

CASACION núm.: 225/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús

Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 1069/2017

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

En Madrid, a 28 de diciembre de 2017.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Antonio Cebrián Carrillo, en nombre y representación de Banco Castilla-La Mancha, S.A. y Liberbank, S.A., contra la sentencia de 1 de junio de 2016 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 108/2016 seguido a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) contra Banco Castilla-La Mancha, Liberbank, Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorro (CSICA), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), Corriente Sindical de Izquierda (CSI), Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC-CIC) y la Asociación Profesional de Empleados de las Cajas de Ahorros de Santander y Cantabria (APECASYC) sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Federación de Servicios de Comisiones Obreras representada por la letrada D^a Pilar Caballero Marcos.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de CCOO Servicios se presentó demanda sobre 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 dicte sentencia por la que se declare: «la obligación de la empresa de: a) Establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo.- b) A facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa.- c) A realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados.- d) Que abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles.- y en consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración».

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

TERCERO.- El día 1 de junio de 2016, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que estimando la demanda deducida por CCOO, a la que se han adherido STC-CIC y CSI-F contra BANCO CASTILLA LA MANCHA S.A., LIBERBANK, FES-UGT, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, ASOCIACIÓN PROFESIONAL EMPLEADOS DE CAJAS DE AHORROS DE SANTANDER Y CANTABRIA, CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE CAJAS DE AHORRO, declaramos la obligación de LIBERBANK - BANCO CASTILLA LA MANCHA de: a) establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo; b) facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la

comprobación de la clasificación que realiza la empresa; c) realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados; d) abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles.».

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

<<**Primero.**- La Federación de Servicios de Comisiones Obreras, sindicato con implantación en las empresas demandadas, está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal.- **Segundo.**- El Conflicto afecta a los Directores y Subdirectores de todas las oficinas que la demandada tiene en más de una comunidad autónoma.- **Tercero.**- La empresa demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, código de Convenio 9900785011981, publicado en el B.O.E. nº 76 del 29 de Marzo de 2012 por Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, cuya vigencia era 2011-2014, encontrándose en estos momentos en fase de negociación.- En la materia que nos ocupa se mantiene vigente el Convenio sectorial para los años 2.003-2.006 que fue objeto de publicación el BOE de 15-3-2.004.- **Cuarto.**- El capítulo XI del meritado Convenio 2003-2006 contiene la "*Normativa básica sobre clasificación de oficinas*" (arts. 85 y ss).- Además de lo establecido en el Convenio Sectorial, en BCCM, coexistían otros dos sistemas de clasificación de oficinas: * Uno acordado con la representación sindical en 1994, publicado por Circular nº 43/81 de fecha 4 de marzo de 1994 y prorrogado por acuerdo de 1996, publicado mediante Circular nº 114 de fecha 24 de abril de 1996 aplicable a los directores e interventores de oficinas nombrados con anterioridad a su implantación, y que han decidido permanecer en él mientras sean Directores e Interventores.- * Un segundo sistema de clasificación de oficinas impuesto de forma unilateral por parte de la Empresa, aprobado por el Consejo de Administración el 26 de marzo de 2002, que se aplica a todos los Directores y Subdirectores que se nombran por primera vez a partir del 10 de abril de 2002 y a todos los que se trasladan o promocionan que ya están en la función, si al amparo del artículo 41 del ET aceptan, voluntariamente, el cambio de Sistema Clasificación de Oficinas.- La cláusula cuarta de los Sistemas de Clasificación, establecía que con efectos de 1º de abril de cada año, se realizará la clasificación de oficinas, con los datos del 31 de diciembre del año anterior y se publicará antes del 1º de abril en cada uno de los años vigentes.- Hasta el año 2011 la clasificación de oficinas conforme a estos sistemas fue pacífica. La empresa facilitaba a la RLT un informe denominado "Clasificam" donde figuraban todos los datos que operaban para la determinación del nivel de la oficina.- **Quinto.**- Con fecha 5 de julio de 2012 la empresa comunicó a la sección sindical de CCOO, la implantación de un nuevo sistema de clasificación de oficinas de aplicación en BCCM, S.A. y Liberbank, S.A., mediante correo electrónico que decía: "*Muy Sr. Nuestro: Al objeto de cumplir con lo prevenido en el art. 94 del vigente Convenio colectivo, sobre la materia de clasificación de oficinas, me es grato participarle que en cumplimiento del acuerdo alcanzado en el período de consultas de 3 de enero de 2011, se ha elaborado un nuevo sistema de clasificación de oficinas en BCCM, SA y Liberbank SA que toma en consideración tres variables: . Volumen medio de activo: Saldo medio acumulado en el año de crédito en situación normal de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final*

*del ejercicio.- .Volumen medio de recursos: Saldo medio acumulado en el año, de los depósitos, empréstitos, pagarés, fondos de inversión, planes de pensiones individuales y seguros de vida ahorro de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final del ejercicio.- . Carga de trabajo: Para medición de la carga de trabajo se realiza a través de la variable "número de empleados teórico", que define el Departamento de Organización, en base al análisis de 27 transacciones clasificadas en tres familias (mantenimiento de cuentas, back office y operativa rápida), ponderando cada familia conforme a una regresión multivariable que relacione la plantilla operativa identificada con la carga soportada.- Se decide la aplicación de la siguiente ponderación de cada variable: -Para volumen medio de activo: 20%. -Para volumen medio de recursos: 60%. -Para carga de trabajo: 20% Quedamos a su disposición, recordándole que conforme establece el convenio colectivo disponen de un plazo de quince días, para la emisión del correspondiente informe, desde la recepción de esta información.- Un saludo".- La sección sindical de CCOO emite informe negativo con fecha 17 de Julio por entender que la información que ha facilitado la empresa carecía de datos que permitan conocer el sistema de clasificación de oficinas.- **Sexto.**- En fecha 15 de febrero de 2013 FES-UGT presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos 72/2013), procedimiento que se resolvió el 5 de abril de 2013 mediante conciliación en sede judicial, cuyo tenor literal es el siguiente: "La empresa se compromete en los próximos días a realizar la clasificación de oficinas correspondientes a 2012 con datos a 31 de Diciembre de 2011, dando traslado a los firmantes, y en consecuencia a aplicar el sistema de clasificación vigente hasta la citada fecha a los trabajadores afectados con las consecuencias que le son inherentes.- A partir del ejercicio 2013, con respecto a los datos correspondientes al ejercicio 2012 se aplicara el sistema de clasificación de oficinas previsto en el Convenio Colectivo.- La parte demandante acepta el ofrecimiento de la empresa, al que se adhieren los sindicatos comparecientes".- **Séptimo.**- En el mes de junio de 2013, tras realizar la clasificación de las oficinas correspondiente a 2012 (con los datos a 31 de diciembre de 2011) la empresa realizó las liquidaciones complementarias de las nóminas de los trabajadores afectados por la consolidación de categorías correspondiente.- **Octavo.**- Las empresas no han realizado la clasificación de oficinas del año 2013, con los datos al 31 de diciembre de 2012, ni ha efectuado las consolidaciones de las categorías que pudieran corresponder a los directores y subdirectores de las oficinas afectadas por dicha clasificación.- **Noveno.**- En lo que se refiere a la clasificación correspondiente al año 2014 manifestar que con fecha 30 de enero de 2015, las empresas demandadas remiten correo electrónico a las secciones sindicales cuyo texto literal es: *Muy Srs. nuestros: Como aclaración sobre las cuestiones que se han puesto de manifiesto por la representación sindical, una vez elaborada la clasificación de las Unidades de Gestión 2014, debemos manifestar que la misma se ha realizado siguiendo los criterios y conforme a lo previsto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo en materia de clasificación de oficinas, al que nos remitimos expresamente en virtud de acuerdo judicial de fecha 5 de abril de 2013.- Los parámetros tomados en cuenta para situar cada Unidad de Gestión dentro del conjunto, ha sido el que ya fue comunicado en julio de 2012, respecto al cual Vds. ya emitieron informe conforme a lo previsto en el artículo 94 del Convenio, y que como recordarán utilizaba los siguientes criterios de valoración: . Volumen medio de activo: Saldo medio acumulado en el**

año de crédito en situación normal de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final del ejercicio.- .Volumen medio de recursos: Saldo medio acumulado en el año, de los depósitos, empréstitos, pagarés, fondos de inversión, planes de pensiones individuales y seguros de vida ahorro de clientes, personas físicas o jurídicas, asignadas al centro al final del ejercicio.- . Carga de trabajo: para medición de la carga de trabajo se realiza a través de la variable "número de empleados teórico", que define el Departamento de organización, en base al análisis de 27 transacciones clasificadas en tres familias (mantenimiento de cuentas, back office y operativa rápida), ponderando cada familia conforme a una regresión multivariable que relacione la plantilla operativa identificada con la carga soportada.- La ponderación de las diversas variables es la siguiente. -Para volumen medio de activo: 20%. -Para volumen medio de recursos: 60%. -Para carga de trabajo: 20%. - Tal ponderación no ha sido variada en la clasificación efectuada, por lo que no resulta preceptivo la comunicación previa a la RLT, en tanto sigue siendo la misma.- La clasificación resultante de la aplicación de dichos baremos y resultados, y por tanto el ranking de cada Unidad de Gestión de Banco Castilla La Mancha, es el que se acompaña al presente (ver documento adjunto), advirtiendo respecto del mismo, el deber de sigilo y confidencialidad que como representante está obligado a observar en cumplimiento de lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.- Lo que le comunicamos a los efectos oportunos.".- Dicho correo electrónico contiene un adjunto en el que se detalla un listado de oficinas con la clasificación final de las oficinas, sin que detallen datos de ningún tipo que permita determinar el sistema de clasificación efectuado. No contienen dato numérico alguno que determine los parámetros en los que una oficina cambia su nivel.- Tampoco contiene los datos precisos por los que se pueda comprobar cómo se determinan los puntos asignados, ni como se acumulan anualmente, para que los directores y subdirectores puedan saber los puntos que tienen para que en cumplimiento a lo establecido en el art. 90 del convenio, consoliden o no un nivel.- En el mes de marzo de 2015 se presenta una denuncia en Inspección de Trabajo, quien requiere a la empresa con fecha 21 de Julio de 2015 para que en el plazo de un mes, entregue a la RLT, información detallada sobre los sistemas de clasificación de oficinas y sus revisiones periódicas, detallando el ranking de oficinas y sus niveles, sistema de consolidación de niveles y niveles asignados a directores y subdirectores. Dicha información no fue facilitada.- **Décimo.-** CCOO presentó en el SIMA una solicitud de mediación que se produce el 27 de octubre de 2015 que finaliza sin acuerdo.- **Undécimo.-** De nuevo en enero de 2016 la empresa remite correo electrónico a CCOO en los siguientes términos: "*Muy Sres. Nuestros: Una elaborada la clasificación de oficinas de las Unidades de Gestión 2015, debemos manifestar que la misma se ha realizado siguiendo los criterios y conforme a lo previsto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo en materia de clasificación de oficinas.- Los parámetros tomados en cuenta para situar cada Unidad de Gestión dentro del conjunto, ha sido el que ya fue comunicado en julio de 2012, respecto al cual Vds. ya emitíros informe conforme a lo previsto en el art. 94 del Convenio.- La Clasificación resultante de la aplicación de dichos baremos y resultados y por tanto el ranking de cada Unidad de Gestión en Banco de Castilla La Mancha, es el que se acompaña al presente (ver documento adjunto) advirtiendo respecto del mismo el deber de sigilo y confidencialidad que como representante está obligado a observar en cumplimiento de lo*

establecido en el art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.- Lo que comunicamos a los efectos oportunos".- Junto a esta comunicación se envía el listado de las oficinas con la clasificación que según la empresa corresponde, sin que sea posible determinar cuales son los datos que han llevado a dicha clasificación.- Al igual que en otros ejercicios dicha clasificación no ha producido ninguna consolidación de nivel de los directores o subdirectores.-
Duodécimo.- El día 3-1-2011 por los representantes de las diversas entidades de crédito que fusionaron en Liberbank y la RLT se concluyó con acuerdo un ERE, en el punto II.3 de dicho acuerdo se estipuló: "a) *Se aplicará a la Sociedad central el sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo de Cajas de Ahorro.- b) Una vez constituida una nueva sociedad, a través de la que se instrumente el SIP, se establecerá un sistema unificado de clasificación de oficinas sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro.- c) Los sistemas particulares de clasificación que traigan cada uno de los trabajadores que se incorporen a la sociedad serán de aplicación transitoriamente hasta la entrada en vigor de un nuevo sistema de clasificación, de conformidad con el apartado anterior".».*

CUARTO.- Por la representación de Banco Castilla-La Mancha, SA y Liberbank, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formula un único motivo de casación, al amparo del art. 207 e) de LRJS, por infracción de los arts. 1281, segundo párrafo, 1282 y 1285 del Código Civil.

QUINTO.- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 19 de diciembre de 2017, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El recurso de casación que ahora examinamos ha sido interpuesto por las empresas "Liberbank, S.A." y "Banco de Castilla La Mancha, S.A." contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 1 de junio de 2016, en la que se estimó la demanda de conflicto colectivo planteada por el sindicato CC.OO., a la que se adhirieron STC-CIC y CSI-F.

En esa demanda se pedía una sentencia por la que se reconocieran las siguientes pretensiones: *a) establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo; b) facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa; c) realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados; d) abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles.*

En la parte dispositiva de esa sentencia ahora recurrida se condena a las demandadas en los siguientes términos:

a) establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo;

b) facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa;

c) realizar la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados;

d) abonar las diferencias salariales que pudieran corresponderles.

2.- Para llegar a tal resultado, la Sala de instancia, después de rechazar la prescripción invocada por las demandadas, razona ampliamente desde los doce hechos probados que en esa sentencia se contienen, y cuya literalidad consta en otra parte de esta resolución, sobre la interpretación que ha de hacerse de los artículos 85, 86, 86 y 94 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (BOE de 29/03/2012), referidos a la clasificación de oficinas, cuya regulación vigente data del Convenio 2003/2006 y se contiene bajo el epígrafe “*Normativa básica sobre clasificación de oficinas*”, clasificación que hasta el año 2011 fue pacífica, pero que desde el Acuerdo de 3/01/2011 ha producido la conflictividad que se describe en los hechos probados de la sentencia recurrida, porque las demandadas estiman que han cumplido con obligaciones que se desprenden de las normas aplicables.

Sin embargo, la sentencia recurrida, desde la perspectiva que proporciona el art. 64.5, párrafo 3º, apdo. f) y 64.6, párrafo 1º del E.T, y 10.3

de la LOLS razona que «la aplicación de la normativa legal y contractual expuesta a los hechos declarados probados ha de llevar inexorablemente a la estimación del segundo de los puntos del suplico de la demanda puesto que desde que la empresa asumió este sistema de clasificación, esto es, desde enero de 2.011, es manifiesto el incumplimiento empresarial al respecto.

En efecto, en algunas anualidades, la empresa ha prescindido de efectuar la preceptiva clasificación, y en los años en los que ha procedido a efectuar tal clasificación, no ha proporcionado a la misma dato objetivo alguno que permita verificar que se ha seguido un sistema de clasificación, pues aun cuando tal sistema deba determinarse previamente por la empresa, la concreta aplicación del mismo debe ser el resultado de la aplicación de criterios objetivos preestablecidos, sin que sea dable al empleador a la hora de configurar el mismo incurrir en arbitrariedades proscritas por el art. 1.256 CC, siendo un fin último de las obligaciones de información y consulta a la RLT, que la misma pueda verificar que el sistema preestablecido se ha aplicado de forma rigurosa. Por ello no basta que la información quede circunscrita a la mera enunciación de los criterios y al traslado del listado de las oficinas clasificadas, sino que en todo caso deberá incluir los datos concretos que han de llevar a cada oficina a obtener una concreta clasificación».

3.- A continuación, la sentencia recurrida se detiene en analizar el sistema de consolidación de nivel, contenido en el art. 91 del Convenio en los siguientes términos: *“El Director y, en su caso, el Subdirector o Interventor acumularán puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la Oficina a que pertenecen y consolidarán el Nivel que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el período máximo de cuatro años”* y a su vez, para resolver las pretensiones 3 y 4 de la demanda, la sentencia recurrida pone el precepto en relación con los acuerdos que dieron lugar a la aplicación de este concreto sistema de clasificación profesional en el antes citado de 3/01/2011 (hecho probado duodécimo), en el que se dice que: *“a) Se aplicará a la Sociedad central el sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo de Cajas de Ahorro. b) Una vez constituida una nueva sociedad, a través de la que se instrumente el SIP, se establecerá un sistema unificado de clasificación de oficinas sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro. c) Los sistemas particulares de clasificación que traigan cada uno de los trabajadores que se incorporen a la sociedad serán de aplicación transitoriamente hasta la entrada en vigor de un nuevo sistema de clasificación, de conformidad con el apartado anterior”*.

Y de tales textos la sentencia recurrida desprende que «... la aplicación conjunta de ambos preceptos en modo alguno puede llevar a la conclusión pretendida por el empleador de que no pueda efectuarse consolidación alguna hasta transcurridos 4 años sino que dicho periodo se establece en todo caso como periodo máximo, lo que no impide que pueda lograrse la concreta consolidación en un periodo de tiempo inferior, y debemos añadir,

que la aplicación del nuevo sistema no puede significar en modo alguno que no puedan computarse a efectos de una posterior clasificación el periodo de tiempo prestado por cada trabajador en una concreta oficina como director o subdirector antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, si el mismo no dio lugar a una posterior consolidación. Y ello nos ha de llevar a la estimación de lo solicitado en los apartados 3º y 4º del suplico de la demanda, pues la consolidación de un determinado nivel genera el derecho del trabajador a percibir las retribuciones correspondientes».

SEGUNDO.- Frente a la referida sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se recurre ahora en casación por las empresas demandadas en un único motivo que se construye al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS, en el que se denuncia la infracción de los artículos 1281 -segundo párrafo- 1282 y 1285 del Código Civil (CC), con cita por parte de las recurrentes de la conocida doctrina del Tribunal Supremo sobre la prevalencia de la interpretación de los contratos efectuada en la instancia, para sostener que en este caso esa interpretación llevada a cabo por la sentencia recurrida no se ajusta a los exigibles parámetros de la lógica, e incurre por ello en arbitrariedad.

Partiendo de esa propia jurisprudencia de la Sala 1ª del TS que cita la parte recurrente, en el ámbito de la jurisdicción social se ha manifestado esa misma doctrina en innumerables sentencias esta Sala, en las que se ha recordado constantemente que «1.- Respecto de la interpretación de los Convenios Colectivos es doctrina constante de esta Sala que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de los partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el «espiguelo» (STS 4 junio 2008, rec. 1771/2007)».

Y más concretamente, en lo que se refiere específicamente al problema aquí suscitado, «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». (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras) Y, también, se ha 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 (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996 y STS nº 877/2017, de 14 de noviembre de 2017, rec. 223/2016)».

2.- desde esa perspectiva, la interpretación efectuada por la sentencia recurrida resulta totalmente adecuada a las pautas y criterios referidos, consolidados normativa y jurisprudencialmente, e impide que pueda considerarse irrazonable o ilógica, sino que, al contrario, debe ser mantenida en esta sede casacional, porque, como va a verse enseguida, no hay el menor atisbo de irracionalidad ni de falta de lógica en la interpretación efectuada por la Sala de instancia, ni tampoco se han obviado los criterios de interpretación consolidados que se expusieron más arriba. De hecho, esta Sala coincide plenamente con la interpretación conjunta que de las normas pactadas y convencionales ha llevado a cabo la sentencia recurrida, lo que supondrá, ya lo anticipamos y así lo pide el Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso.

TERCERO.- Partiendo de que las recurrentes admitieron en todo caso la primera de las pretensiones de la demanda, relativa a la necesidad de establecer un sistema de clasificación de oficinas conforme al convenio colectivo, la segunda de ellas, la que se refiere a la obligación empresarial de *“facilitar información suficiente a los representantes de los trabajadores que permita el conocimiento del sistema de clasificación de oficinas, así como la comprobación de la clasificación que realiza la empresa”* ha sido manifiestamente incumplida por las demandadas, si nos atenemos no solo a los razonamientos jurídicos de la sentencia, sino especialmente a los inalterados hechos probados de la misma.

Así, en el hecho probado sexto, se afirma que se llevó a cabo esa clasificación de oficinas correspondiente al año 2012, con datos del 2011, actividad que se produjo como consecuencia de la conciliación llevada el 5 de

abril de 2013, a la vez que se comprometía a aplicar el sistema de clasificación vigente hasta la citada fecha a los trabajadores afectados con las consecuencias que le fueran inherentes.

Pero a partir de ese año, tal y como consta en el hecho probado octavo, las empresas no han realizado la clasificación de oficinas del año 2013, con los datos al 31 de diciembre de 2012, ni ha efectuado las consolidaciones de las categorías que pudieran corresponder a los directores y subdirectores de las oficinas afectadas por dicha clasificación. A lo que se añade que en las que se correspondían con los años 2014 y 2015, las empresas se limitaron a remitir las comunicaciones escritas que constan en los hechos probados noveno y decimoprimeros, redactadas de manera genérica e incompleta, tal y como se razona por la sentencia recurrida en los términos que antes hemos recogido literalmente y que se resumen en la realidad de que no basta con que la información quede circunscrita a la mera enunciación de los criterios y al traslado del listado de las oficinas clasificadas, sino que en todo caso deberían incluir los datos concretos que hayan de llevar a cada oficina a obtener una concreta clasificación, con lo que de manera evidente no se cumplía con lo que exige el art. 85 del convenio colectivo, tal y como explica con acierto la sentencia recurrida en el Fundamento quinto.

Por lo que se refiere a la pretensión de la demanda de que se realice la consolidación de las categorías que correspondan a los afectados, la sentencia recurrida admite esa petición desde el análisis jurídico del contenido del artículo 91 del convenio colectivo, en el que se dice que *“El Director y, en su caso, el Subdirector o Interventor acumularán puntos anualmente, con arreglo a la clasificación asignada en la Oficina a que pertenecen y consolidarán el Nivel que corresponda a la media de puntos obtenida, durante el período máximo de cuatro años”*, lo que se pone en relación con los citados acuerdos de 1 de enero de 2016, en los que se decía lo siguiente:

“a) Se aplicará a la Sociedad central el sistema de clasificación profesional del Convenio colectivo de Cajas de Ahorro. b) Una vez constituida una nueva sociedad, a través de la que se instrumente el SIP, se establecerá un sistema unificado de clasificación de oficinas sobre la base de lo establecido en el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro. c) Los sistemas

particulares de clasificación que traigan cada uno de los trabajadores que se incorporen a la sociedad serán de aplicación transitoriamente hasta la entrada en vigor de un nuevo sistema de clasificación, de conformidad con el apartado anterior.”.

De la interpretación conjunta de tales normas se infiere, tal y como afirma la sentencia recurrida y se ratifica en el escrito de impugnación del recurso, que no hay precepto que exija realmente el transcurso de cuatro años para que esa tarea de clasificación se lleve a cabo, puesto que, como se razona en la sentencia, dicho periodo de cuatro años se establece como tiempo máximo, lo que no debería impedir que se pudiese lograr la concreta consolidación en un periodo de tiempo inferior, y con ello, la interpretación del nuevo sistema no puede conducir al resultado de que de esa forma se impida la posibilidad de que se compute a efectos de una posterior clasificación el periodo de tiempo prestado por cada trabajador en una concreta oficina como director o subdirector antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, si el mismo no dio lugar a una posterior consolidación.

Y por último, las recurrentes tachan de absurda la interpretación llevada a cabo por la sentencia de instancia en los puntos ya examinados, y también en el que se refiere a la pretensión de que el resultado de la consolidación es el abono de las diferencias retributivas que pudieran resultar, punto sobre el que no es preciso detenerse porque la aplicación de las consecuencias ya vistas de los puntos anteriores ha de llevar lógicamente a que si existen esas diferencias retributivas tras la clasificación previa y adecuadamente informada y llevada a cabo legalmente, las mismas habrán de abonarse, con toda evidencia.

CUARTO.- De todo lo razonado hasta ahora se desprende que la sentencia recurrida no incidió en ninguna de las infracciones que se denuncian en el recurso, lo que determina que, tal y como propone el Ministerio Fiscal, se desestime el recurso de casación en su integridad y se confirme la sentencia recurrida en todos sus pronunciamientos.

FALLO

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

- 1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Antonio Cebrián Carrillo, en nombre y representación de Banco Castilla-La Mancha, S.A. y Liberbank, S.A.,
- 2º) Confirmar la sentencia de 1 de junio de 2016 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 108/2016 seguido a instancia de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) contra Banco Castilla-La Mancha, Liberbank, Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Confederación Sindical Independiente de Cajas de Ahorro (CSICA), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), Corriente Sindical de Izquierda (CSI), Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC-CIC) y la Asociación Profesional de Empleados de las Cajas de Ahorros de Santander y Cantabria (APECASYC) sobre conflicto colectivo.
- 3º) No ha lugar a la imposición de costas

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

Así se acuerda y firma.

