

Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 170/2021 de 9 febrero

RJ\2021\385



BANCO DE SABADELL SA: los contratos de interinidad que se celebren en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido.

ECLI:ECLI:ES:TS:2021:399

Jurisdicción:Social

Recurso de Casación 24/2019

Ponente:Excmo Sr. Antonio Vicente Sempere Navarro

El TS **desestima** el recurso de casación interpuesto por el demandado, contra la Sentencia de 15-10-2018 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en proceso de conflicto colectivo.

CASACION núm.: 24/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 3ª

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 170/2021

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

Dª. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 9 de febrero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Banco de Sabadell, S.A., representado y defendido por el Letrado Sr. Salas Fernández, contra la [sentencia nº 156/2018 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 15 de octubre de 2018 \(PROV 2018, 299614\)](#) y el auto de aclaración de 24 de octubre de 2018, en autos nº 196/2018, seguidos a instancia de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-C.G.T.), contra dicho recurrente, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), los sindicatos CC.OO., UGT, ALTA, Sindicato de Cuadros Grupo Banco de Sabadell, USO, SICAM, Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA), CIG, ELA, LAB, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-C.G.T.), representada y defendida por la Letrada Sra. de Gregorio González, el Sindicato SICAM, representado y defendido por el Letrado Sr. Carabaño Torrejón, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC- UGT), representada y defendida por el Letrado Sr Pinilla Porlan, el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

La Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-C.G.T.) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare que los contratos de interinidad que se celebren en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido de nivel salarial VIII, para los años 2017 y posteriores, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y condenando asimismo al abono de la diferencia devengada en el año 2017 y 2018 entre el salario correspondiente al nivel salarial XI, otorgado a los trabajadores sustitutos y el nivel salarial VIII, de los trabajadores sustituidos, que asciende a 6.815,52 € anuales, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento.

SEGUNDO.-

Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-

Con fecha de [15 de octubre de 2018 \(PROV 2018, 299614\)](#) se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: "Desestimamos la excepción de variación sustancial de la demanda en el acto del juicio. Estimamos la demanda formulada por D^a Laura de Gregorio González, Letrada del I.C.A.M., actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES FINANCIERAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC C.G.T.) a la que se han adherido SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CCOO) en Banco de Sabadell, SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) en Banco de Sabadell, SINDICATO ALTA en Banco de Sabadell, SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO DE SABADELL, SINDICATO UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) en Banco de Sabadell, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM) en Banco de Sabadell, contra BANCO DE SABADELL, S.A., y, en su condición de interesados, CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE CAJAS DE AHORROS (CSICA) en Banco de Sabadell, SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) en Banco de Sabadell, SINDICATO ELA en Banco de Sabadell, SINDICATO LAB en Banco de Sabadell, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos que los contratos de interinidad que se celebran en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido de nivel salarial VIII, para los años 2017 y posteriores, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y condenando asimismo al abono de la diferencia devengada en el año 2.017 y 2018 entre el salario correspondiente al nivel salarial XI, otorgado a los trabajadores sustitutos y el nivel salarial VIII, de los trabajadores sustituidos, que asciende a 6.815,52 € anuales en el año 2018 y a 6698,3 € anuales en el año 2017, y, en su caso, a las diferencias entre el nivel salarial XI y el nivel salarial IX que ascienden a 4812,05 € anuales en 2018 y a 4729,29 € anuales en 2017, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento".

CUARTO.-

Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

1º.- El sindicato FESIBAC-CGT cuenta con implantación suficiente en la entidad demandada, por estar legalmente constituida su Sección Sindical Estatal en el Banco de Sabadell, y contar asimismo con presencia en los órganos de representación unitaria. (hecho conforme).

2º.- En el año 2017 y hasta la fecha, en el banco demandado, se efectuaron un total de 321 contratos de trabajo temporales bajo la modalidad de interinidad, en algunos supuestos fueron adscritos en sus contratos de trabajo con el nivel XI, que se corresponde con el nivel salarial más bajo previsto en convenio colectivo, sin que exista concordancia con el nivel retributivo de los trabajadores sustituidos, que ostentan en su mayoría un nivel salarial VIII o IX, superior en todo caso al nivel salarial adjudicado a los trabajadores sustitutos. Hay otros casos en que a los sustitutos se les aplica el mismo nivel salarial que el de los sustituidos, nivel VIII o IX. (Hecho conforme).

3º.- En el convenio colectivo de aplicación en su artículo 18, apartado 2.1, se recogen los siguientes niveles retributivos en el Banco de Sabadell:

AÑO 2017

FIGURA 1

AÑO 2018

FIGURA 2

4º.- El presente conflicto colectivo afecta al colectivo de trabajadores que prestan servicios en el banco de Sabadell en virtud de contratos temporales de interinidad que ostentan el nivel salarial XI, inferior a nivel salarial que ostentan los trabajadores a los que sustituyen. Según las tablas salariales del convenio, la diferencia salarial entre el nivel VIII y el nivel XI para el año 2017 asciende a 6698,3 € anuales. La diferencia entre ambos niveles para el año 2018 asciende a 6815,52 € anuales. La diferencia entre el nivel IX y el nivel XI asciende a 4729, de euros anuales para 2017. La diferencia entre ambos niveles para 2018 asciende a 4812,05 € anuales. (Hecho conforme).

5º.- En el [convenio colectivo del sector de banca \(RCL 2016, 801\)](#) hay niveles salariales dentro de un grupo profesional único los cuales van del nivel 1 al nivel 11 y se establece el sistema de promoción entre niveles del mismo grupo (técnicos de banca). (Hecho conforme).

6º.- En fecha 4 de noviembre de 2010 el Banco de Sabadell y los representantes de los trabajadores aprobaron el pacto colectivo sobre niveles mínimos y sustitución de

exámenes por capacitación que también regula la promoción a niveles salariales superiores. (descriptor 38), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.

7º.- El 4 de abril de 2018 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que tuvo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes".

En fecha 19 de octubre de 2018, se solicita por la representación del Banco de Sabadell, S.A. recurso de aclaración de sentencia, que fue resuelto por auto de fecha 24 de octubre de 2018, cuya parte dispositiva dice lo siguiente: "No ha lugar a la aclaración de sentencia solicitada por el letrado D. Miguel Ángel Salas Fernández, actuando en nombre y representación del Banco de Sabadell, S.A. de la [sentencia dictada en fecha 15 de octubre de 2018 \(PROV 2018, 299614\)](#) en el procedimiento nº 196/2018".

QUINTO.-

Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre del Banco de Sabadell, S.A. Su Letrado, Sr. Salas Fernández, en escrito de fecha 26 de noviembre de 2018, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: ÚNICO.- Al amparo del [art. 207.e\) LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) por infracción del art. 15.6 [ET \(RCL 2015, 1654\)](#) , [art. 14 CE \(RCL 1978, 2836\)](#) , art. 15 [convenio colectivo de banca \(RCL 2016, 801\)](#) y el Pacto Colectivo sobre Niveles Mínimos y Sustitución de Exámenes por Capacitación suscrito en fecha 4 de noviembre de 2010 en Banco de Sabadell.

SEXTO.-

Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.-

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de febrero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

Antecedentes y términos del conflicto.

Accede a este segundo nivel jurisdiccional un conflicto referido a la retribución adecuada para quienes son contratados de forma interina por la entidad demandada, el Banco de Sabadell S.A.

1. Conflicto colectivo promovido.

Con fecha 11 de julio de 2018 la Abogada y representante de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC CGT) presenta demanda de conflicto colectivo contra el Banco de Sabadell, S.A.

Sostiene que los contratos de interinidad deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido de Nivel VIII, para los años 2017 y posteriores. Ello comporta condenar al abono de la diferencia devengada en el año 2017 y 2018 entre el salario correspondiente al nivel salarial XI, otorgado a los trabajadores sustitutos y el nivel salarial VIII, de los trabajadores sustituidos, que asciende a 6.815,52 euros anuales.

Considera que la práctica empresarial infringe los [artículos 15.1.c ET \(RCL 2015, 1654\)](#) ; 4 del [RD 2720/1998 \(RCL 1999, 45\)](#) y 14 [CE \(RCL 1978, 2836\)](#) , así como la [Directiva 1999/70 \(LCEur 1999, 1692\)](#) sobre trabajo de duración determinada y doctrina de esta Sala Cuarta.

2. [SAN 156/2018 de 15 octubre \(PROV 2018, 299614\)](#) .

Mediante su [sentencia 156/2018 de 15 octubre \(PROV 2018, 299614\)](#) (autos. 196/2018) la Sala de lo Social de La Audiencia Nacional estima la demanda en su integridad, tras rechazar la excepción sobre variación sustancial de la misma.

Se basa para ello en el tenor de las normas equiparadoras de derechos invocadas en la demanda, conforme a las cuales "el contenido y naturaleza de las funciones a desarrollar por los trabajadores interinos se corresponderá con aquéllas que dejan de desempeñar los sustituidos y, siendo, pues, comparables las mismas, nada justificaría un trato salarial desigual que no viniera motivado por razones claramente individualizadas, sólo concurrentes en el trabajador sustituido e inexistentes en el trabajador interino. En consecuencia, si existe identidad de funciones, ello debe conllevar necesariamente la identidad entre los niveles salariales de ambos colectivos de trabajadores".

Por otro lado, el convenio sectorial y el acuerdo colectivo de empresa aplicables "no permiten amparar las diferencias retributivas entre el trabajador sustituido y el trabajador sustituto. Los artículos 14 y 15 establecen el sistema de clasificación profesional dentro de un grupo profesional único y la promoción a Nivel superior y equiparación salarial, respectivamente, cuestión distinta a la exigencia del respeto a los mandatos legales a los que nos venimos refiriendo que imponen mantener a los trabajadores interinos en el mismo nivel que resultaba de la situación del trabajador sustituido".

3. Recurso de casación.

Con fecha 26 de noviembre de 2018 el Abogado y representante de la empresa formaliza su recurso de casación.

Denuncia la aplicación indebida del [artículo 15.6 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) , el [artículo 14 de la CE \(RCL 1978, 2836\)](#) y la [STS de 2 febrero 2017 \(rc. 87/2016 \(RJ 2017, 836\)\)](#) así como el [convenio colectivo de banca \(RCL 2016, 801\)](#) y el pacto colectivo sobre niveles mínimos y sustitución de exámenes por capacitación existente en la empresa (2010).

Alega que la diferencia retributiva entre el trabajador interino y el sustituido viene dada por los diferentes años de servicio acreditados por uno y otro empleado y en concreto por lo dispuesto en el artículo 15 del [convenio colectivo de banca \(RCL 2016, 801\)](#) y en el acuerdo de 4 de noviembre de 2010 existente en la Entidad.

4. Impugnación del recurso.

A) Con fecha 14 de diciembre de 2018 el Abogado y representante de UGT impugna el recurso. Examina el tenor del convenio aplicable y advierte que el Banco no ha optado por contratar con nivel de acceso, sino por sustituciones de personal con Nivel 8.

B) Con fecha 17 de diciembre de 2018 la Abogada y representante de CGT formula sus "alegaciones" al recurso. Expone que las funciones convencionalmente asignadas a los diversos niveles no son idénticas, por lo que el desempeño en régimen de interinidad ha de acompañarse a las correspondientes remuneraciones.

C) Con fecha 10 de enero de 2019 el Abogado y representante del Sindicato SICAM/Sabadell formaliza su impugnación del recurso haciendo suyos los escritos de CGT, UGT y Ministerio Fiscal.

5. Informe del Ministerio Fiscal.

A) Con fecha 13 de diciembre de 2018 el representante del Ministerio Fiscal ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional emite su "Dictamen". Considera acertada la solución de la sentencia recurrida e improcedente el recurso.

B) Con fecha 28 de febrero de 2019 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el [artículo 214.1 LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) , pronunciándose en sentido desfavorable al recurso. A tal fin recuerda el tenor de los preceptos aplicados por la SAN recurrida, así como la doctrina de esta Sala Cuarta.

SEGUNDO.-

Regulación aplicable.

A) El [artículo 15.6 ET \(RCL 2015, 1654\)](#) recoge la regla equiparadora de derechos entre empleos de duración indefinida y aquellos otros que la poseen determinada. Recordemos su tenor:

"Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación".

B) Esa equiparación de condiciones de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos se incorporó al [ET \(RCL 2015, 1654\)](#), mediante [Ley 12/2001 \(RCL 2001, 1674\)](#), en coherencia con la cláusula 4 de la [Directiva 1999/70/CE \(LCEur 1999, 1692\)](#), de 28 de junio, que tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

C) Asimismo, el párrafo primero del [artículo 17.1 ET \(RCL 2015, 1654\)](#), condensa las consecuencias de la prohibición de discriminar, contenida en múltiples preceptos constitucionales, de Derecho Comunitario o presentes en Convenios Internacionales:

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición

sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

D) El artículo 4º del [Real Decreto 2720/1998 de 28 diciembre \(RCL 1999, 45\)](#), por el que se desarrolla el [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) en materia de contratos de duración determinada dedica su artículo 4º al contrato de interinidad. Aunque lo define en términos similares al artículo 15.1.c de tal Ley ("celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo") y reitera la principal exigencia formal ("deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución"), lo cierto es que flexibiliza el modo en que ha de interpretarse la suplencia de la persona titular del empleo, puesto que el apartado 2.a) del citado artículo 4º precisa que la conclusión escrita ha de realizarse "indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél".

E) Por su lado, el convenio colectivo del sector de banca (BOE 15 junio 2016) contempla un grupo profesional único con niveles salariales que van del 1 al 11 y establece el sistema de promoción entre niveles del mismo grupo (técnicos de banca).

El artículo 18 del Convenio Colectivo establece un Salario Base de Nivel que "es anual y se hará efectivo en catorceavas partes, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año, y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre. Este salario será el que figura, para los años que se indican" y en la cuantía allí contemplada.

El artículo 20 contempla una "retribución en función de la antigüedad"; el artículo 21 disciplina "un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa".

El artículo 14 ("Clasificación Profesional") especifica que desde enero de 2017 existe un Grupo profesional único, denominado "Técnicos de Banca", con un primer "Nivel de acceso" y otros once Niveles retributivos, especificando lo siguiente:

* Entre los niveles 1 a 8 están quienes, por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Tendrán que encuadrarse en cualquiera de estos Niveles aquellas personas con titulación universitaria que sean contratados por las Empresas para realizar específicamente funciones que requieran legalmente la titulación que

acrediten.

* Estarán entre el 9 y el 11 aquellos trabajadores y trabajadoras que poseyendo la formación suficiente, tengan atribuida la realización de trabajos bancarios administrativos, de marketing telefónico o de gestión general o comercial de carácter básico o que no cumpla con los requisitos especificados en el apartado 2.4 aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

* En la estructura de la red de oficinas comerciales, el Director o Directora de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel salarial 6.

* El personal con dedicación a la función de gestión comercial especializada, tendrá como mínimo el Nivel salarial 8, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos: Cuento con, al menos, cinco años de antigüedad en la Empresa. Con dedicación exclusiva, durante al menos dos años continuados, o dos años y medio discontinuos en el plazo de tres años, a funciones comerciales, de carácter directo y relación personalizada con clientes, que requieran especialización. Con objetivos individuales de gestión comercial. Con la formación específica definida en la Empresa para esta función.

TERCERO.-

Doctrina de la Sala.

Como hemos puesto de relieve (Fundamento Primero) desde la propia demanda promoviendo el conflicto colectivo hasta el recurso de casación o sus impugnaciones, así como la propia SAN recurrida, en todos los hitos procesales relevantes aparece invocada nuestra doctrina. De ahí que resulte conveniente no demorar más la clarificación de su alcance.

Especial interés presenta la [STS 101/2017 de 2 febrero \(RJ 2017, 836\)](#) (rc. 87/2016), que aborda un supuesto en que los contratos de interinidad de la empresa se formalizan siempre con las nuevas categorías profesionales del convenio y no con la categoría del trabajador sustituido. Obviando las consideraciones referidas al convenio allí aplicable, lo que interesa es recordar nuestra principal argumentación, por completo trasladable al presente caso:

4. A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1 c) y su norma de desarrollo - [art. 4 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre \(RCL 1999, 45\)](#) -, uno de los elementos esenciales del contrato de interinidad se halla en la delimitación del puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador interino, el cual debe ser el mismo que el del sustituido o que el de otro trabajador de la empresa que, a su vez y por razón de la situación del sustituido,

pase a ocupar el de aquél.

La acomodación del puesto de trabajo y, por ende, de las funciones, con la categoría profesional del que lo ocupa parece, a todas luces, indiscutible; y, de ahí, que el nivel retributivo aparejado haya de guardar esa misma y congruente correspondencia.

5. Así lo exige, además, el apartado 6 del [art. 15 ET \(RCL 2015, 1654\)](#) cuando impone la equiparación de condiciones de trabajo entre trabajadores temporales e indefinidos, en coherencia con la cláusula 4 de la [Directiva 1999/70/CE \(LCEur 1999, 1692\)](#), de 28 de junio, que tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), incorporada a nuestro Ordenamiento Jurídico por la [Ley 12/2001, de 9 de julio \(RCL 2001, 1674\)](#), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

La piedra angular para el análisis de la equiparación de condiciones está en la posibilidad de comparar las situaciones en las que se hallen los trabajadores temporales -en este caso, interinos- respecto de los indefinidos -en este caso, el correlativo trabajador sustituido-.

Resulta evidente que el contenido y naturaleza de las funciones a desarrollar por los trabajadores interinos se corresponderá con aquéllas que dejan de desempeñar los sustituidos y, siendo, pues, comparables las mismas, nada justificaría un trato salarial desigual que no viniera motivado por razones claramente individualizadas, sólo concurrentes en el trabajador sustituido e inexistentes en el trabajador interino.

CUARTO.-

Resolución.

1. Precisión sobre lo debatido.

Recordemos que el conflicto colectivo, en sus términos definitivos, interesa que los contratos de interinidad que se celebren en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido de nivel salarial VIII, para los años 2017 y posteriores. La cuestión afecta a quienes prestan servicios en el Banco de Sabadell en virtud de contratos temporales de interinidad, adscritos a un nivel salarial (XI), inferior al de quienes son titulares de los puestos interinados. Nada se solicita respecto a los incrementos o pluses que pudiera tener el trabajador al que se sustituye en base a su antigüedad o a cualquier otro complemento que pudiera corresponderle

Conforme al HP Segundo (no cuestionado), en el periodo examinado se han efectuado 321 contratos de interinidad; en un número indeterminado de casos han sido adscritos al nivel XI (el más bajo del convenio) sin que exista concordancia con el nivel retributivo de los trabajadores sustituidos (superiores).

La tesis del recurso es que la práctica empresarial es ajustada a Derecho porque el convenio colectivo de aplicación establece determinados requisitos para tener el nivel salarial 8 y regula la promoción a nivel superior en función de los años efectivos de prestación de servicio; además, hay un pacto de empresa que también regula la promoción a niveles salariales superiores en condiciones más beneficiosas que en el propio convenio

2. Consideraciones del Tribunal.

Digamos ya que, a partir del entramado fáctico y normativo expuesto, no puede prosperar el recurso y debemos descartar las infracciones denunciadas en el mismo. Sin perjuicio de asumir las acertadas argumentaciones de la SAN recurrida, las razones de ello son las siguientes:

A) Aquí no están en discusión los pluses o complementos personales, vinculados con las especiales condiciones y cualificaciones del trabajador, sino la discrepancia que se produce en el nivel retributivo que se asigna al interino, es decir, la remuneración inherente al puesto de trabajo.

B) La mayor favorabilidad del acuerdo de empresa no puede suponer que minore los derechos contemplados en el convenio colectivo, del mismo modo que éste ha de respetar los establecidos en preceptos de rango superior.

C) En ningún momento se ha acreditado, ni siquiera argumentado, que las personas contratadas en régimen de interinidad lo sean para desempeñar un puesto diverso a la de la persona titular, en línea con lo previsto en el [artículo 4.2.a\)](#) del [RD 2720/1998 \(RCL 1999, 45\)](#).

D) Aunque el convenio colectivo establezca un único grupo profesional, sí aparecen funciones diferenciadas entre los distintos niveles, además de que pugna con la lógica sostener que todo el personal realiza las mismas tareas con idéntica responsabilidad, formación y exigencia pero percibe remuneraciones diversas.

E) Siendo así las cosas (contratación para desempeñar el puesto de trabajo de la persona sustituida) luce con claridad el acierto de la sentencia recurrida cuando concluye que tanto las normas aplicables cuanto nuestra doctrina abocan a la equiparación retributiva. En concreto: el nivel retributivo de quien desempeña un puesto interinamente ha de ser el propio de ese puesto cuando es desempeñado por

quien sea su titular.

F) Los artículos 14 y 15 del convenio establecen el sistema de clasificación profesional dentro de un grupo profesional único y la promoción a Nivel superior y equiparación salarial, respectivamente, cuestión distinta a la exigencia del respeto a los mandatos legales a los que nos venimos refiriendo que imponen mantener a el mismo nivel que venía aplicándose cuando el puesto de trabajo pasa a ser interinado.

G) Aunque lo normal sea el acceso al Nivel retributivo superior (el VIII, de forma paradigmática) tras haber desempeñado durante un tiempo puestos de trabajo con niveles inferiores asignados, lo cierto es que el Convenio también contempla otras posibilidades (acuerdo individual, decisión empresarial). En todo caso, incluso sí así no fuera las exigencias legales equiparadoras no podrían ser desconocidas por la regulación convencional.

H) La SAN recurrida se refiere exclusivamente a la equiparación del nivel retributivo, sin tener en cuenta ni pretender equiparar la retribución respecto de otros complementos o condiciones que pudieran concurrir en el trabajador sustituido como insistentemente pretende la parte recurrente.

I) Tiene razón la empresa cuando advierte que el caso resuelto en nuestra [STS 101/2017 \(RJ 2017, 836\)](#) es distinto al actual. Ahora bien, la doctrina que hemos sentado para resolverlo es del todo trasladable al presente y está bien aplicada por la SAN recurrida. Reiteremos, pues, que "el contenido y naturaleza de las funciones a desarrollar por los trabajadores interinos se corresponderá con aquéllas que dejan de desempeñar los sustituidos y, siendo, pues, comparables las mismas, nada justificaría un trato salarial desigual que no viniera motivado por razones claramente individualizadas, sólo concurrentes en el trabajador sustituido e inexistentes en el trabajador interino".

J) Al margen de este conflicto colectivo quedan, por su propia naturaleza, las situaciones individuales a que alude la empresa en las que se parta de unos hechos probados o presupuestos diversos a los del presente caso.

3. Desestimación.

Los razonamientos precedentes abocan a la desestimación del recurso interpuesto, en sintonía con lo informado por el Ministerio Fiscal.

La modalidad procesal seguida (conflicto colectivo) comportan que cada parte deba asumir las costas causadas a su instancia, de conformidad con lo previsto en el [artículo 235.2 LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#).

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 Banco de Sabadell, S.A., representado y defendido por el Letrado Sr. Salas Fernández.

2º) Confirmar y declarar la firmeza de la [sentencia nº 156/2018 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 15 de octubre de 2018 \(PROV 2019, 299614\)](#) y el auto de aclaración de 24 de octubre de 2018, en autos nº 196/2018, seguidos a instancia de la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades Financieras, Seguros, Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-C.G.T.), contra dicho recurrente, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), los sindicatos CC.OO., UGT, ALTA, Sindicato de Cuadros Grupo Banco de Sabadell, USO, SICAM, Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorros (CSICA), CIG, ELA, LAB, sobre conflicto colectivo.

3º) No efectuar declaración especial sobre las costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.