

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 125/2020, de 11 de febrero de 2020

Sala de lo Social

Rec. n.º 3624/2017

**SUMARIO:**

**Bankia. Retribución variable fijada en acuerdo colectivo supeditada a la circunstancia de que el trabajador se encuentre de alta en la empresa el 31 de diciembre.** Se trata de una condición claramente abusiva, ya que deja el cumplimiento de la obligación al arbitrio de una de las partes, pues si la empresa despide al trabajador antes de esta fecha, aunque hubiera cumplido el resto de requisitos, no le abonaría dicha retribución, lo que provocaría el enriquecimiento injusto de aquella, al haber percibido ya el trabajo convenido. En el caso analizado, el trabajo ya ha sido realizado y los objetivos cumplidos, por lo que resulta evidente que el salario ya devengado por el trabajador debe ser abonado en el lugar y la fecha convenidos (art. 29.1 ET), no pudiendo quedar condicionado su cobro a ninguna circunstancia o situación que acontezca después de su devengo, como la permanencia del trabajador en la empresa en determinada fecha. La cláusula es, por tanto, directamente ilegal, porque contraviene el artículo 4.2 f) del 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.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 4.2 f), 26.3 y 29.1.  
Código Civil, arts. 1.114 y 1.117.

**PONENTE:**

*Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.*

Magistrados:

Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA  
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO  
Doña MARIA LUZ GARCIA PAREDES  
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE  
Don RICARDO BODAS MARTIN

**UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3624/2017**

Ponente: Excm.a. Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 125/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga  
D. Sebastián Moralo Gallego  
D<sup>a</sup>. María Luz García Paredes  
D. Juan Molins García-Atance  
D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 11 de febrero de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Martín Godino Reyes, en nombre y representación de la entidad BANKIA S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 26 de junio de 2017, recaída en el recurso de suplicación núm. 838/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 12 de Madrid, dictada el 2 de septiembre de 2016, en los autos de juicio núm. 1266/2014, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Ezequiel, contra la empresa BANKIA S.A., sobre reclamación de cantidad.

Ha sido parte recurrida D. Ezequiel representado por la letrada D.<sup>a</sup> Laura Palma Carpio.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

Con fecha 2 de septiembre de 2016, el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta, sin que haya lugar a condenar a la demandada al abono de la retribución variable reclamada"

### Segundo.

Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: " PRIMERO. La parte actora D. Ezequiel, mayor de edad, cuyas demás circunstancias personales constan en las actuaciones, ha prestado sus servicios para la empresa demandada desde el día 1-II-01, con la categoría profesional de Nivel III, en funciones de Director de Usabilidad, y ha venido percibiendo un salario fijo de 100619,04 €. SEGUNDO. El Acuerdo Laboral de Bankia suscrito el día 26-XI-12 entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, establecía un sistema de retribución variable, compuesto por tres elementos: - La valoración de resultados globales de la entidad (denominada V1). Esta variable mide los resultados globales de la entidad, tiene carácter anual, está relacionado con la planificación anual, y es aprobado por el órgano que corresponda. Su porcentaje de cumplimiento se calcula mediante la comparación de la consecución real obtenida respecto del objetivo fijado. - La valoración de objetivos individuales o de equipo, denominada V2. Está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de forma inmediata. Los objetivos serán preferentemente cuantitativos y podrá tener distintas ponderaciones en la medición del grado de consecución global. El porcentaje de cumplimiento V2 se calculará por la suma ponderada de los cumplimientos alcanzados en cada objetivo y por sus respectivas ponderaciones. - La valoración individual, denominada V3, orientada a valorar el desempeño personal a través de la medición del grado de orientación a resultados, de la orientación al cliente y de la mejora continua. TERCERO. El día 18-VII-12 se llegó a un acuerdo de principios de armonización de condiciones laborales de los trabajadores de Bankia entre la empresa y los representantes de los trabajadores, referido a este sistema de retribución variable, que establecía que la misma sólo se devengaba si el trabajador estaba dado de alta a 31 de diciembre, excepto situaciones tasadas como Incapacidad Permanente, jubilación o fallecimiento. En el Acuerdo Colectivo de 28-XI-12 se estableció este mismo requisito. CUARTO. En el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Período de Consultas del despido colectivo de Bankia, de fecha 8-11-13, se acordó, por la representación de la empresa y los representantes de los trabajadores, la supresión de la retribución variable para el año 2013. En relación con los años 2014 y 2015, se acordó que se aplicaría el Sistema de Retribución Variable

establecido en el Acuerdo Laboral de fecha 26-XI-12. A las cantidades de retribución variable resultantes una vez aplicado el sistema general según el grado de cumplimiento de las variables V 1, V2 y V3, se les aplicarían coeficientes dependiendo del objetivo de BAI definido en el Plan de Reestructuración. Estos coeficientes sería, en caso de grado de cumplimiento inferior al cien por ciento, de 0, en caso de grado de cumplimiento entre el 100 % y el 105 %, de 0,5, y en caso de grado de cumplimiento mayor del 105 %, del uno. QUINTO. El actor fue despedido disciplinariamente el día 24-VII-14, con fecha de efectos del día 25-VII-14, por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza. Interpuesta demanda de despido por el trabajador, recayó sentencia en el Juzgado de lo Social Número Uno de Madrid, el día 6-VII-16, que declaró procedente su despido. SEXTO. El día 22-IX-14 se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC con el resultado de intentado sin avenencia".

### **Tercero.**

Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Ezequiel, formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 26 de junio de 2017, recurso 838/16, en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación Letrada de D. Ezequiel, contra la sentencia de 2 de septiembre de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid, en autos nº 1266/14, promovidos por el recurrente contra BANKIA y condenamos a la demandada a que abone al trabajador la cantidad de 12.452,86 euros, más el 10% de interés por mora. Sin costas.

Dese a los depósitos y consignaciones, el destino legal".

### **Cuarto.**

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el letrado D. Martín Godino Reyes, en nombre y representación de la entidad BANKIA S.A., interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha el 7 de julio de 2016, recurso 1338/15.

### **Quinto.**

Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, D. Ezequiel, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar improcedente el recurso interpuesto.

### **Sexto.**

Se señaló para la votación y fallo el día 11 de febrero de 2020, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **Primero.**

1. La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la unificación de doctrina es resolver si es válida, o por el contrario es abusiva, una cláusula contenida en el Acuerdo logrado entre la empresa y los representantes de los trabajadores por la que se supedita el derecho al cobro de la retribución variable, además de al cumplimiento de una serie de requisitos, al hecho de que el trabajador ha de estar de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre.

2. El Juzgado de lo Social número 12 de los de Madrid dictó sentencia el , 2 de septiembre de 2016, autos número 1266/2014, desestimando la demanda formulada por D. Ezequiel contra BANKIA SA sobre CANTIDAD.

Tal y como resulta de dicha sentencia, el actor ha venido prestando servicios a la demandada desde el 1 de febrero de 2001.

El Acuerdo Laboral suscrito por la empresa con los trabajadores el 26 de noviembre de 2012, establece un sistema de retribución variable compuesto por tres elementos: - La valoración de resultados globales de la entidad (denominada V1). Esta variable mide los resultados globales de la entidad, tiene carácter anual, está relacionado con la planificación anual, y es aprobado por el órgano que corresponda. Su porcentaje de cumplimiento se calcula mediante la comparación de la consecución real obtenida respecto del objetivo fijado. - La valoración de objetivos individuales o de equipo, denominada V2. Está orientada a evaluar los resultados a cuya consecución ha contribuido la persona de forma inmediata. Los objetivos serán preferentemente cuantitativos y podrá tener distintas ponderaciones en la medición del grado de consecución global. El porcentaje de cumplimiento V2 se calculará por la suma ponderada de los cumplimientos alcanzados en cada objetivo y por sus respectivas ponderaciones. - La valoración individual, denominada V3, orientada a valorar el desempeño personal a través de la medición del grado de orientación a resultados, de la orientación al cliente y de la mejora continua.

El 18 de julio de 2012 se firmó un Acuerdo, referido al sistema de retribución variable, que establecía que la misma solo se devengaba si el trabajador estaba dado de alta a 31 de diciembre, excepto situaciones tasadas como incapacidad permanente, jubilación o fallecimiento, Acuerdo que se repitió, el 28 de noviembre de 2012.

En el Acuerdo de 8 de noviembre de 2013 se convino con los representantes de los trabajadores la supresión de la retribución variable para el año 2013.

En los años 2014 y 2015 se acordó que se aplicara el Acuerdo de 26 de noviembre de 2012 a las cantidades de retribución variable resultantes una vez aplicado el sistema general según el grado de cumplimiento de las variables V1, V2 y V3, se les aplicarían coeficientes dependiendo del objetivo de BAI definido en el Plan de Reestructuración. Estos coeficientes sería, en caso de grado de cumplimiento inferior al cien por ciento, de 0, en caso de grado de cumplimiento entre el 100 % y el 105 %, de 0,5, y en caso de grado de cumplimiento mayor del 105 %, del uno.

El actor ha cumplido los objetivos en el periodo del año 2014 en el que ha estado trabajando.

El actor fue despedido disciplinariamente el 24 de julio de 2014, con fecha de efectos del día siguiente.

**3.** Recurrida en suplicación por la Letrada Doña Laura Palma Carpio, en representación de D. Ezequiel, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia el 26 de junio de 2017, recurso número 838/2016, estimando en parte el recurso formulado, condenando a la demandada a que abone al trabajador la cantidad de 12.452, 86 €, más el 10 % de interés por mora.

La sentencia, citando el contenido de la sentencia de esta Sala de 2 de diciembre de 2015, recurso número 326/2014, razona que supeditar el cobro del incentivo al hecho de que el trabajador esté de alta en la empresa supondría dejar el cumplimiento de la obligación de abono de la retribución variable en manos de una sola de las partes contratantes. Concluye estimando en parte el recurso condenando a la empresa al abono de la parte proporcional anual reclamada más el 10% de interés por mora.

**4.** Contra dicha sentencia se interpuso por el Letrado D. Martín Godino Reyes, en representación de BANKIA SA, recurso de casación para la unificación de doctrina aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 7 de julio de 2016, recurso número 1336/2015.

**5.** La Letrada Doña Laura Palma Carpio, en representación de D. Ezequiel, ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que el mismo ha de ser declarado improcedente.

## **Segundo.**

**1.** Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

**2.** La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 7 de julio de 2016, recurso número 1336/2015, desestimó el recurso de suplicación

interpuesto por la representación de Doña Agustina frente a la sentencia de fecha 9 de junio de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Ciudad Real, en autos número 449/2013, confirmando la sentencia de instancia.

Consta en dicha sentencia que la actora ha venido prestando servicios para la demandada desde el 16 de noviembre de 1993, rigiéndose su relación laboral por el Convenio Colectivo de Mercadona.

El artículo 20 del Convenio establece: << Si los objetivos previstos por la empresa se han cumplido y el personal aprueba su entrevista de valoración personal anual, la empresa abonará una mensualidad del salario de su grupo profesional y correspondiente al mes de enero del año evaluado, excluyendo las compensaciones personales. Para ello la persona deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Más de un año en la empresa con objetivos personales pactados de carácter anual.
- b) Haber trabajado en la empresa durante el año a valorar entre 3 meses y 9 meses, en cuyo caso cobrará la parte proporcional correspondiente a la prima. Si ha trabajado más de 9 meses la percibirá entera. En todos los casos anteriores será necesario estar de alta en el momento del pago. (No se computa como periodo trabajado a estos efectos las excedencias, ni las bajas por enfermedad, ni se considerará situación de alta a los efectos del cobro de la prima la excedencia voluntaria).
- c) Que su retribución no supere la establecida para el tramo que se encuentre de política retributiva, en cuyo caso la parte que exceda se reducirá de la mensualidad de la prima. La empresa procederá al pago de la prima durante la primera semana de marzo >>.

En diciembre de 2012 la Sra. Agustina aprobó la entrevista de valoración que le hizo la empresa. El 13-2-13 la empresa extinguió la relación laboral con la trabajadora, en virtud de carta de despido disciplinario.

La sentencia, reproduciendo sentencia anterior de la Sala, entendió que: "El art. 20 del convenio de aplicación viene a establecer dos condiciones distintas para el devengo y cobro de la prima por objetivos correspondientes al año 2006, la primera de ellas consistente en el cumplimiento por parte de los trabajadores de los objetivos fijados por la empresa para ese año, y la segunda, la permanencia de dichos trabajadores en la plantilla de la empresa en la fecha de cobro de la prima, a llevar a cabo durante el primer trimestre del año siguiente. Circunstancias las indicadas que ponen de manifiesto que la naturaleza de la obligación que incorpora el art. 20 del convenio de aplicación es la propia de una obligación condicional entendida, de acuerdo con lo que establece el artículo 1113 del Código Civil, como aquella cuya eficacia depende de un suceso futuro e incierto, traduciéndose la incertidumbre configuradora de las condiciones impuestas en la consecución o no de los objetivos y en la continuidad o no en la situación de alta en la empresa al momento del cobro de la prima. Y siendo ello así, se impone la aplicación del régimen jurídico que para las obligaciones condicionales establece el Código Civil y, en particular, lo dispuesto en sus artículos 1.114 y 1.117, según los cuales, en las obligaciones condicionales la adquisición de los derechos, y la resolución o pérdida de los ya adquiridos, dependerán del acontecimiento que constituya la condición; así como que cuando la condición de que ocurra algún suceso en un tiempo determinado extinguirá la obligación desde que pasare el tiempo o fuere ya indudable que el acontecimiento no tendrá lugar."

**3.** Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. En efecto, en ambos supuestos se trata de trabajadores en cuya retribución hay previsto un concepto variable -retribución variable en la sentencia recurrida, prima general por objetivos en la sentencia de contraste- que se devenga si se cumplen determinados requisitos que, aunque no son los mismos en ambos supuestos si coinciden en un elemento esencial, que es el examinado en este recurso, a saber, que la retribución variable únicamente se devenga si el trabajador está dado de alta en la empresa en una determinada fecha -el 31 de diciembre en la sentencia recurrida, en el momento del pago en la sentencia de contraste- habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios. En tanto la sentencia recurrida entiende que tal condición es claramente abusiva porque deja el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes, la sentencia de contraste razona que procede aplicar el régimen que para las obligaciones condicionales establece el Código Civil, artículos 1114 y 1117, por lo que, al no haberse cumplido la obligación, no procede el abono de la prima por objetivos.

No se opone a la existencia de contradicción que en la sentencia recurrida se apliquen lo Acuerdos de la empresa BANKIA SA con los representantes de los trabajadores y en la de contraste el artículo 20 del Convenio



Colectivo de Mercadona SA ya que, tal y como se ha consignado con anterioridad, el requisito que establecen ambas regulaciones es similar, en cuanto exigen para el devengo de la retribución variable que el trabajador se encuentre de alta en la empresa en una determinada fecha.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

### Tercero.

1. El recurrente alega interpretación errónea del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los artículos 1114 y 1117 del Código Civil y aplicación indebida del artículo 1256 del Código Civil.

En esencia alega que no nos hallamos ante un salario fijo, consolidable sino una condición más beneficiosa supeditado al cumplimiento de unos requisitos lícitos, sin que la falta de consecución de los mismos suponga un enriquecimiento injusto de la entidad.

Así, cabe reseñar que el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores remite a la negociación colectiva y, en su caso, a la autonomía contractual, la regulación de todo lo relativo a la estructura salarial, limitándose a establecer unas pautas mínimas de ordenación.

Al respecto cabe señalar que la retribución variable es independiente del salario y que en ningún Acuerdo, se ha pactado expresamente el carácter consolidable del mismo, sin que por tanto tenga el actor derecho alguno a su consolidación.

La sentencia recurrida vulnera la jurisprudencia que regula la retribución variable.

2. Cuestión similar a la ahora sometida a la consideración de la Sala ha sido resuelta por sentencia de 2 de diciembre de 2015, recurso número 326/2014, en la que se examinaba la posible ilegalidad de un precepto del Convenio Colectivo de Telefónica Móviles SAU. La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"El artículo 38 del Convenio dispone, también, que los incentivos "se devengarán y abonarán" dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refieren. Confunde así el texto convencional el devengo y el abono. El devengo se refiere a la adquisición del derecho y el abono a su pago. El complemento configurado por el convenio se ha ido devengando a lo largo del año natural que corresponde y, lógicamente, se abona al finalizar el mismo, en el cuatrimestre primero del año siguiente una vez realizadas las operaciones pertinentes para el cálculo de lo devengado a fin de conformar el líquido a abonar.

La cuestión controvertida es que, a renglón seguido, el apartado cuarto del artículo 38 en cuestión, establece que para tener derecho al complemento "será condición inexcusable estar de alta en la empresa en la fecha de su pago". Tal expresión es la que el sindicato demandante consideró ilegal, lo que asumió la sentencia recurrida y ratifica esta Sala por cuanto que resulta evidente que el salario ya devengado por el trabajador debe ser abonado en el lugar y la fecha convenidos ( artículo 29.1 ET ) y su cobro no puede quedar condicionado a ninguna circunstancia o situación que acontezca después de su devengo y, por tanto, no puede condicionarse a la permanencia del trabajador en la empresa en el momento del pago del complemento.

La condición establecida en el convenio no sólo es, como señala la sentencia de instancia, claramente abusiva porque puede dejar el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes, teniendo en cuenta, además, la indeterminación del momento del pago (durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo) y porque 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. Por tanto, someter el cobro de la partida salarial de referencia, ya devengada, a la condición de que el trabajador se encuentre de alta en la empresa en el momento de su pago es una disposición convencional totalmente ilegal que así debe ser declarada y suprimida del texto del convenio colectivo, como así hizo el fallo de la sentencia recurrida que confirmamos, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal"

**3.** Aplicando la anterior doctrina al asunto ahora sometido a la consideración de la Sala, procede la desestimación del recurso formulado.

En efecto, el Acuerdo de 18 de julio de 2012 entre la empresa BANKIA SA y los representantes de los trabajadores establece que, además de cumplir los requisitos exigidos en el Acuerdo aplicable, la retribución variable solo se devengará si el trabajador está dado de alta a 31 de diciembre, condición claramente abusiva porque deja el cumplimiento de la obligación al arbitrio de una de las partes, ya que si la empresa despidió al trabajador antes de esta fecha, aunque hubiera cumplido el resto de requisitos, no se le abonaría la retribución variable. Además el trabajo ya ha sido realizado y los objetivos cumplidos y la empresa no lo retribuye.

#### **Cuarto.**

Por todo lo razonado procede la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Martín Godino Reyes, en representación de BANKIA SA frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 26 de junio de 2017, recurso de suplicación número 838/2916 y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la Letrada Doña Laura Palma Carpio, en representación de D. Ezequiel, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 12 de los de Madrid el 2 de septiembre de 2016, autos número 1266/2014.

Condenar en costas al recurrente, en virtud de lo establecido en el artículo 235.1 de la LRJS.

### **FALLO**

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

Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Martín Godino Reyes, en representación de BANKIA SA frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 26 de junio de 2017, recurso de suplicación número 838/2916, interpuesto por la Letrada Doña Laura Palma Carpio, en representación de D. Ezequiel, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 12 de los de Madrid el 2 de septiembre de 2016, autos número 1266/2014, seguidos a instancia de D. Ezequiel contra BANKIA SA sobre CANTIDAD.

Confirmar la sentencia impugnada.

Condenar en costas a la recurrente, incluyendo en las mismas la minuta de honorarios del Letrado de la recurrida que impugnó el recurso por importe de 1500 €.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.