 CITIBANK ESPAÑA publicó un documento que obra en autos y se tiene por reproducido, donde fijó las condiciones de la "Política de Aniversarios" para sus empleados, reservándose su supresión o modificación.- El 1-0-2014 CITI GROUP publicó un nuevo documento, que obra también en autos y se tiene por reproducido, donde fijó las condiciones de la "Política de Aniversarios para sus empleados". - En dicho documento se introdujeron varias modificaciones relevantes: el premio se abonaría en cheques regalo que podían canjearse en múltiples establecimientos, se ampliaban los tramos con respecto a las regulaciones precedentes y la empresa se comprometió a pagar las retenciones fiscales y las cotizaciones de la Seguridad Social, obligándose a mantener los premios precedentes a los empleados que acreditaran 30 o 40 años de antigüedad en el año 2014, reservándose la empresa la decisión de modificar o suprimir las condiciones del "Premio de Aniversarios".- Las variaciones de las condiciones del "Premio de Permanencia" se describen en el cuadro siguiente:

ANTIG CITIFIN 2004

(BRUTO+COMIDA) CITI 2007

(BRUTO+ COMIDA) CITI 2009 (BRUTO) CITI 2014 (NETO)

5 110+120 150 150 140

10 300+225 300 300 190

15 450+300 0 – 275

20 750+375 750 750 375

25 1125+375 0 – 550

30 2250+375 2250+375 2250 650

35 2250+375 0 – 750

40 3000+375 3000+375 3000 750

45 750

**CUARTO** . - El 27-05-2014 la empresa demandada notificó las nuevas condiciones del "Premio de Permanencia" a los representantes de los trabajadores.

**QUINTO** . - El 7-08-2014 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.- Se han cumplido las previsiones legales».

**QUINTO** . - Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERA, SEGUROS, OFICINA Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC CGT), amparándose en los siguiente motivos: PRIMERO.- Se formula al amparo de lo dispuesto en el art. 207.d) de la Ley 30/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social , por haber incurrido la sentencia de instancia en error de apreciación de la prueba documental practicada en el acto del juicio.- SEGUNDO.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.d) de la Ley 30/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social , por haber incurrido la sentencia de instancia en error de apreciación de la prueba.- TERCERO y CUARTO.- Al amparo del apartado e) del mismo



artículo y cuerpo legal por haber incurrido la recurrida en vulneración de normas del ordenamiento jurídico y la Doctrina Jurisprudencial aplicable al objeto del debate.

**SEXTO.**- Evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo en Pleno el día 10 de julio de 2016, en cuya fecha tuvo lugar.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- 1.- La cuestión que plantea la «Confederación General del Trabajo» [CGT] en el presente conflicto colectivo es la de que se reconozca el derecho de los trabajadores afectados «a mantener las condiciones contempladas en la Política de Aniversarios vigente en la compañía con anterioridad al 1 de junio de 2014». Pretensión rechazada por la Audiencia Nacional en sentencia de 12/Diciembre/2014 [dem. 267/14 ], por considerar que la llamada «Política de Aniversarios» no constituía una Condición Más Beneficiosa [CMB], sino una mera liberalidad de la empresa, por lo que se ajustó a derecho su unilateral modificación en 01/06/14.

2.- La central sindical promovente interpone recurso de casación con dos motivos destinados a la revisión de los HDP y otros dos por los que denuncia infracción normativa:

a).- Modificación del párrafo segundo del ordinal tercero de los HDP [«El 15-01-2009 CITIBANK ESPAÑA publicó un documento que obra en autos y se tiene por reproducido, donde fijó las condiciones de la "Política de Aniversarios" para sus empleados, reservándose su supresión o modificación», sustituyéndolo por texto expresivo de que «En 2004 Citifin extendió la Política de Aniversarios a todos sus empleados, sin que conste en dicha Política el derecho por parte de la empresa de suprimir o modificar el contenido de la mencionada Política de Aniversarios».

b).- Nueva redacción del último apartado del mismo ordinal Tercero, que pasaría a ser

Antig Citifin 2004 Citi 2007 Citi 2009 Citi 2011 Citi 2014

5 110 150 150 150 140

10 300 300 300 300 190

15 450 275

20 750 750 750 750 375

25 1125 550

30 2250 2250 2250 2250 650

35 2250 750

40 3000 3000 3000 3000 750

45 750

c).- Infracción del art. 3.1.c) ET , por haberse desconocido en la recurrida una CMB.

d).- Vulneración del art. 26 ET , por cuanto que -se dice- el premio de antigüedad contenido en las sucesivas Políticas de Aniversario del Grupo Citi ostenta carácter salarial, «consolidado e incorporado al nexo contractual de los empleados», que no puede ser objeto de modificación unilateral por la empresa.

**SEGUNDO.**- 1.- Tal como hemos destacado con reiteración, para que la denuncia del error pueda ser apreciada, es preciso -entre otros requisitos-: a) que el texto cuya incorporación se pretenda resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas ( SSTS 02/06/92 -rec. 1959/91 -; ... 18/12/15 -rco 25/15 -; ... 23/02/16 -rco 50/15 -); y b) que no se ampare en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador, no es posible sustituir sus objetivo criterio por el subjetivo de las partes [el juicio de evaluación personal del recurrente], y sólo procedería en supuestos de evidente error, sin necesidad de interpretaciones, conjeturas o razonamientos (recientes, SSTS SG 29/09/14 -rco 305/13 -; SG 23/09/14 -rco 231/13 -; SG 16/07/15 -rco 180/14 -; y 03/02/16 -rco 31/15 -).

2.- La aplicación del tal doctrina al caso debatido comporta que se rechace la primera de las revisiones propuestas, siendo así que: a) como observa con acierto el Ministerio Fiscal, el documento invocado por la CGT [descriptor 53] «recoge un mosaico de informaciones ... con un lenguaje totalmente informal...» y de su contenido «no es posible deducir ... cuál sea la Política de Aniversarios ni las condiciones y exigencias para su disfrute, y mucho menos alcanzar la conclusión que se pretende adicionar al hecho probado, pues



la información ofrecida por la empresa se refiere al premio vigente al momento de su publicación, sin otra connotación sobre revisiones futuras»; y b) además, el documento invocado como soporte para la revisión ya fue valorado por la Audiencia Nacional, tal como expresamente se indica en el apartado «c» del segundo de los FFJJ, precisamente de forma conjunta con los documentos 5 a 7 aportados por las demandadas [descripciones 29 a 32], cuya conjunta apreciación llevó a la conclusión declarada probada.

3.- La misma conclusión se impone respecto de la segunda variación propuesta, relativa al cuadro del ordinal tercero, pero en este caso -ya de entrada- porque la única diferencia relativa a los datos de los años 2004, 2007 y 2011 radica en que la decisión de instancia añade el suplemento añadido de «comida» existente en los años 2004 y 2007, reflejando con ello una «variabilidad» que -aparentemente- pudiera resultar acreditativa de una facultad empresarial modificativa, y que, precisamente por ello, entendemos que el recurso pretende suprimirla; además -con ello reiteramos el argumento ofrecido en precedente apartado revisorio-, porque la Audiencia Nacional ya habría valorado expresamente -vid. de nuevo FJ Segundo, apartado «c» - los documentos que la central recurrente invoca; y finalmente, porque el más limitado -cercenado- texto que se propone carecería -en todo caso- de la «trascendencia» que es ineludible presupuesto de toda exitosa variación fáctica, en tanto que resultaría inocua al objeto de determinar un posible cambio de sentido en la parte dispositiva ( SSTS 02/06/92 -rco 1959/91 -; ... SG 03/12/14 -rco 201/13-; ... SG 25/02/15 -rco 145/14-; y 13/07/15 -rco 211/14-).

**TERCERO.-** 1.- En el apartado de examen del Derecho aplicado, el recurso denuncia -como dijimos- la infracción de los arts. 3.1.c ) y 26 ET , en tanto que considera que la sentencia recurrida, ha preterido la CMB que representa un beneficio salarial -«premio de permanencia»- que ha permanecido inalterado desde su implantación en 2004 y que se ha incorporado al nexo contractual por haber sido reconocido sin reserva alguna y en términos -por voluntad inequívoca de la empresa- que vedan su modificación o supresión sin recurrir a la negociación colectiva.

2.- Tal como indicaba la STS 04/03/13 [-rco 4/12-, asunto «Progres, SA »] y cuyo texto reproducimos literalmente, la resolución del caso sometido a debate impone un recordatorio previo de la jurisprudencia dictada en orden a los requisitos para el nacimiento y los efectos de una condición más beneficiosa [CMB, en adelante]:

a).- Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, «pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones» (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).

b).- Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar. 4413], sin embargo esa cualidad inicial -individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).

c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por «un acto de voluntad constitutivo» de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06/12 -rco 238/11 -; 19/12/12 -rco 209/11 -).

d).- En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador ( SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 -; ... 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -). Y

e).- Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de



los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTs 26/09/11 -rcud 4249/10 -; 14/10/11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 -rco 209/11 -).

3.- Nuestras precedentes indicaciones jurisprudenciales nos lleva a rechazar la infracción denunciada, pues no habiendo prosperado la propuesta revisión fáctica, permanecen incólumes los hechos expresamente declarados probados y con ellos se evidencia la absoluta gratuidad -temeridad, como veremos- de la demanda colectiva.

En efecto, en primer término debe destacarse la referencia -ordinal tercero- a que «el 1-01-2007 Citigroup extendió unilateralmente la "Política de Aniversarios" a todos sus empleados, mediante documento obrante en autos que se tiene por reproducido, *en cuyo inciso final se reservó el derecho a modificar o suprimir la política antes dicha*». Afirmación esta última que pone de manifiesto que la reclamación de autos no puede sino calificarse como «temeraria» en los términos que la refiere el art. 235.2 LRJS para imponer las costas en un procedimiento en general exento de ellas, porque el documento al que la sentencia recurrida se remite, que no ha sido impugnado por la parte actora y que lleva por título «Política de aniversarios 01/01/2007», expresa de manera tajante en su apartado 6 -bajo el epígrafe «Vigencia»- que «*Citigroup se reserva el derecho de suprimir o modificar las condiciones de esta política*». Y reclamar en procedimiento de Conflicto Colectivo frente a tan rotunda afirmación, que obviamente el Sindicato accionante no podía ignorar, y -sobre todo- recurrir en casación frente a la decisión judicial que desestima la demanda precisamente porque la empresa se había reservado aquel derecho a «suprimir o modificar» el beneficio que concedía, no merece otra calificación que la ya referida de temeridad, con la consecuencia -costas- a ella inherente.

Pero con independencia de esta última consideración, a mayor abundamiento es de indicar que ni tan siquiera hubiera sido necesaria aquella expresa previsión [«... *se reserva el derecho de suprimir o modificar...* »] para rechazar la existencia de CMB, siendo así que las posteriores vicisitudes -declaradas probadas- del beneficio excluyen la voluntad empresarial de incorporarlo al nexo contractual de forma definitiva e inalterable por posterior decisión unilateral de la concedente, pues de los 8 tramos de 2004 se pasó a 5 en 2007 [se eliminan los premios en los aniversarios 15, 25 y 35] y también se suprime del «premio» el importe de la comida [sin compensarse con el incremento de los premios, como incorrectamente sostiene la recurrente]. Por ello podemos concluir con la Audiencia Nacional que «si la empresa se reservó desde siempre la potestad de modificar o suprimir las condiciones reconocidas unilateralmente, lo que hizo efectivamente en las ocasiones mencionadas, sin que se haya acreditado reacción alguna por los representantes de los trabajadores hasta ahora, debemos concluir que la empresa nunca tuvo la voluntad inequívoca de consolidar estas condiciones en los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, que es el requisito constitutivo para la concurrencia de condición más beneficiosa».

**QUINTO.-** Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -con el Ministerio Fiscal- que el recurso es improcedente y que -en consecuencia- la sentencia recurrida ha de ser confirmada. Con imposición de costas a la entidad recurrente, por temeridad procesal [ art. 235.2 LRJS ].

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

1º).- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la representación de la «FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO». 2º).- Confirmar la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en 12/Diciembre/2014 [autos 267/2014 ], absolviendo «CITIBANK ESPAÑA, SA», «CITIFIN, SA», «CITI RECOVERY AIE» y «BANCO POPULAR-E, SAU». 3º.- Imponer a la recurrente el pago de las costas, al haber actuado con temeridad.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Fernando de Castro Fernandez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.