



Roj: **STS 729/2013 - ECLI:ES:TS:2013:729**

Id Cendoj: **28079140012013100054**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/02/2013**

Nº de Recurso: **33/2012**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5185/2011,**
STS 729/2013

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a cuatro de Febrero de dos mil trece.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Rafael Senra Biedma, en nombre y representación de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), contra la sentencia de 17 de noviembre de 2011, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 183/2011 seguido a instancia de dicho sindicato contra la empresa BANCO SANTANDER S.A., sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida BANCO DE SANTANDER, S.A., representado por la letrada Sra. Fernández García.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), se presentó demanda de conflicto colectivo (interpretación de normas legales y convencionales), contra la empresa BANCO SANTANDER S.A., 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: "estimando íntegramente la demanda y, estimando la pretensión principal, declare la nulidad de la práctica empresarial llevada a cabo con los trabajadores que perciben el complemento personal salarial objeto del presente conflicto colectivo, de compensar el aumento salarial causado por el exceso del valor real del IPC del año 2010, detrayéndolo del complemento personal citado y reconozca el derecho de los trabajadores afectados a percibir de la empresa todas las cantidades indebidamente detraídas del citado complemento personal. Subsidiariamente, se declare la nulidad de la práctica empresarial llevada a cabo con los trabajadores destinatarios de las cartas antes citadas, de compensar el aumento salarial causado por el exceso del valor real del IRC. detrayéndolo del complemento personal referido todas las cantidades indebidamente detraídas del citado complemento personal".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 17 de noviembre de 2011, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que desestimando la excepción de inadecuación de



procedimiento opuesta por el banco de Santander, y desestimando asimismo la demanda origen de estos autos, debemos absolver y absolvemos al Banco demandado de todas las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos, instados por el sindicato FESISBAC- CGT".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero.- El presente conflicto afecta a los empleados del Banco de Santander que perciben un "Complemento Voluntario" o "Complemento Personal Voluntario".- Segundo.- Las cláusulas adicionales del Convenio Colectivo estatal para Banca prevén un incremento salarial anual del 2% a cuenta convenio, con efectos económicos desde el 1 de Enero del correspondiente año.- Tercero.- Al inicio del año 2011, en el momento de efectuar la revisión salarial correspondiente a 2010, el Banco demandado ha procedido a compensar el aumento salarial causado por el exceso de valor real del IPC, detrayéndolo del referido complemento.- Cuarto.- El art. 4 del Convenio citado, publicado en el BOE de 16 de Agosto de 2007, dispone que la vigencia de tal norma pactada corresponde desde el 1-1-2007 al 31-12-2010, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que fuera denunciado por cualquiera de las Asociaciones empresariales o sindicatos legitimados para negociar, lo que no se ha producido.- Quinto.- En el art. 5 de tal Convenio, y bajo el epígrafe "Cláusula general de compensaciones y absorciones " se acordó lo siguiente: 1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.- 2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.- Sexto.- El art. 12 del mismo Convenio, y bajo el epígrafe <<Conceptos retributivos>> establece lo siguiente: 1. Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos: a) Sueldo.- b) Aumentos por antigüedad.- c) Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.- d) Participación en beneficios.- e) Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.- f) Estímulo a la producción.- g) Horas extraordinarias.- h) Pluses.- 2. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.- 3. A efectos de la aplicación de los artículos siguientes se entiende por «paga o «mensualidad» la dozava parte del sueldo y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada trabajador.- 4. En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las siguientes retribuciones en especie: equipos informáticos, seguros médicos, así como guardería, sin alteración del monto bruto anual del salario Convenio, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en la nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.- Séptimo.- La empresa demandada abona a los trabajadores, afectados por el conflicto, un complemento salarial denominado "complemento voluntario" o "complemento personal voluntario", cuya concesión y consolidación, que se produce a los seis meses de su devengo, no viene determinada por la valoración del desempeño, que el Banco realiza anualmente a sus trabajadores y causa, a su vez, las retribuciones variables de sus empleados, a tal punto que si la valoración del desempeño es negativa, no se reduce el complemento.- El Banco demandado ha enviado cartas a los empleados que perciben este complemento, figurando varios ejemplares de estas comunicaciones en autos, en las que - como criterio general - el Banco manifiesta que se revisa la retribución del trabajador, teniendo en cuenta << la valoración de su desempeño, su experiencia en el puesto y la responsabilidad que tiene encomendada >> y agradeciendo su <<contribución a la buena marcha de la entidad>>, aunque la razón real de la concesión, al igual que los trabajadores, que no han recibido la comunicación, no tiene relación alguna con la valoración del desempeño".

CUARTO.- Por el Letrado D. Rafael Senra Biedma, en nombre y representación de FESISBAC-CGT, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, amparado en el apartado e) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicables, denunciando, en concreto, la vulneración, por interpretación errónea, del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación al artículo 2 y al 27.1 del propio texto estatutario y al artículo 37.1 de la Constitución Española, y a la cláusula adicional séptima, apartados 4.1 y 4.1 del Convenio Colectivo de Banca 2077-2011 (BOE de 16 de agosto de 2007) y vulneración de la jurisprudencia de esta Sala en las sentencias que cita.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 29 de mayo de 2012, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte demandada para que formalizase su impugnación en el plazo de diez días.



SEXTO.- Evacuado el trámite de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 29 de enero de 2013, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Por la **FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT)**, se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la empresa **BANCO SANTANDER, S.A.**, interesando que dicte sentencia en su día por la que :

"estimando íntegramente la demanda y, estimando la pretensión principal, declare la nulidad de la práctica empresarial llevada a cabo con los trabajadores que perciben el complemento personal salarial objeto del presente conflicto colectivo, de compensar el aumento salarial causado por el exceso del valor real del IPC del año 2010, detrayéndolo del complemento personal citado y reconozca el derecho de los trabajadores afectados a percibir de la empresa todas las cantidades indebidamente detraídas del citado complemento personal. Subsidiariamente, se declare la nulidad de la práctica empresarial llevada a cabo con los trabajadores destinatarios de las cartas antes citadas, de compensar el aumento salarial causado por el exceso del valor real del IPC, detrayéndolo del complemento personal referido todas las cantidades indebidamente detraídas del citado complemento personal".

SEGUNDO.- Celebrado el acto del juicio oral, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en fecha 17 de noviembre de 2011 (procedimiento 155/2011), cuyo fallo es del tenor literal siguiente :

"Que desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento opuesta por el Banco de Santander, y desestimando asimismo la demanda origen de estos autos, debemos absolver y absolvemos al Banco demandado de todas las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos, instados por el sindicato FESIBAC-CGT."

TERCERO.- En la sentencia recurrida, tras declarar probado, en lo que aquí interesa : a) que el presente conflicto afecta a los empleados de la demandada que perciben un "Complemento Voluntario o "Complemento Personal Voluntario"; b) que al inicio del año 2011, en el momento de efectuar la revisión salarial correspondiente a 2010, el Banco demandado ha procedido a compensar el aumento salarial causado por el exceso de valor real del IPC, detrayéndolo del referido complemento; y, c) la concesión y consolidación del "Complemento Voluntario o "Complemento Personal Voluntario", que se produce a los seis meses de su devengo, no viene determinada por la valoración del desempeño, que el Banco realiza anualmente a sus trabajadores, a tal punto que si la valoración del desempeño es negativa, no se reduce el complemento; y a la vista de que el artículo 5 del convenio colectivo, bajo el epígrafe "cláusula general de compensaciones y absorciones", dispone en el número 1 que "el convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas", considera ajustada a derecho la decisión empresarial de absorber y complementar el complemento, porque no está vinculado a la cantidad o calidad de trabajo sino que es un complemento personalizado que retribuye la profesionalidad y el modo de trabajar de los empleados. Asimismo, entiende la sentencia recurrida, que la regla sobre conceptos homogéneos y heterogéneos en la absorción y compensación admite excepciones cuando así se acuerda expresamente, como sucede en el presente caso con el previsión del artículo 5 del convenio colectivo, de modo que, aún cuando el complemento personal no tiene encaje en ninguno de los conceptos retributivos que enumera el artículo 12 del convenio, puede ser objeto de absorción y compensación al tratarse de una concesión unilateral de la empresa.

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpone por el Sindicato demandante FESIBAC-CGT, el presente recurso de Casación, mediante un único motivo, correctamente amparado en el apartado e) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), por infracción de las normas del ordenamientos jurídico o de la jurisprudencia aplicables, denunciando, en concreto, la vulneración, por interpretación errónea, del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, en relación al artículo 2 y al 27.1 del propio texto estatutario y al artículo 37.1 de la Constitución Española, y a la cláusula adicional séptima, apartados 4.1 y 4.1 del Convenio Colectivo de Banca 2077-2011 (BOE de 16 de agosto de 2007) y vulneración de la jurisprudencia de esta Sala en las sentencias que cita, argumentando, en síntesis -con abandono de cualquier referencia a la pretensión subsidiaria de la demanda- en primer lugar, como motivo principal de discrepancia con el derecho aplicado por la sentencia recurrida, que conforme a jurisprudencia de esta Sala el incremento del salario de un trabajador establecido imperativamente en el convenio colectivo estatutario (en el presente caso la actualización salarial imperativa consistente en el aumento salarial causado por el exceso del valor real del IPC a final de año, en los términos establecidos en la cláusula adicional séptima, apartados 4.1 y 4.2 del



Convenio Colectivo de Banca 2007-2011) no puede ser neutralizada por el instituto de de la compensación y absorción sino viene acompañada, entre otros factores, de dos requisitos: en primer lugar, que exista una clara homogeneidad entre los conceptos salariales sobre los que actúe esa compensación y absorción y, en segundo lugar, que esa operación se realice en el momento en el que se publique y entre en vigor la norma nacida de la heteronomía o de la autonomía colectiva que es el momento hábil establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores para realizar la comparación entre el salario individualmente percibido y el establecido por encima de la autonomía individual; requisitos ambos que no se cumplen en presente caso.

Se argumenta asimismo por el recurrente, que aunque se aceptara la tesis de la sentencia recurrida que califica el citado complemento salarial como una condición más beneficiosa concedida unilateralmente por al empresa, tampoco podría operar el instituto de la absorción y compensación entre ese complemento y el aumento salarial causado por el exceso del IPC real a final de año, pues así lo establece -dice- la recientísima sentencia de esta Sala de 12 de abril de 2012 (rcud.526/2011), que declara la nulidad de la práctica empresarial de compensar el aumento salarial debido al ascenso de categoría previsto en un convenio colectivo con el denominado "complemento voluntario" otorgado unilateralmente por la empresa, afirmando que la condición más beneficiosa es inmune al juego de la absorción y compensación.

Finalmente, aduce también el recurrente, que no puede compartir la argumentación del Tribunal de instancia respecto a que el artículo 5 del Convenio de Banca "habilita la absorción y compensación de todos los conceptos tanto homogéneos como heterogéneos, de manera que aunque el complemento personal voluntario no se subsume directamente en ninguno de los conceptos retributivos del artículo 12 del Convenio de Banca privada, no vemos obstáculo para su compensación y absorción con el incremento de revisión salarial, puesto que se trata de una concesión unilateral de la empresa", dado el principio de jerarquía normativa, conforme al cual, el convenio colectivo está subordinado a la ley y, concretamente, al artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores que disciplina el instituto de la absorción y compensación, y al ser el artículo 5 del Convenio Colectivo de Banca (en la versión que del mismo realiza el Tribunal de instancia), más restrictivo que la norma legal de superior rango, su aplicación en los términos definidos por la sentencia de instancia ha de excluirse, pues contravendría el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, en su definición del principio de jerarquía normativa.

QUINTO.- El planteamiento del recurrente, y con él, el motivo, merece respuesta negativa, y ello en base a los siguientes razonamientos :

A) Aceptada por el recurrente -pues no la combate- la narración fáctica de la sentencia recurrida, nos encontramos -como acertadamente señala el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe- ante una cuestión de interpretación de diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores, en relación con determinados artículos del vigente Convenio Colectivo de Banca. Del texto estatutario principalmente el artículo 26.5 y en menor medida el artículo 3 y de la norma convencional el artículo 5 en relación al artículo 12. La Sala de instancia, tras cita de su sentencia de 27 de octubre de 2001 y de la doctrina jurisprudencial que en la misma se contiene con respecto al instituto de la compensación y absorción, se separa de la misma, señalando, que en el presente caso se ha acreditado que el "complemento voluntario" o "complemento personal voluntario" no se causa por la valoración del desempeño, descartando que se trate propiamente de un complemento de cantidad o calidad, tratándose, por el contrario, de un complemento personalizado, que retribuye la profesionalidad y el modo de trabajar de los empleados que, a juicio del Banco, justifica el abono de una retribución superior a la establecida en el convenio para sus categorías profesionales respectivas, concluyendo, con cita de la sentencia de esta Sala de 29 de septiembre de 2008, que la regla de la absorción y compensación de conceptos salariales homogéneos y heterogéneos reviste naturaleza dispositiva, en la medida en que es posible exceptuar su aplicación si se acuerda expresamente, adicionando, que en este concreto caso, el artículo 5 del Convenio Colectivo de Banca es tajante y contundente, ya que autoriza la compensación y absorción de "cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa".

Pues bien, siendo la descrita precisamente la interpretación llevada a cabo por la Sala de instancia, conviene hacer referencia, en primer lugar, a la sentencia de 5 de junio de 2012 (recurso casación 71/2011), que cita la sentencia de 15 de septiembre de 2009 (recurso casación 78/200), la cual efectúa un resumen de la doctrina de esta Sala, en el sentido siguiente: *"es doctrina constante de esta Sala que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) 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". Así se han pronunciado las sentencias de 12 de noviembre de 1993, 3 de febrero del 2000, 27 de abril del 2001 y 16 de diciembre del 2002. Debiéndose destacar así mismo que las sentencias de 20 de marzo de 1997 y 16 de diciembre del 2002 han precisado que "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 comitentes".

En el caso aquí enjuiciado, y como también acontecía en los casos resueltos por dichas sentencias, no parece discutible, que la interpretación de las disposiciones controvertidas llevadas a cabo por la sentencia objeto del presente recurso, respeta plenamente las exigencias de la razón y de la lógica, asentándose en unos hechos acreditados y en un análisis riguroso de la normativa convencional aplicable, que esta Sala comparte, pues siendo cierto que la doctrina de esta Sala, viene afirmando con reiteración que para que pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación, es necesario que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad -valga por todas la sentencia de 30 de septiembre de 2009 (recurso casación 186/2009), que cita las SSTs de 06/10/08 -rcud 4461/07 -; 04/02/09 -rcud 2477/07 -; 27/02/09 -rcud 439/08 -; 21/10/09 - rco 35/09 -; y 01/12/09 -rco 34/08 -), no es menos cierto, como ya destaca la resolución de instancia, que en la sentencia de 29 de septiembre de 2008 (rcud. 2255/2007), decíamos, que aún admitiendo que no se tratase de conceptos homogéneos, el acuerdo expreso entre las partes permite la compensación y absorción, y en la antes referenciada sentencia de 30 de septiembre de 2009, señalábamos también, *"que en alguna ocasión la Sala ha entendido que esa exigencia de homogeneidad pudiera quebrar por mor de la negociación colectiva [en la que cada vez son más frecuentes cláusulas que permiten la neutralización entre partidas salariales heterogéneas], al considerar que entonces «no estamos ante el ejercicio unilateral por parte del empresario de la facultad de compensar o absorber determinados incrementos salariales en virtud del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, sino ante una compensación acordada en un acuerdo colectivo que no está sometida a los límites que la jurisprudencia ha establecido en relación con los actos de absorción fundados en el precepto citado» (STS 15/11/05 -rco 182/04 -)".* Esto es, precisamente, lo que acontece en el presente caso, en que el artículo 5 del Convenio Colectivo aplicable establece, que "el convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas".

B) Por otra parte, con respecto a la reciente sentencia de esta Sala de 19 de abril de 2012 (rcud. 526/2011), que la recurrente invoca, contrariamente a lo que afirma, no resulta de aplicación al presente caso, en cuanto que en dicha sentencia se resuelve un supuesto de compensación y absorción salarial, interpretando una cláusula de un convenio colectivo distinto al aquí examinado, concretamente, el "Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y estudios de mercado y de la opinión pública", sobre un denominado "complemento personal convenido", en relación con los derechos de promoción profesional o ascenso regulados en dicho convenio, todo lo que pone de manifiesto, dadas las diferencias existentes con presente supuesto y sin necesidad de mayor razonamiento, que la doctrina sentada en dicha sentencia es inaplicable al caso que aquí enjuiciamos; y

C) En la parte final de su escrito de recurso, alega la parte recurrente, que no se puede compartir la interpretación del Tribunal de instancia dado el principio de jerarquía normativa, pues al estar el convenio colectivo subordinado a la Ley y, concretamente al artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que disciplina el instituto de la absorción y compensación, ha de excluirse - afirma- la aplicación del repetido artículo 5.1 del Convenio Colectivo de Banca, ya que contravendría el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, argumentación ésta, que ha de ser rechazada como las anteriores. En efecto, como recuerda nuestra sentencia de 28 de septiembre de 2011 (recurso casación 25/20110), con cita de la sentencia de 4 de mayo de 1994 (rec. 3311/1993), *"ante todo se ha de tener en cuenta que los Convenios Colectivos tienen plena fuerza vinculante entre las partes que los han suscrito, de modo que vienen a constituir la norma más directa y específica que regula las relaciones jurídico- laborales existentes entre ellas, por ser una verdadera fuente de Derecho, tal como se desprende de lo que disponen el art. 37-1 de la Constitución Española y los arts. 3-1-b) y 82 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido la sentencia de esta Sala de 9 de Diciembre de 1983, siguiendo los criterios de la de 5 de Noviembre de 1982, precisó que el Convenio Colectivo es actualmente, de acuerdo con el art. 37-1 de la Constitución, fuente del derecho al reconocérsele fuerza vinculante, y por consiguiente centro originador de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral (art. 3-1-b del Estatuto de los Trabajadores), idea ésta básica en el mundo jurídico laboral. Y las sentencias también de esta Sala del Tribunal Supremo, dictadas en fechas más recientes, de 24 de Enero de 1992 y 29 de Abril de 1993 manifiestan que "reiterada jurisprudencia ha sentado que la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos implica la atribución a los mismos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones de trabajo incluídas en sus ámbitos de aplicación de manera automática (sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de Abril)".* De ahí, conforme a una ya antigua y reiterada jurisprudencia - SSTs. 10-02-1998 (recurso 2750/1997); 25-03-1998 (recurso 3823/1997); 16-02-1999 (recurso 3808/1997)



y 22-03-2004 (recurso 152/2003)-, que la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo se circunscriba a las materias de derecho necesario, circunstancia que no concurre en el presente caso.

SEXTO.- Los razonamientos precedentes conllevan, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y la confirmación de 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 el Letrado D. Rafael Senra Biedma, 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 (FESIBAC-CGT)**, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL, de fecha 17 de noviembre de 2011 (procedimiento nº 183/2011), en virtud de demanda formulada por dicho Sindicato frente a la empresa **BANCO DE SANTANDER**, 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.