



Roj: **STS 832/2026 - ECLI:ES:TS:2026:832**

Id Cendoj: **28079140012026100156**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/02/2026**

Nº de Recurso: **8/2025**

Nº de Resolución: **165/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2866/2024,**
STS 832/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 165/2026

Fecha de sentencia: 17/02/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 8/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 17/02/2026

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

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: AOL

Nota:

CASACION núm.: 8/2025

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 165/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 17 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la entidad Caixabank, S.A., representada y defendida por la Letrada Sra. Godino Reyes, contra la sentencia nº 65/2024 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 10 de junio, en autos nº 78/2024, seguidos a instancia de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) contra dicha recurrente, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), el Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB), el Sindicato Federació D'èsalvi de Catalunya (FEC), la Confederación General del Trabajo (CGT), Asociación Independiente de Cuadros Profesionales de Servicios Financieros (ACCAM), la Confederación Intersindical del Crédito (CIC), el Sindicato Autónomo de Trabajadores (SATE), el Sindicat Independent de Balears (SIB), Unió Obrera Balear (UOB), Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA) sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos el sindicato Unió Obrera Balear (UOB), representado y defendido por el Letrado Sr. Gomila Mercadal, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Pinilla Porlan, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), representada y defendida por la Letrada Sra. Caballero Marcos.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), 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: *la nulidad de la frase "incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial" incluida en las cláusulas 7.6 "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial", 2.8 del reto "Dormir Tranquilo 2022", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2022", 4.6 del reto "Futuro 2022", 2.5 del reto "MyHome 2022", 3.3 del reto "Inmuebles 2022", 2.8 del reto "MyCommerce 2022" y 2.5 del reto "Soluciones Digitales", 7.6 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail", 2.8 del "Reto Dormir Tranquilo 2023", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2023", 5.6 del reto "Futuro 2023", 3.3 del reto "Inmuebles 2023", 2.9 del reto "MyCommerce 2023", punto 2.5 del reto "Excelencia Seguros Generales 2023" y 2.5 del reto "Top IEC 2023", así como de la nota aclaratoria que aparece como complemento de dichas cláusulas en la cual se especifica que "la omisión normativa debe calificarse por RR.HH. como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo". Igualmente, que se declare la nulidad del inciso "en la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior", contenido en la cláusula 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" y del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail". De igual manera, que se declare el derecho de las personas trabajadoras afectadas a que les sean abonadas las diferencias retributivas que hubieran podido ocasionarse por la aplicación de las cláusulas cuya nulidad se solicita en la presente demanda. Condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones.*

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 10 de junio de 2024 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: «Estimamos la demanda interpuesta por UGT, a la que se han adherido CCOO-SERVICIOS, SECB, CGT, ACCAM, SIB, UOB y STOP, contra CAIXABANK SA y declaramos: - la nulidad de la frase "incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial" incluida en las cláusulas 7.6 "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial", 2.8 del reto "Dormir Tranquilo 2022", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2022", 4.6 del reto "Futuro 2022", 2.5 del reto "MyHome 2022", 3.3 del reto "Inmuebles 2022", 2.8 del reto "MyCommerce 2022" y 2.5 del reto "Soluciones Digitales", 7.6 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail", 2.8 del "Reto Dormir Tranquilo 2023", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2023", 5.6 del reto "Futuro 2023", 3.3 del reto "Inmuebles 2023", 2.9 del reto "MyCommerce 2023", punto 2.5 del reto "Excelencia Seguros Generales 2023" y 2.5 del reto "Top IEC 2023", así como de la nota aclaratoria que aparece como complemento de dichas cláusulas en la cual se especifica que "la omisión normativa debe calificarse por RR.HH. como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo" .-

la nulidad del inciso "en la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior", contenido en la cláusula 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" y del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail". -el derecho de las personas trabajadoras afectadas a que les sean abonadas las diferencias retributivas que hubieran podido ocasionarse por la aplicación de las cláusulas cuya nulidad se solicita en la presente demanda. Condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones».

CUARTO.-Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

«PRIMERO. - La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) está integrada en la Unión General de Trabajadores, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además tiene una importante implantación en CaixaBank.- conforme.-

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de CAIXABANK a las que se aplica un sistema de retribución variable consistente en incentivos vinculados a la consecución de determinados "retos" o campañas comerciales fijados unilateralmente por la empresa- conforme.-

TERCERO.- Los "retos" o campañas comerciales que resultaban de aplicación al colectivo afectado durante el año 2022 fueron los siguientes: "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial", "Dormir Tranquilo 2022", "Disfrutar de la Vida 2022", "Futuro 2022", "Inmuebles 2022", "My Commerce 2022", "My Home 2022", "Soluciones Digitales 2022". Y los "retos" o campañas comerciales que resultaban de aplicación durante el año 2023 son los siguientes: "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 "Banca Retail", "Dormir Tranquilo 2023", "Disfrutar de la Vida 2023", "Futuro 2023", "Inmuebles 2023", "MyCommerce 2023" y "Top IEC 2023". La forma de devengo de los retos obra en los descriptores 2 a 17, así como en el descriptor 116 cuyo contenido damos íntegramente por reproducido si bien destacamos: Que en todos ello se dispone lo siguiente: "Supuestos de afectación al devengo de la remuneración variable No se devengará o abonará parte o la totalidad de los importes de remuneración variable en los supuestos recogidos en la Política General de Remuneración, apartado 8.7.1 (Supuestos de reducción de la remuneración variable). Algunos de los supuestos son los siguientes: Despidos disciplinarios procedentes. Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial [1]/[2] Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea. Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de la Entidad en su conjunto, de la unidad de negocio y de la persona que se trate. Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones". En todos los "retos" o campañas comerciales, dicho texto se acompaña de una nota aclaratoria a pie de página cuyo contenido literal es el siguiente: "Se considera incumplimiento cualquier vulneración de las normas, normativas internas y/o procesos internos de la Entidad, que sea identificado por el Área de Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo o Control de Negocio (u otras). Esta omisión normativa deberá calificarse por RRHH como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo. Del mismo modo afectará al pago del variable si se detectara un incumplimiento de la normativa y/o un resultado negativo de la revisión específica de la comercialización de los productos objeto de la acción comercial que lleven a cabo Control de Negocio o Cumplimiento Normativo". Además, tanto el penúltimo párrafo del punto 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" como el penúltimo párrafo del punto 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail" disponen que: "" En la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior. Además, el DAN deberá tener en cuenta el cumplimiento de las Normas de Conducta en la Comercialización de Productos y Servicios por parte de los empleados. Para valorar dicho cumplimiento el DAN dispone de la información recibida de las reclamaciones presentadas por clientes u Organismos Oficiales, así como la valoración al respecto realizada por los clientes en la encuesta de Calidad en la Ficha de Calidad disponible en la Intranet"

CUARTO.- CaixaBank se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para las Cajas y entidades financieras de Ahorro (código de convenio número 99000785011981), publicado en el B.O.E. n.º 316, de 3 de diciembre de 2020- conforme-. QUINTO.- El día 15 de enero de 2024 se celebró intento de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo - descriptor 18-».

QUINTO.-Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la entidad Caixabank, S.A. Su Letrada Sra. Godino Reyes, en escrito de fecha 7 de octubre de 2024, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción del art. 58 ET. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, se alega la infracción del art. 8.5 ET, art. 2 RD 1659/1998, de

24 de julio, arts. 4.2.k) y 6.1, Considerando 20 de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, todo ello en relación con el art. 1256 CC.

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 17 de febrero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate

En el seno de un conflicto colectivo se discute sobre la validez de dos cláusulas contenidas en el plan de incentivos elaborado por la empresa para determinadas categorías de su personal.

1. El plan de incentivos y sus cláusulas cuestionadas

La empresa demandada (Caixabank S.A.) está sujeta al convenio colectivo estatal para las Cajas y entidades financieras de Ahorro (código 99000785011981), publicado en BOE de 3 de diciembre de 2020, cuyos artículos 76 y siguientes establecen el régimen de faltas y sanciones laborales (tipificando las conductas y previendo las sanciones). Además, en ella se aplica un sistema de retribución variable consistente en incentivos vinculados a la consecución de determinados "retos" o campañas comerciales fijados unilateralmente por la empresa para grupos de empleados.

Con fecha 26 de marzo de 2024, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) formalizó su demanda de conflicto colectivo, en la que interesaba la citación de otras once asociaciones sindicales como partes interesadas. En esencia, lo que pedía era que se declarase la nulidad de dos cláusulas contractuales contenidas en las referidas fórmulas de bonus o incentivos:

A) La primera de las estipulaciones cuestionada priva del derecho a la percepción de los objetivos de grupo fijados por la empresa a aquellos trabajadores que hayan sido sancionados por falta grave y muy grave en la comercialización de los productos.

B) La segunda permite que el Jefe de Área reduzca en un 15 por ciento, o incluso más en supuestos excepcionales, el objetivo a percibir por cada trabajador.

2. Sentencia de instancia (recurrida)

A través de su sentencia 65/2024 de 4 de junio la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estima la demanda y anula las dos cláusulas reseñadas.

La primera que priva del derecho a la percepción de los objetivos de grupo fijados por la empresa a aquellos trabajadores que hayan sido sancionados por falta grave y muy grave en la comercialización de los productos por implicar la imposición unilateral por el empleador de un régimen disciplinario al margen de la negociación colectiva y por implicar, además, una multa de haber. En suma, ausencia de tipicidad en el convenio colectivo y aplicación de una clase de pena proscrita legalmente.

La segunda que permite que el Jefe de Área reduzca en un 15 por ciento o incluso más en supuestos excepcionales el objetivo a percibir por cada trabajador por contravenir tanto el art. 1256 del Código Civil (CC) así como el derecho de a unas condiciones de trabajo predecibles y transparentes.

3. Recurso de casación unificadora e intervenciones concordantes

A) La Abogada y representante de Caixabank, mediante escrito de fecha 7 de octubre de 2024, formalizó el correspondiente recurso de casación, estructurado en dos motivos, ambos por el cauce del artículo 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

En el primero denuncia la infracción del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En el segundo realiza similar censura respecto del art. 8.5 ET, art. 2 RD 1659/1998, de 24 de julio, arts. 4.2.k) y 6.1, Considerando 20 de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, todo ello en relación con el art. 1256 del Código Civil.

B) Con fecha 11 de noviembre de 2024 el Abogado y representante de la Unió Obrera Balear (UOB) se opone a la argumentación patronal conforme a la cual no se estaría privando de lo ya adquirido sino que estaríamos ante un supuesto de ausencia de devengo, subrayando la necesaria predictibilidad y la imposibilidad de decisiones unilaterales.

En igual data, el Abogado y representante de UGT impugna los dos motivos del recurso, interesando su desestimación. Refuerza los argumentos de la resolución recurrida e invoca diversa doctrina y jurisprudencia, en especial sobre imposibilidad de denegar el pago de la remuneración ya devengada. También descarta que de forma unilateral la empleadora pueda reducir o descartar el abono del incentivo.

Por su lado, el 13 de diciembre de 2024 el Abogado y representante de la Confederación General del Trabajo (CGT) manifiesta su adhesión "a los escritos de impugnación realizados".

C) Mediante escrito de 20 de febrero de 2025 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el Informe contemplado en el artículo 214 LRJS. Reitera las razones del Tribunal de instancia y se inclina por la desestimación del recurso.

SEGUNDO.- Ausencia de incentivos en caso de previos y sancionados incumplimientos (Motivo 1º del recurso)

El artículo 207.e) LRJS permite que el recurso de casación se base en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Este es el cauce a cuyo través aparece formulado el recurso en ambos motivos, como hemos avanzado.

1. La condición impugnada.

Lo previsto es que no se devengará o abonará parte o la totalidad de los importes de remuneración variable en los supuestos recogidos en la Política General de Remuneración, entre los que aparecen:

Despidos disciplinarios procedentes.

Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial [1]/[2]

Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea.

Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de la Entidad en su conjunto, de la unidad de negocio y de la persona que se trate.

Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

En todos los "retos" o campañas comerciales, dicho texto se acompaña de una nota aclaratoria a pie de página cuyo contenido literal es el siguiente:

"Se considera incumplimiento cualquier vulneración de las normas, normativas internas y/o procesos internos de la Entidad, que sea identificado por el Área de Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo o Control de Negocio (u otras). Esta omisión normativa deberá calificarse por RRHH como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo. Del mismo modo afectará al pago del variable si se detectara un incumplimiento de la normativa y/o un resultado negativo de la revisión específica de la comercialización de los productos objeto de la acción comercial que lleven a cabo Control de Negocio o Cumplimiento Normativo".

2. Sentencia recurrida.

En su parte dispositiva inicial la SAN 65/2024 declara la nulidad de la frase "incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial" incluida en los diversos planes de incentivos así como de la nota aclaratoria complementaria indicativa de que "la omisión normativa debe calificarse por RR.HH. como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo".

Recuerda el tenor del artículo 58 ET que prohíbe la multa de haber (apartado 3) y la jurisprudencia que la identifica como la sanción que impone el empleador al trabajador que incurre en un incumplimiento contractual que implica la pérdida de un determinado concepto salarial que ha sido efectivamente devengado por el trabajador.

Sostiene que, existiendo planes de incentivos por la consecución de objetivos de venta, los trabajadores que los alcanzasen no podrían ver reducidas las retribuciones establecidas en dichos planes por el incumplimiento

de otros posibles deberes laborales, incluso si se hubieran incumplido deberes vinculados con la exigencia empresarial de alcanzar los estándares de calidad exigidos. La empresa no puede, de modo unilateral, adicionar sanciones a las previstas por el convenio colectivo.

Concluye que la configuración de los objetivos como de grupo ha sido fruto de una decisión unilateral de la empresa, en la que no puede escudarse para obviar cuanto se deduce del art. 58 E.T, esto es, que el régimen disciplinario no puede ser impuesto de forma unilateral por el empleador y que en todo caso la multa haber está proscrita por el propio precepto.

3. Formulación del recurso.

Como ya hiciera en la instancia, la empresa alega que los incumplimientos que aparejan la pérdida del incentivo son los relativos a la comercialización de los productos y que el resto concuerda con que el objetivo sea de grupo y no individual.

Argumenta que la falta de abono del incentivo, cuando durante el periodo de su devengo se le notifica al trabajador una sanción por infracción grave o muy grave, no añade una sanción al margen de lo previsto convencionalmente para tales infracciones ni constituye una multa de haber, pues no priva de un derecho retributivo ya devengado, sino que directamente impide el devengo de estas retribuciones variables.

No existe, por tanto, derecho de cobro alguno toda vez que se trata de una condición habilitante para el nacimiento del derecho a devengar dicha retribución. Lejos de estar ante multa de haber, lo que sucede es que no llega a devengarse el premio.

Descarta que deba aplicarse la doctrina de la STS de 16 junio 2009 (rec. 145/2007), siendo lo adecuado atenerse a la establecida en STS 582/2021 de 27 mayo (rec. 182/2019).

4. Doctrina pertinente

Tanto por haberse invocado en la recurrida o en los escritos posteriores, conviene inventariar, con breve descripción, algunas sentencias de esta Sala Cuarta.

STS de 6 julio 1994 (rec. 219/1993): no consideró multa de haber que determinado incentivo se obtenga con cierta antigüedad pero condicionado a que no conste en el expediente personal sanción por falta grave sin cancelar.

STS de 16 marzo 2005 (rec. 118/2003): admite que incumplir el plazo de preaviso en la dimisión permita a la empresa descontar de la liquidación el importe del salario concordante.

STS de 16 junio 2009 (rec. 145/2007): considera multa de haber que la percepción de un complemento salarial de productividad se supedita a no haber sido sancionado el trabajador disciplinariamente.

STS 2 diciembre 2015 (rec. 326/2014): declara ilegal el precepto convencional que excluye del cobro de un salario (incentivo) ya devengado a los trabajadores que no estuvieran de alta en el momento (posterior) del pago.

STS 582/2021 de 27 mayo (rec. 182/2019): descarta que sea una multa de haber el dejar de abonar la retribución correspondiente al tiempo en que el trabajador no presta servicios por retrasos injustificados.

STS 163/2021 de 8 febrero (rec. 84/2019): recuerda que las empresas no están facultadas para articular un régimen disciplinario de forma unilateral.

5. Consideraciones de la Sala

A) En primer término, debemos salir al paso de la premisa sobre la que se asienta parte del motivo de recurso.

Por más que estemos ante un plan de incentivos voluntariamente elaborado por la empresa y que mejora las condiciones pactadas colectivamente, ello no permite obviar las normas de imperativa observancia. Entre ellas, desde luego, se encuentran las referidas a faltas y sanciones laborales, además de otras varias que no poseen directa incidencia sobre el caso (proscripción de discriminaciones o vulneración de derechos fundamentales, entre las más relevantes).

Si se concluye que la cláusula examinada comporta una multa de haber debe declararse su nulidad por oposición al artículo 58.3 ET. La imposibilidad de aplicar tal medida punitiva vale para toda remuneración, al margen de cuál sea su fuente (legal, reglamentaria, convencional, contractual, unilateral, consuetudinaria, etc.). Ni la Ley (el ET) condiciona su prohibición a ese dato, ni cabe llegar a tal conclusión interpretando la naturaleza de la garantía acuñada en el artículo 58.3, por lo demás entroncada con principios básicos de la propia relación laboral. Además, en tal caso y como advierte la STS 163/2021 de 8 febrero (rec. 84/2019), las empresas no

están facultadas para articular un régimen disciplinario de forma unilateral, ni siquiera como contraprestación a las ventajas de cualquier tipo que se incluyan al tiempo.

B) Una cosa es que las empresas sean libres para fijar los objetivos (individuales o colectivos) a que se supedita el plan de incentivos puesto en juego de forma unilateral, y otra bien distinta que en ellos sea lícito establecer cualquier tipo de condición. El propio acuerdo de voluntades entre las partes de la relación laboral es admisible pero dentro de unos límites, es decir, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos (art. 3.1.c ET). Con mayor lógica, por tanto, al menos tales cautelas han de trasladarse al supuesto en que los derechos y obligaciones surgen de una manifestación unilateral de voluntad.

C) De manera gráfica y argumentada, el recurso explica que no estamos ante una privación de lo ya adquirido sino ante el incumplimiento de una de las condiciones para que surja el devengo del correspondiente incentivo.

Se trata de enfoque concordante con el asumido por la citada STS de 6 julio 1994 (rec. 219/1993), por cierto también recaída respecto de unas mejoras de condiciones laborales en el seno de determinada Entidad financiera. Sin embargo, conviene recordar que allí se trata de un premio por haber desarrollado una larga carrera profesional (de cuarenta años) sin haber recibido sanción laboral (salvo que estuviera cancelada) y que nuestra sentencia descarta que se trate de salario "sino que es una recompensa por una ejecutoria profesional [[[...]]]no se trata de salario". No solo eso, sino que el premio deriva de lo previsto en un acuerdo colectivo (carente de eficacia general) que requiere de la aceptación individual para su aplicación. Las diferencias con lo ahora debatido son evidentes (naturaleza de la cantidad en liza, fuente de los eventuales derechos, exigencia de una mera prestación de servicios o de un resultado adicional).

Tampoco resulta acertado traer al caso la doctrina sentada al hilo del desconocimiento (total o parcial) de los plazos de preaviso para la dimisión. Que el incumplimiento de un plazo de preaviso permita a la empresa detraer de la liquidación el equivalente a los salarios del tiempo inobservado está admitido por nuestra jurisprudencia, como acredita la STS 16 marzo 2005 (rec. 118/2003). Pero no cabe pensar que se está ante una minoración del salario devengado, sino que se trata de una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto (a falta de una prueba explícita sobre quebranto de diversa entidad) se establece por equivalencia salarial.

D) Conviene clarificar el alcance de otros supuestos emparentados con el planteamiento del recurso, como cuando la empresa deja de abonar los salarios correspondientes al tiempo en que existía obligación de desarrollar trabajo y no se ha llevado a cabo por ausencia o impuntualidad. Las SSTS 582/2021 de 27 mayo (rec. 182/2019) y STS 163/2021 de 8 febrero (rec. 84/2019) así lo admiten. En tales casos es que no se ha devengado salario por el citado periodo de tiempo dado el carácter sinalagmático del contrato de trabajo por lo que el trabajador tampoco tiene derecho a percibir dicha remuneración puesto que ha incumplido su principal deber ("Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, en expresión del artículo 5.a ET). Ningún precepto impone al empleador el abono del salario cuando la falta de prestación de servicios es imputable únicamente al trabajador.

Esa lógica consecuencia de la caracterización del contrato de trabajo (sinalagmático, conmutativo, recíproco, oneroso) concuerda con la obligación patronal de abonar los salarios correspondientes al periodo en que no se pudo prestar la actividad comprometida como consecuencia de la conducta empresarial, y que hemos debido recordar en nuestra STS 746/2025 de 22 julio (rcud 1069/2024), alineada con la previsión del artículo 30 ET ("Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo").

E) Descartado que estemos ante los supuestos resueltos por las sentencias que acabamos de revisar, podemos ya abordar frontalmente el supuesto actual. A tales efectos resulta muy pertinente la cita de nuestra STS de 16 junio de 2009 (rec. 145/2007), identificando como una multa de haber que la percepción de un complemento salarial de productividad se supedita a no haber sido sancionado el trabajador disciplinariamente. Si cumplen los demás requisitos establecidos para lucrar determinada partida retributiva (allí, un complemento de productividad) debe rechazarse que no sea así para quienes durante el período evaluado hayan sido sancionados por la comisión de una falta grave o muy grave. Las razones son las siguientes: 1º) Estamos ante una sanción encubierta; 2º) Existe falta de tipicidad de la sanción; 3º) No se sigue el correspondiente procedimiento para su imposición; 4º) Constituye, en la práctica, una multa de haber, proscrita en nuestro ordenamiento jurídico, por conllevar la privación del complemento de productividad una pérdida o perjuicio económico.

En parecido sentido, incluso respecto de convenio colectivo, la STS 2 diciembre 2015 (rec. 326/2014), considera ilegal que una partida salarial, ya devengada, se supedita a la condición de que el trabajador se encuentre de alta en la empresa en el momento de su pago. Ello puede provocar el enriquecimiento injusto de

la empresa que ya ha percibido el trabajo convenido pero se exime de pagar el complemento pactado en el convenio. La cláusula es, además, directamente ilegal porque contraviene el artículo 4.2.f) ET que reconoce y garantiza el derecho del trabajador a la percepción de la remuneración pactada o legalmente establecida, derecho absoluto y básico del trabajador, y como tal, de carácter incondicionado que no puede quedar sujeto a ninguna circunstancia impeditiva de su cobro, una vez ha sido devengado.

F) La diferencia entre que no se devengue y que no se perciba una cuantía anida en el fondo de la decisión adoptada por la instancia y que no consideramos socavada por el recurso. Si un trabajador ha desarrollado su actividad en el seno del grupo o equipo durante el tiempo observado a fin de determinar si se merece el bonus podría afirmarse que no lo ha devengado porque está excluido del ámbito subjetivo del plan; pero si la razón de ello estriba en que previamente se le impone una sanción (no impeditiva de que desempeñe la actividad productiva de referencia) es que estamos ante una consecuencia desfavorable de los mismos hechos ya castigados, sin que haya sido explicitada al imponer la primera, ni contemplada en el convenio colectivo.

Conviene advertir que en todo el procedimiento se ha presupuesto que se debate sobre el derecho a percibir el bonus por parte de personas que han desarrollado en condiciones de normalidad su prestación laboral.

TERCERO.- Modulación empresarial del bonus (Motivo 2º del recurso).

El artículo 207.e) LRJS permite que el recurso de casación se base en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Este es también el cauce a cuyo través aparece formulado el segundo de los motivos del recurso, referido a las capacidades que el Jefe de Área o Director de Área de Negocio (DAN) posee en orden al abono del incentivo.

1. La condición impugnada.

Lo previsto en la estipulación que ahora debemos examinar, y que aparece tanto el penúltimo párrafo del punto 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" como el penúltimo párrafo del punto 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail" es lo siguiente:

En la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior. Además, el DAN deberá tener en cuenta el cumplimiento de las Normas de Conducta en la Comercialización de Productos y Servicios por parte de los empleados. Para valorar dicho cumplimiento el DAN dispone de la información recibida de las reclamaciones presentadas por clientes u Organismos Oficiales, así como la valoración al respecto realizada por los clientes en la encuesta de Calidad en la Ficha de Calidad disponible en la Intranet.

2. Sentencia recurrida

En su parte dispositiva central la SAN 65/2024 declara la nulidad del inciso "en la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior", contenido en la cláusula 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" y del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail". Los argumentos principales de tal conclusión son los siguientes:

A) Debe descartarse la infracción de las normas relativas al derecho de información a los trabajadores en la cláusula impugnada, pues la información de cómo se va a devengar y abonar el incentivo ha sido proporcionada.

B) La cláusula deja al libre arbitrio del DAN la magnitud del incentivo devengado sin especificar criterio alguno de **evaluación**. Con ello, el empleador se atribuye la posibilidad de reducir el cumplimiento de su obligación de forma arbitraria. De ese modo se contraviene la previsión del artículo 1256 del Código Civil (CC), así como el principio de transparencia y predecibilidad de la retribución.

C) A tales efectos resulta irrelevante que los objetivos fijados sean de consecución grupal o que no sea similar el esfuerzo aplicado por cada uno de los trabajadores que forman el grupo para su consecución pues fue la empresa quién los configuró unilateralmente como de grupo y si quiso introducir un elemento individualizador, debió hacerlo garantizando la necesaria transparencia de forma que fuera predecible y no como lo hizo, esto es, dejándolo al libre albedrío del denominado de sus cargos directivos.

3. Formulación del recurso.

Como ya hiciera en la instancia, la empresa alega que al tratarse de objetivos de grupo el responsable del mismo estaba en condiciones de fijar la contribución concreta de cara al logro del objetivo con arreglo a los parámetros fijados en la propia política del objetivo.

Considera que la sentencia de instancia aplica indebidamente el artículo 8.5 ET; el art. 2 del RD 1659/98; la Directiva 2019/1152, todo ello en relación con el artículo 1256 CC.

Argumenta que el ajuste del +/- 15% de la retribución variable no queda al arbitrio de la empresa, sino que los planes y programas detallan los criterios a tener en cuenta por los Jefes de Área a la hora de aplicar dichos ajustes. Con tal medida se asegura que la **evaluación** del cumplimiento de las Normas de Conducta en la Comercialización de Productos y Servicios por parte de los empleados se lleve a cabo de acuerdo a unos criterios cualitativos basados en información perfectamente válida y verificable en todo momento, y para el caso de que la decisión sea incorrecta o injustificada, siempre puede interponerse la reclamación correspondiente.

4. Normas pertinentes

A) El artículo 8.5 ET dispone que el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

En su desarrollo se dictó el RD 1659/1998, de 24 de julio, cuyo artículo 2.2.f) incluye como contenido mínimo de tal información cuanto refiere a la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

B) Invocando el art. 3 del Tratado de la Unión Europea (fijando objetivos generales como el bienestar, el desarrollo sostenible, el progreso social, la justicia y la protección sociales), del artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (sobre un nivel de empleo elevado, con protección social adecuada), así como de la Carta Social Europea (1961) y de la Carta comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989), el Parlamento Europeo, el Consejo de la UE y la Comisión aprobaron el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Conforme a su apartado sexto ("salarios") todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

C) Por su lado, la Directiva 2019/1152, de 20 de junio, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles (DOUE 11 julio 2019). Su artículo 4.2 impone la obligación de informar a los trabajadores acerca de "la remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador".

Asimismo, el art. 6.1 prescribe que los Estados miembros velarán por que el empleador proporcione al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2.

D) Por su lado, el artículo 1256 CC dispone que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

5. Doctrina relacionada

A) La STS de 9 julio 2013 (rcud 1219/2012) respecto de complementos salariales por bonus u objetivos, advierte que "La falta de fijación de criterios para su devengo y cuantificación o cualquier otra actuación de la empresa impeditiva del cumplimiento de los requisitos para su cobro determina que sea la empresa la responsable de que no se haya cumplido la condición a la cual se ha vinculado el devengo del bonus y por ello no puede alegarlo frente al trabajador para evitar su percepción".

B) Nuestra STS 127/2021 de 2 febrero (rec. 127/2019) aborda un supuesto de retribución variable basada en previo acuerdo colectivo y razona del siguiente modo:

Estamos, pues, ante un concepto de retribución cuya variabilidad está sujeta a parámetros o cánones que ni las personas trabajadoras afectadas, ni sus representantes conocen y que da como resultado un importe cero con la sola justificación de que no se han cumplido los desconocidos elementos sobre los que se configura. Tal situación en modo alguno está amparada por el acuerdo colectivo, pues ni de la letra ni en el espíritu del mismo puede deducirse su aceptación.

[...] Por otra parte, la empresa no ha negado en ningún momento la obligación salarial concretada en el plus controvertido. Se limita a defender que la concreción de la misma quede sujeta exclusivamente a circunstancias que sólo ella conoce. Resulta, pues, irrelevante que en alguna anualidad anterior esta misma conducta hubiera sido aceptada de modo pacífico. La obligación del abono del salario variable se mantiene de forma continuada en el periodo de devengo anual en el que se configura y, por consiguiente, es perfectamente

exigible por parte de que quienes resultan ser acreedores de la misma al no constar pacto en contrario al respecto.

La Sala debe rechazar que esta parte del salario quede a expensas de decisiones unilaterales de la empresa sobre las que no es posible ningún control de adecuación o razonabilidad. Y ello aun cuando la configuración del bonus admita que el absoluto incumplimiento de los objetivos provoque que el mismo no sea abonado en cuantía alguna. Tal es precisamente lo que, en materia de obligaciones, proscribió el art. 1256 del Código Civil, como hemos tenido ocasión de analizar en supuestos de retribuciones de objetivos en las STS/4ª de 14 de noviembre de 2007 (rcud. 616/2007), 15 diciembre 2011 (rcud. 1203/2011) y 9 de julio de 2013 (rcud. 1219/2012)....

C) Las SSTs 582/2022 de 28 junio (rcud. 610/2019) y 92/2023 de 1 febrero (rcud. 2908/2019) recuerdan cómo Sobre la cuestión de las cláusulas contractuales que fijan una retribución variable hemos señalado que, cuando el contrato establece que el trabajador podrá acceder a un incentivo condicionándolo a la fijación de los objetivos por la empresa sin que se especifiquen los objetivos de los que dependa la percepción del complemento, cabe interpretar que nos hallamos ante un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes que contraría lo prohibido por el art. 1256 del Código Civil). Asimismo, hemos dicho que, ante su falta de claridad y de desarrollo posterior, este tipo de cláusulas no pueden sino interpretarse en el sentido más adecuado para que las mismas puedan causar efecto (art. 1284 CC) y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato, que obviamente fue la empresa (art. 1288 CC). Así lo sostuvimos en las SSTs de 19 de noviembre de 2001 -rcud. 3083/2000 -, 14 de noviembre de 2007 -rcud. 616/2007, 15 de diciembre de 2011 -rcud. 1203/2011- y 16 de mayo de 2012 -rec. 168/2011.

Nótese que los artículos 1256, 1284 y 1288 CC , que menciona la STS 9 de julio de 2013 (rcud 1219/2012), son invocados por el recurso de casación para la unificación de doctrina como preceptos infringidos.

Con posterioridad a la STS 9 de julio de 2013 (rcud 1219/2012), cabe citar las SSTs 18 de febrero de 2014 (rec. 228/2013) y 1 de julio de 2014 (rec. 101/2013), y, con carácter más general sobre bonus, las SSTs 229/2019, 19 de marzo de 2019 (rec. 30/2018) y 934/2020, 22 de junio de 2020 (Pleno, rcud 285/2018).

D) La STS 407/2023 de 7 junio (rec. 201/2021), a la vista de los artículos 26.3 y 41.2 ET, concluye que la MSCT no es aplicable a todo supuesto de alteración sobre la remuneración variable "sino que lo será, cabe decir, cuando la condición de trabajo de que se trate esté reconocida con carácter consolidable y no sea de determinación periódica discrecional a cargo de la empresa, razón por la que la modificación sustancial requerirá la concurrencia de las razones que exige el apartado 1 de aquel precepto legal, lo que no es el caso cuando la propia retribución variable es de configuración discrecional y periódica por parte de la entidad empleadora".

E) La STS 434/2024 de 6 marzo (rec. 316/2021) concluye que si al fijar objetivos individuales la empresa no especifica el significado de sus condicionantes generales ("Beneficios antes de impuestos") tampoco es posible que posteriormente niegue el abono de la retribución variable invocando la concreción de ese dato por referencia a Acuerdos Internos (no comunicados).

F) La STS 1131/2025 de 26 noviembre (rcud 4704/2024), invocando abundante doctrina previa, razona que si se acuerda un complemento salarial por objetivos, pero su concreción final queda a la exclusiva voluntad del empresario, y, además, el acuerdo que lo estableció está ambigüamente redactado hasta el punto de que no es posible determinar las condiciones para su devengo, la empresa debe abonar el complemento en todo caso, incidiendo en la facilidad probatoria del empleador para acreditar que no existía ausencia de claridad.

6. Consideraciones de la Sala

A) El segundo motivo comienza reiterando las consideraciones hechas sobre el carácter unilateral del plan de objetivos y la gran libertad de que goza la empresa al efecto, siempre que los objetivos y criterios de devengo estén formulados de manera clara y que su consecución no dependa solo de la voluntad patronal.

Para evitar reiteraciones por nuestra parte, nos remitimos a lo ya razonado a este respecto [Fundamento Segundo, apartado 4.A y B].

B) Más arriba hemos recordado las obligaciones informativas que la Ley (art. 8.5 ET) y su desarrollo (RD 1659/1998) imponen a la empresa. Esta normativa está en línea con la previsión contenida en las Directivas UE consistente en que los Estados miembros velen por la obligación del empresario de informar a los trabajadores de los elementos esenciales de su relación laboral: art. 2 de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, derogada el 1 de agosto de 2022; art. 4 de la Directiva

(UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Pero, por razones de congruencia, debemos atenernos al alcance y fundamentación de la sentencia ahora recurrida. La SAN 65/2024 es contundente cuando afirma que hemos de descartar que por parte del empleador se hayan infringido las normas relativas al derecho de información a los trabajadores en la cláusula impugnada, pues la información de cómo se va a devengar y abonar el incentivo ha sido proporcionada. Puesto que presupone que las normas sobre información al trabajador han sido cumplidas, es lógico que el recurso no incida en ese extremo.

Aquí no está en juego la previa información, sino la indefinición de las reglas que disciplinan la toma de decisiones por parte de la empresa. Lo que reprocha el Tribunal de instancia a la empresa es la indefinición de los elementos que va a tomar en cuenta para modular el importe del incentivo a percibir. Echa en falta el previo establecimiento de los criterios objetivos y razonables a partir de los cuales se adopta la decisión respecto de cada persona trabajadora. Al no especificar criterio alguno de **evaluación** el empleador se atribuye la posibilidad de reducir el cumplimiento de su obligación de forma arbitraria, lo cual no solo conculca el art. 1256 CC, sino el principio de transparencia y predecibilidad de la retribución.

C) El recurso pretende que los eventuales abusos o arbitrariedades que pudiera cometer quienes poseen la competencia empresarial para adoptar las decisiones en la materia se remitan a litigios individuales. Sin duda, se trata de una posibilidad consustancial a nuestro sistema de relaciones laborales (art. 24 Constitución; artículo 4.2.g ET; Disp. Adic 3ª de la LO 2/2024, sobre derecho de defensa). Lo que sucede es que el presente litigio no va dirigido al cuestionamiento de una o varias concretas decisiones adoptadas por la empleadora, sino a la impugnación de la cláusula reproducida en el apartado 1 del presente Fundamento. Por tanto debemos dirimir su validez atendiendo a su propia y exclusivo alcance, sin presumir uno u otro modo de aplicarla (por lo demás, ajeno al pacífico relato de hechos probados).

D) El examen literal de la cláusula controvertida permite concluir que no establece criterio alguno, objetivo y determinable a la hora de aplicar el referido ajuste y prevé que, en supuestos excepcionales, se puede aplicar un descuento del bonus en un porcentaje superior al 15% sin señalar límite alguno ni definir o explicar los criterios que determinan dicha excepcionalidad.

Lo cierto es que solo contempla genéricas referencias, claramente parcas, indeterminadas e insuficientes. Además, cuando un empleado carezca de reclamaciones y/o valoraciones de los clientes, su aplicación queda sujeta a la mera discrecionalidad del Jefe de Zona.

Si bien la fijación de objetivos cuantitativos es perfectamente factible, la fijación de objetivos cualitativos basados en **evaluaciones** de **desempeño** o criterios subjetivos que la empresa considere relevantes, recaen de plano en el ámbito de la pura subjetividad, con independencia de los criterios en los que se inspiren.

Por lo demás, las normas de conducta a las que se refiere el recurso no han sido aportadas a las actuaciones a fin de proceder a su valoración. Todo lo cual, al margen de los problemas que pueda engendrar el fraude aplicativo de la mencionada cláusula y su traslación individualizada a los tribunales, aboca a la desestimación del recurso.

E) La doctrina que hemos recordado en el apartado precedente refuerza esta conclusión: no cabe que la determinación de objetivos o el juicio acerca de su cumplimiento quede en manos del empleador, a quien le es exigible la acreditación de que no era así.

CUARTO.- Resolución.

Los argumentos y razones que hemos dado abocan a que, de conformidad con el Ministerio Fiscal, desestimemos el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada. Queda así firme la sentencia dictada en instancia, declarando la nulidad de las dos cláusulas en los términos expuestos y el derecho de las personas afectadas a percibir las diferencias que hubieran podido ocasionarse por su aplicación.

El fracaso del recurso, sin embargo, no aboca a que adoptemos decisión alguna en materia de costas, dada la modalidad procesal seguida (art. 235.2 LRJS).

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 la entidad Caixabank, S.A., representada y defendida por la Letrada Sra. Godino Reyes.



2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 65/2024 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 10 de junio, en autos nº 78/2024, seguidos a instancia de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) contra dicha recurrente, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), el Sindicato de Empleados de Caixabank (SECB), el Sindicato Federació D'èsalvi de Catalunya (FEC), la Confederación General del Trabajo (CGT), Asociación Independiente de Cuadros Profesionales de Servicios Financieros (ACCAM), la Confederación Intersindical del Crédito (CIC), el Sindicato Autónomo de Trabajadores (SATE), el Sindicat Independent de Balears (SIB), Unió Obrera Balear (UOB), Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA) sobre conflicto colectivo.

3º) No adoptar decisión especial en materia de 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.