



Roj: **STS 1169/2014 - ECLI:ES:TS:2014:1169**

Id Cendoj: **28079140012014100110**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/03/2014**

Nº de Recurso: **122/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5534/2012,**
STS 1169/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a trece de Marzo de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por la representación letrada de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL, de fecha 7 noviembre de 2012 (procedimiento nº 183/2012), en virtud de demanda formulada por dicho Sindicato, a la que se adhirió el Sindicato CGT, frente a la empresa "IBM GLOBAL SERVICES SA", sobre Conflicto Colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jordi Agustí Julia,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, se presentó demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictase sentencia por la que: "se declare el derecho de los trabajadores afectados a que su retribución del PLUS DE ANTIGÜEDAD no pueda ser compensada, ni absorbida, ni neutralizada con el denominado complemento personal. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el 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.

TERCERO.- El 7 de noviembre de 2012, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que desestimando la demanda formulada por CC.OO -a la que se adhirió CGT-, contra IBM Global Services SA debemos absolver y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero.- La empresa demandada rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el XVI Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, publicado en el BOE de 4 de Abril de 2009.- Segundo.- En el mencionado Convenio se establece lo siguiente: Artículo 7. Compensación. Absorción.- 1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas. 2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en



el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.".- "Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas.- 1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.- 2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.".- "Artículo 25. Complemento de Antigüedad.- 1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 % cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 % cada uno, y un último trienio del 5 % del indicado salario.- No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición mas beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 % a los cinco años, del 25 % a los quince años, del 40 % a los veinte años y del 60 %, como máximo a los veinticinco o mas años.- En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.- 3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.".- Tercero.- Este conflicto afecta a aquellos trabajadores a los que la empresa absorbe y compensa los incrementos que supone el plus de antigüedad con el denominado " complemento personal ".- Cuarto.- La empresa demandada envía a sus trabajadores todos los años una comunicación en los términos siguientes: *"Te comunicamos que, con efectos de 01 de enero de ..., tu retribución fija anual, por todos los conceptos, incluida antigüedad queda establecida en ... euros brutos anuales.- El mencionado importe absorberá y compensará, dentro de los límites legales, cualquier incremento de carácter colectivo que por pacto o acuerdo de cualquier índole pudiera establecerse, siempre que el citado importe sea superior en cómputo anual"*.- Quinto.- En la empresa el complemento personal compensa y absorbe los incrementos salariales por ascensos y por antigüedad.- Sexto.- La empresa, en los contratos con los trabajadores, pacta un salario global que supera siempre el salario de Convenio y que se revisa anualmente, siempre al alza.- El complemento personal contiene las diferencias entre el salario global y los conceptos del Convenio, incluyendo el complemento de antigüedad.- Séptimo.- Siempre se compensó y absorbió el complemento de antigüedad en los pagos de la empresa, sin que hubiese ningún tipo de controversia al respecto".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, formulándose impugnación por la recurrida IBM Global Services España S.A.

SEXTO.- Admitido a trámite por esta Sala, el recurso de casación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 6 de marzo de 2014, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- 1. Por la representación letrada de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, en fecha 16 de julio de 2012, se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la empresa "IBM GLOBAL SERVICES, S.A." (IGS, S.A.), e interesando se citase como parte interesada a la CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO (CGT), solicitaba que se dicte sentencia por la que :

"Se declare el derecho de los trabajadores afectados a que su retribución del PLUS DE ANTIGÜEDAD no pueda ser compensada, ni absorbida, ni neutralizada con el denominado COMPLEMENTO PERSONAL. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración".

SEGUNDO.- 1. Tras la celebración del acto del juicio, en el que Sindicato CGT se adhirió a la demanda, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en fecha 7 de noviembre de 2012 (procedimiento. 183/2012), siendo el fallo de la misma del siguiente tenor literal :



"Que desestimando la demanda formulada por CC.OO -a la que se adhirió CGT- contra IBM GLOBAL SERVICES SA debemos absolver y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos."

2. La Sala de instancia desestima la pretensión de la demanda sobre la base de las argumentaciones contenidas en las sentencias de la propia Sala de 27-10-2011 (proc. 182/2011), 4-11-2011 (proc. 194/2011) y 22-11-2011 (proc. 180/2011), con nuevos argumentos que en su opinión sustentan el carácter absorbible y compensable de los denominados complementos personales en el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública Convenio Colectivo, a la espera de la opinión que le merecen al Tribunal Supremo dichos argumentos, que pueden conducir a un cambio de doctrina.

TERCERO.- 1. Contra dicha sentencia se interpone por la representación letrada de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS", el presente recurso de Casación, basado en un único motivo, amparado en el apartado e) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , mediante el que se denuncia la infracción por interpretación errónea del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 3.1.c) del mismo texto legal , y en relación con los artículos 7 y 8 del XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación , Organización de Empresas y Contable, Empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, publicado en el B.O.E. de 4 de abril de 2009, y de la jurisprudencia de esta Sala que se cita.

2. La infracción que se denuncia no puede prosperar en cuanto que la cuestión controvertida -que se centra en determinar si en el presente caso es o no compensable o absorbible el complemento de antigüedad y el incremento de la retribución por promoción profesional, con el denominado "complemento personal", en interpretación y aplicación de los preceptos convencionales denunciados-, ha sido ya analizado y resuelto en los casos de las sentencias de esta Sala de 03-07-2013 (recurso casación 279/2011) y 21-01-2014 (recurso casación 99/2013). En estas sentencias, en las que se resuelve idéntica controversia, con relación a empresas distintas de la aquí demandada, pero siendo los mismos los preceptos convencionales aplicados, al tratarse de un Convenio Colectivo de ámbito Estatal, se contiene la doctrina que vamos a seguir -por compartir el criterio y por razones de seguridad jurídica- siendo además también coincidentes los razonamientos de la sentencia recurrida, y sustancialmente iguales los argumentos del recurso. A estos efectos, trascribimos, a efectos de economía procesal, los fundamentos jurídicos cuarto, quinto y sexto de la segunda de las sentencias referenciadas, y en los que se razona así :

" **CUARTO.-** De la lectura de la sentencia y de los motivos el recurso se advierte que la cuestión no es completamente novedosa, en términos de la aplicación de los artículos 7 , 8 y 25 del Convenio Colectivo de las empresas de Consultoría, hasta el punto de que su planteamiento ha recibido diversas soluciones, atendiendo a la casuística, si consideramos tanto las sentencias que han sido hasta ahora objeto de cita como las que a continuación lo son por tener noticia directa esta Sala, refiriéndonos a la de 24-4- 2013 (Rec. 16/2012) y a la de 3-7-2013 (Rec. 279/2011). En ambas resoluciones tras un detenido análisis de las sentencias que sirvieron de precedente, en particular las de 12-4-2012 (Rec. 132/2010) y 20-7-2012 (Rec. 43/2011), se llega, por el contrario a la conclusión de que la absorción y compensación debían operar en relación al "complemento personal".

En el caso que nos ocupa la reclamación viene referida, al denominado "complemento personal" percibido por trabajadores de INDRA SOFTWARE LABS, S.L. (antes INDRA Centros de Desarrollo, S.L.).

Afirma la sentencia recurrida en el cuarto de sus Fundamentos de Derecho, in fine, que en los términos en los que la empresa comunica el salario bruto anual se alude expresamente a la absorción y la compensación de otros "incrementos", lo que concuerda con el texto del ordinal séptimo del relato *histórico*: "*Te comunicamos que, con efectos de 01 de enero de ..., tu retribución fija anual, por todos los conceptos, incluida antigüedad queda establecida en ... euros brutos anuales. El mencionado importe absorberá y compensará, dentro de los límites legales, cualquier incremento de carácter colectivo que por pacto o acuerdo de cualquier índole pudiera establecerse, siempre que el citado importe sea superior en cómputo anual*". En los comunicados citados se precisa que la cifra anual, ofertada por la empresa, corresponde a la "*Retribución referida a una jornada a tiempo completo*".

Por último el tenor del hecho sexto es el siguiente: "*El plus o complemento personal retribuye históricamente en la empresa INDRA la diferencia entre las retribuciones por unidad de tiempo previstas en el convenio y la retribución por unidad de tiempo que se fija anualmente a sus trabajadores, algunos de los cuales perciben también retribuciones variables por calidad y por objetivos. La retribución anual siempre es igual o superior a la del año anterior*".



Los elementos de convicción a los que se ha hecho referencia sirven a una doble utilidad, de una parte mostrar que es factible la compensación y la absorción y de otra, tal como razona la sentencia recurrida, excluir el quebranto de los principios que configuran la condición más beneficiosa y los derechos adquiridos.

QUINTO.- En relación a la absorción y la compensación no solo está contemplada su posibilidad con carácter genérico en el artículo 7 del XVI Convenio Colectivo de aplicación sino con carácter específico en el reconocimiento, cada año de las cantidades superiores.

Así el artículo 7 antes citado dispone que:

"1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio."

En cuanto al reconocimiento anual de cantidades superiores a las pactadas en convenio, relata el ordinal séptimo que tiene lugar en los siguientes términos: "el mencionado importe absorberá y compensará, dentro de los límites legales, cualquier incremento de carácter colectivo que por pacto o acuerdo de cualquier índole pudiera establecerse, siempre que el citado importe sea superior en cómputo anual". Como quiera que la absorción y compensación es controvertida respecto de dos conceptos, cabría plantear la posible dificultada respecto de cada uno, la promoción profesional y la antigüedad. Ningún obstáculo plantea la primera con base en su régimen convencional y tampoco la segunda como veremos a continuación. Es cierto que el artículo 25 regula el complemento de antigüedad en forma de trienios con distintos porcentajes, con una previsión específica para las empresas que vinieran abonando un porcentaje por trienio superior, quienes mantendrán la condición más beneficiosa. No este el caso de las demandantes pues el complemento personal no consiste en la fijación de un porcentaje.

En consecuencia y para los dos conceptos y en relación al complemento personal existe un marco convencional estatutario y de acuerdo individualizado que hacen de la absorción y de la compensación un instrumento lícito en el ámbito de autorización del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores excluyendo como obstáculo el requisito de homogeneidad. En el mismo sentido y ante análoga cuestión, relación a diferentes empresas, se han pronunciado las Sentencias del Tribunal Supremo de 24-4-2013 (Rec. 16/2012) y de 3-7-2013 (Rec. 279/2011) a las que antes nos hemos referido.

SEXTO.- Llegados a este punto conviene recordar lo razonado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 3-7-2013 (Rec. 279/2011): "Establecida tal conclusión, el siguiente punto que aborda aquélla es el relativo a la valoración y aplicación al caso del art 7 del convenio colectivo sectorial, llegando a la afirmación de que el acuerdo reflejado en éste "franquea la posibilidad de compensar y absorber toda mejora, lo que convierte al complemento de antigüedad previsto en su art 25 en un concepto respecto del que no opera el requisito de homogeneidad de conceptos, por expresa disposición del convenio".

Como se anticipaba, es evidente que la precitada denominación de "absorbible" del complemento revela la voluntad en tal sentido desde su establecimiento, o cuanto menos, constituye un indicio al respecto -que, en su caso, tendría que desvirtuarse con otro de igual entidad-, teniendo declarado esta Sala ya en su sentencia de 29 de septiembre de 2008 (Rec. 2255/2007) que (segundo fundamento de derecho) "**la jurisprudencia de esta Sala ha señalado con reiteración que la institución de la compensación y absorción que recoge el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores "tiene por objeto evitar la superposición de mejoras salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta (sentencias de 10 de noviembre de 1998 , 9 de julio de 2001 , 18 de septiembre de 2001 y 2 de diciembre de 2002)", lo que "implica que, en principio, la compensación tenga que producirse necesariamente en el marco de retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad (sentencias de 15 de octubre de 1992 y 10 de junio de 1994), al menos en el orden de la función retributiva" (STS 6-7-2004, R. 4562/03 , FJ 3º**). Todo ello se halla dicho, precisamente, en un litigio en el que era parte la misma empresa y el problema planteado era también, como ahora, "si resulta procedente la compensación entre un concepto salarial por unidad de tiempo y otro concepto -las comisiones- que retribuyen el resultado del trabajo desde la perspectiva de la intervención del trabajador en una operación entre la empresa y un cliente" (FJ 2º STS 6-7-2004).



...Y aunque en una primera aproximación al problema debatido parece tratarse también aquí de conceptos heterogéneos, pues, como igualmente dijimos en nuestra precitada sentencia, "los incrementos compensados se refieren a partidas salariales por unidad de tiempo -el salario base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, entre ellas, la paga de beneficios- y, por otra parte, el concepto que actúa como absorbente -la comisión por ventas- es ciertamente una remuneración compleja, pero tiene en cuenta tanto un mayor esfuerzo o habilidad del trabajador como el resultado de ese esfuerzo que se traduce en la realización de una operación comercial por parte de la empresa" (FJ 3ª "in fine" STS 6-7-2004), **lo verdaderamente relevante ahora, a los efectos de revolver el presente recurso, no es sino que, a diferencia de lo que sucedía en el tan repetido precedente, la fuente de la mejora o complemento que la empresa trata de compensar y absorber ya no es la libre y unilateral concesión empresarial sino la voluntad concurrente de ambas partes, empresa y trabajador, plasmada de forma expresa y clara en el contrato de trabajo y sometida, precisamente, a "la posibilidad de compensarlo y absorberlo".**

...Así pues, aún admitiendo que en este caso no se trate de conceptos homogéneos, pues, en principio, no parecen serlo, por un lado, las retribuciones abonadas por unidad de tiempo y, por otro, las comisiones por ventas, sin embargo, pese a ello, el acuerdo expreso en tal sentido entre las partes permite aquí la compensación y absorción, sin que dicho acuerdo vulnere el principio de indisponibilidad del art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores porque la prohibición legal ("los trabajadores no podrán disponer válidamente...") sólo puede entenderse en los términos que expresamente contempla el precepto estatutario y, en este caso -se insiste- el derecho que la actora reclama (la "comisión por ventas") no está en absoluto reconocido en el Convenio Colectivo aplicable (ni como indisponible ni como disponible), tampoco está contemplado en ninguna disposición legal de derecho necesario y únicamente es el resultado de la concertada voluntad individual de los contratantes (no de la ley ni de pacto colectivo alguno), por lo que habrá de estarse a sus propios términos y condiciones.

...La compensación y absorción del art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y, sobre todo, la limitación respecto a la homogeneidad de los conceptos compensables y absorbibles establecida por la jurisprudencia, no solo ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas mejoras o conceptos en cuestión (téngase en cuenta, según reconoce la STS de 26-3-2004, R. 135/03, que ese requisito se ha relativizado o suavizado en algunas ocasiones, como ocurrió en la STS de 18-7-1996, R. 2724/95, en la que se admitió como ajustada a derecho la absorción del concepto de antigüedad de los períodos de aprendizaje, en prácticas y formación para aquellos trabajadores que luego pasaron sin interrupción a la condición de fijos), sino que, en principio, la exigencia de homogeneidad, al menos cuando se trata, como es el caso, de remuneraciones complejas, debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si, como vimos, ello no supone disponer de ningún derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo".

Desde esta perspectiva, conviene traer a colación el contenido del mencionado art 7 convencional, ya reproducido en la sentencia de instancia, y cuya literalidad establece que: "1. **Todas** las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual **con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas**, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que **en el futuro** pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio".

Dicho convenio fue acordado, por la parte social, precisamente por CCOO-COMFIA (uno de los sindicatos recurrentes) que según el preámbulo del mismo, ostentaba la mayoría absoluta de la mesa negociadora, derivándose del tenor literal de dicho precepto -que constituye la primera regla hermenéutica conforme al art 3.1 del CC - la posibilidad de absorción en términos que abarcan supuestos en los que se integraría el caso enjuiciado, siendo de reseñar al respecto que el art 25.2 del mismo texto dispone que "...de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, **aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título persona l, la condición mas beneficiosa que vinieren disfrutando**, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o mas años. **En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.**", de lo que se infiere el alcance



de la antigüedad en el contexto de su propia cuantía o importe en función de las condiciones o circunstancias de los trabajadores y en relación con el precitado art 7.

Por su parte, en fin, el art 8 de la norma pactada expresa: "1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a los establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio".

Tampoco este precepto puede considerarse vulnerado si se tiene en cuenta, en primer lugar, que el complemento personal se diseña, desde un primer momento, como absorbible, lo que implica la posibilidad de su neutralización económica natural y originaria por otro, a lo que se añade que si conforme a las cartas donde se indica que el complemento que se menciona se abona por el "esfuerzo y compromiso demostrado" y con base en ello se sostiene precisamente su heterogeneidad como núcleo de la tesis de demanda y de los recursos, habrá, en consecuencia, que reconocer también que se precisa una revisión o constatación periódica de la concurrencia de tales condiciones en el trabajo del beneficiario del complemento, lo que viene a suponer que no es posible considerarlo como un derecho adquirido a priori, a lo que cabe añadir el argumento de la sentencia de instancia en relación con el segundo de los apartados del precepto que se viene de citar de que "se refiere a las situaciones existentes a la fecha de la firma del convenio que resultasen superiores a las establecidas en el mismo, lo que no es el caso", debiendo reiterarse, en fin y siquiera sea a mayor abundamiento, que, como repetidamente tiene declarado esta Sala (por todas, sentencia de 29 de Enero del 2013 Rec. 49/2012 y las que en ella se citan) **"... en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes, de manera que la referida hermenéutica es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual»** (SSTS 27/05/86 Ar. 2827 ... 17/07/12 -rco 203/11 -; y 17/12/12 -rco 8/12 -); o, más sucintamente, cuando no supere un «juicio de razonabilidad» (SSTS -recientes- 17/07/12 -rco 36/11 -; 20/07/12 -rco 196/11 -; y 16/11/12 -rco 208/11 -)".

No es posible, de otro lado, entender que existe en lo antedicho conculcación del art 26.5 del ET , que se circunscribe a establecer una condición en la materia por la que la absorción y compensación sólo podrán operar cuando los salarios realmente abonados sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional correspondiente, lo que no se ha discutido en este caso, en el que, por otra parte, si las cartas comunicando el complemento personal absorbible fueron suscritas en señal de conformidad por sus destinatarios, ello supondría también el acuerdo sobre su carácter consolidable conforme al nº3 de dicho precepto, sin que, en fin, se advierta tampoco que se contravenga el art 3 del mismo cuerpo legal en ninguno de los apartados (1 y 3) que menciona el tercero de los recursos sin mayor desarrollo de tal afirmación, por lo que en función de los términos de sus respectivos planteamientos, la conclusión que se impone es la desestimatoria de los mismos."

Existe identidad de razón para que en el presente caso se aplique la anterior doctrina, no solo en relación con la procedencia de la absorción y la compensación sino también en cuanto a la objeción de la parte actora referida al respeto a los derechos adquiridos. Por ello hemos de apreciar la corrección de lo resuelto por la sentencia recurrida cuando para ello se basa en que "tampoco es posible apreciar aquí una condición mas beneficiosa al margen del artículo 8 del convenio colectivo, puesto que el requisito a tal efecto es el voluntario reconocimiento de un derecho, una voluntad inequívoca de su concesión (por todas Sentencia del Tribunal Supremo de 26-6-2012 (Rec. 238/2011), lo que no concurre en absoluto, tal cómo se deduce de los términos en los que la empresa comunica el salario bruto anual a los trabajadores, aludiendo expresamente a la absorción y compensación."

TERCERO.- 1. Dada la ya señalada sustancial identidad del caso aquí enjuiciado, con los resueltos en la también indicadas sentencias de la Sala, cuya doctrina se ha transcrito, visto el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, los razonamientos precedentes conducen sin duda a la desestimación del único de los motivos formulados, y por ende, del recurso, para confirmar la sentencia recurrida, sin que proceda pronunciamiento sobre costas procesales.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.



FALLAMOS

Desestimamos el recurso de Casación interpuesto por la representación letrada de la **FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS**, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL, de fecha 7 noviembre de 2012 (procedimiento nº 183/2012), en virtud de demanda formulada por dicho Sindicato, a la que se adhirió el Sindicato CGT, frente a la empresa "**IBM GLOBAL SERVICES SA**", sobre Conflicto Colectivo. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agustí Julia hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ