ADMINISTRACION DE JUSTICIA

FISCALIA DEL TRIBUNAL SUPREMO
SECCION SOCIAL

C/ Fortuny, 4
28071 - MADRID

RECURSO: CASACION 0000287/2021
A.N. SALA DE LO SOCIAL AUDIENCIA NACIONAL
RECURRENTE: INV COMPAÑIA DE SERVICOS INTEGRALES S.L.
RECURRIDO: MINISTERIO FISCAL, J.LUIS CAMPILLOS SANCHEZ BERMEJO,COORDINADOR ALTERNATIVA SIND. TRABAJ. SEG.PRIV.
OBJETO: CONFLICTO COLECTIVO
SECRETARIA: T.SUPREMO SALA 4A. SECCION 2A. de MADRID

A LA SALA CUARTA DEL TRIBUNAL SUPREMO

EL **FISCAL** en el trámite del artículo 214.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en el recurso de CASACION interpuesto contra la sentencia dictada por el A.N. SALA DE LO SOCIAL Audiencia Nacional, de fecha 14 de junio de 2021, **DICE**:

El Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada presentó demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional contra INV Compañía de Servicios Integrales, SL, solicitando que se dictase sentencia en la que se condenase a la demandada a "reconocer la ilegitimidad de las tablas salariales para los trabajadores de las categorías profesionales II y IV, y a afirmarse que no se han respetado todas las exigencias establecidas en el RD 1462/2018 relativo al Salario Mínimo Interprofesional, abonando a los trabajadores las diferencias salariales hasta la fecha dejadas de percibir".

En fecha 14 de junio de 2021, la Audiencia Nacional dictó sentencia en cuyo fallo se acuerda estimar la demanda y condenar a la demandada a reconocer la ilegitimidad de las tablas salariales para los trabajadores de las categorías profesionales II y IV del Convenio Colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales S.L.U (BOE 26-5-2011) al no haberse respetado todas las exigencias establecidas en el RD 1462/2018 relativo al Salario Mínimo Interprofesional y a abonar a los trabajadores las diferencias salariales hasta la fecha dejadas de percibir.

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

La empresa INV Compañía de Servicios Integrales, SL interpone recurso contra dicha sentencia, sustentado en cuatro motivos, que han de ser desestimados, conforme a los siguientes argumentos.

Motivo Primero

Al amparo del art. 207.d) LRJS, se interesa la modificación del hecho probado segundo, en el sentido de añadir un nuevo hecho probado, cuyo ordinal sería el décimo, con el siguiente contenido:

"*El plus distancia o transporte previsto en el CCES se abona también durante las bajas por incapacidad temporal (IT) al tomarse como base reguladora de la prestación e incluirse como complemento en el abono de la nómina mensual.*

Además, el plus distancia o transporte también forma parte de la base reguladora para el cálculo de las indemnizaciones legales derivadas de la extinción de la relación laboral."

Sustenta dicha revisión en los documentos 2 y 3 del ramo de prueba de INV, consistentes, respectivamente, en nóminas de las personas trabajadoras correspondientes a los meses comprendidos entre enero y diciembre de 2018 y entre enero y septiembre de 2019. E, igualmente, en el documento 14 del ramo de prueba de INV, concretamente el artículo 45 del CCES referente a la compensación en los supuestos de IT, donde consta expresamente, entre otras medidas, que la empresa complementará hasta el 100% de la tabla salarial del Anexo I en caso de accidente de trabajo, incluyendo por tanto el plus de desplazamiento o transporte.

Y considera que se trata de una modificación trascendente, dado que acreditaría que el plus distancia o transporte tiene naturaleza salarial, en ningún supuesto indemnizatoria, en tanto en cuanto no se abona únicamente en 14 pagas de igual cuantía (incluyendo vacaciones y pagas extras), sino que también se tiene en cuenta como base reguladora de la prestación de IT e incluirse como complemento en el abono de la nómina mensual.

Respecto de la modificación de hechos probados, esa Excma. Sala tiene declarado, entre otras, en la Sentencia de 13 de mayo de 2019 (recurso nº 246/2018), que "*para que un motivo de revisión de hechos probados prospere es necesario:*

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).

2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.

3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.

4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte" encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo".

A su vez, la sentencia de 14 de enero de 2020 (recurso nº 126/2019) especifica que "*Tan genéricas afirmaciones únicamente se alcanzan a comprender*

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

en toda su amplitud teniendo en cuenta ya más concretas precisiones de la Sala en orden a los antedichos requisitos. Cuales son: a) que el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única –que no grado–, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud –art. 97.2 LRJS– únicamente al juzgador de instancia [en este caso a la Sala "a quo"], por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, y que la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error se desprenda de manera evidente de documentos idóneos para tal fin, pero rechazando que ello pueda conducir a negar las facultades de valoración que corresponden al Tribunal de instancia, únicamente fiscalizables si no se han ejercido conforme a las reglas de la sana crítica [recientes, SSTS 02/07/14 –rco 241/13–; 16/09/14 –rco 251/13–; y 15/09/14 –rco 167/13–); b) que expresamente ha de rechazarse la formulación del motivo revisorio cuando con ella se pretende que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba [obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida], como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación (SSTS 03/05/01 –rco 2080/00–; [...] 08/07/14 –rco 282/13–; y SG 22/12/14 –rco 185/14–); y c) que los documentos al efecto invocados «deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable», hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (próximas, SSTS 15/09/14 –rco 167/13–; 16/09/14 –rco 251/13–; y SG 18/07/14 –rco 11/13–)".

El motivo ha de ser desestimado, dado que no cumple con los requisitos jurisprudenciales que se acaban de exponer.

En efecto, los documentos sobre los que se pretende sustentar la modificación fáctica no acreditan, de manera excluyente e incuestionable, la existencia de un error en el Juzgador "a quo". Por el contrario, la modificación fáctica que se insta pretende introducir una valoración jurídica interpretativa del Convenio aplicable, valoración jurídica que no tiene cabida, como se ha expuesto, en el relato fáctico. Pero, además, sustenta la revisión que se propone, entre otros documentos, en el Convenio de aplicación, convenio que ha sido tenido en cuenta y valorado ampliamente por la Sala de instancia, tal y como se desprende de la mera lectura de

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

la sentencia. Y no es posible, a tenor de la doctrina expuesta, la formulación de un motivo revisorio cuando lo que se pretende es que se lleve a cabo una nueva valoración de la prueba, en este caso, del Convenio aplicable.

Motivo Segundo

Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.d) LRJS se interesa la modificación de los hechos probados, en el sentido de añadir un nuevo hecho probado, el undécimo, con el siguiente contenido:

"*En el informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad de Madrid (ITySS), de fecha 16 de enero de 2018, emitido por el inspector actuante D. Emilio Lozano Monja, se determina que el plus distancia o transporte contemplado en el Convenio Colectivo de la empresa Seguriber (CCES) tiene naturaleza salarial, resultando ser compensable*".

Sustenta esta modificación en el documento 8 del ramo de prueba de INV, consistente en un informe de la Inspección de Trabajo y seguridad Social, en la que resuelve que el plus de trasporte tiene naturaleza salarial y puede ser compensado conforme a lo dispuesto en el artículo 26.5 del ET. Y considera trascendente esta modificación para acreditar la naturaleza salarial del citado plus.

El motivo tampoco puede ser acogido.

En efecto, el documento en el que se pretende sustentar la modificación fáctica no tiene virtualidad para alterar los hechos declarados probados por la Sala "a quo". Como tiene señalado reiteradamente esa Excma. Sala el privilegio probatorio de las Actas e informes de la Inspección de Trabajo únicamente se refiere a los «hechos» constatados por el Inspector actuante, no a la valoración que el mismo haga de los datos efectivamente comprobados. En el presente caso la modificación instada tiene como base una apreciación o valoración efectuada por el Inspector actuante y expuesta en el documento 8, lo que le hace inhábil para alterar la narración fáctica.

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

Motivo Tercero

Al amparo de lo dispuesto en el art. 207.d) LRJS se interesa la modificación de los hechos probados en el sentido de añadir un nuevo hecho probado, el decimosegundo, con el siguiente contenido:

"El artículo 8 del CCES prevé la compensación y absorción de todos los conceptos y pluses contenidos en el mismo, tengan carácter salarial o extrasalarial, incluido por tanto el denominado plus distancia o transporte".

Apoya el sindicato recurrente esta modificación en el documento 14 que contiene el Convenio Colectivo de aplicación. Considera esta modificación trascendente pues refleja la voluntad clara de las partes negociadoras del convenio colectivo de permitir la compensación y absorción de todos los conceptos y pluses contenidos en el mismo, tengan o no carácter salarial, estando incluido dentro de esta voluntad, el plus distancia o transporte.

El motivo tampoco puede ser acogido, por idénticas razones que las expuestas en relación con el primer motivo impugnatorio. No solo se pretende hacer una nueva valoración de un documento ya tenido en cuenta por la Audiencia Nacional, sino que se pretende introducir en el relato fáctico una exégesis del Convenio aplicable, lo que resulta inviable, a través de este cauce impugnatorio.

Motivo Cuarto

Al amparo del art. 207.e) LRJS, se invoca la violación de los artículos 26.1, 26.2, 26.3, 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, del artículo 8 del Convenio Colectivo de aplicación, así como la aplicación de los artículos 1, 2 y 3 del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el ejercicio 2019.

Considera la empresa recurrente que, a diferencia de lo establecido por la sentencia de la Sala ahora recurrida, el plus distancia o transporte contemplado en el CCES, convenio que se aplica a INV, tiene naturaleza salarial o retributiva conforme a lo dispuesto en el artículo 26.1 ET, por lo que la Compañía estaría legitimada y

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

podría aplicar la figura jurídica de la compensación y absorción (artículo 26.5 en relación con el artículo 27.1 in fine ET) con el incremento anual del SMI previsto para el año 2019 y sucesivos años. Y ello, dado que dicho plus se abona por 14 pagas, esto es, se incluye su abono en el mes de vacaciones y en las pagas extras. Además, el plus distancia o transporte forma parte de la base de cotización de las 14 pagas. A mayor abundamiento, de la prueba practicada se desprende que INV abona el plus de distancia o transporte a todos sus trabajadores por 14 pagas en idéntica cuantía, diferenciando su importe sólo en razón de las categorías de los trabajadores, con independencia de la necesidad y distancia que deba realizar la persona trabajadora, y con independencia también del desplazamiento. Y añade que consta, asimismo, que las partes negociadoras en el convenio colectivo de ámbito de empresa llegaron a un acuerdo por el que se decidió suprimir el concepto de plus de vestuario dejando únicamente el plus de distancia o transporte, adicionando el valor del plus vestuario al plus distancia o transporte, lo que acredita que dichos pluses no tienen carácter compensatorio o indemnizatorio. Asimismo, señala que el plus distancia o transporte se abona también durante las bajas por Incapacidad Temporal al tomarse como base reguladora de la prestación e incluirse como complemento en el abono de la nómina mensual y también forma parte de la base reguladora para el cálculo de las indemnizaciones legales derivadas de la extinción de la relación laboral de las personas trabajadoras de la Compañía.

Por último, manifiesta que el artículo 8 del CCES prevé expresamente la compensación y absorción de todos los conceptos y pluses, tengan carácter salarial o extrasalarial. En consecuencia, concluye diciendo que el propio convenio colectivo de aplicación contempla que, independientemente de la posible naturaleza salarial o extrasalarial del plus transporte o distancia, este podrá ser compensado o absorbido con las subidas del SMI.

El motivo ha de ser desestimado.

En efecto, el recurso parte de la base de que el plus transporte tiene naturaleza salarial y no extrasalarial y, a partir de ahí, justifica la compensación realizada por la empresa para respetar el alza del SMI contenida en el RD 1462/2018, para el año 2019. No es esa la conclusión de la sentencia impugnada, que considera que estamos ante un plus de naturaleza extrasalarial.

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

A este respecto, hay que tener en cuenta que el art. 52 del Convenio Colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales S.L.U de 2011, aplicable a la empresa demandada, regula en su art. 52 las retribuciones, disponiendo lo siguiente:

"*La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el Anexo I de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 25 del presente convenio colectivo.*

Salario base

Complementos:

De puesto de trabajo:

Plus de responsable o coordinador/a.

Plus de trabajo nocturno.

Plus festivo.

Plus de Navidad y año nuevo.

Plus de Servicio.

De cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.

Paga de verano.

Indemnizaciones o suplidos:

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

Plus de transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario".

Y, en el apartado b.4 establece.

"b.4) Indemnizaciones o suplidos:

1. Plus de transporte y distancia: se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado".

En materia de interpretación, esa Excma. Sala tiene declarado en sentencia de 26 de mayo de 2021 (recurso nº 19/2020) que "*En efecto, la Sala, en reiteradísima doctrina jurisprudencial, ha puesto de relieve que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el «espigueo» (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007)".*

Y, además, añade, en relación con el papel que ha de desempeñar el Tribunal Supremo cuando se discute la interpretación efectuada por la Sala de instancia, que: "*Frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la*

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta». (SSTS de 13 de octubre de 2020, Rec. 132/2019 y de 21 de diciembre de 2020, Rec. 76/2019).

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atenido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia".

Pues bien, la sentencia en su Fundamento de Derecho Tercero, efectúa una interpretación del citado art. 52 del Convenio sustentada en su tenor literal que no resulta ilógica, ni irracional, ni arbitraria, pues claramente se desprende del precepto convencional que el plus de transporte y el de vestuario están concebidos como una indemnización que viene a compensar los gastos de desplazamiento y transporte, así como los de mantenimiento del vestuario realizados por los trabajadores. Esta interpretación deriva igualmente de la intención de las partes contratantes y es avalada por la publicación del Convenio sin que nadie hubiese hecho tacha alguna de ilegalidad. Es decir, estamos en presencia de unos pluses de naturaleza extrasalarial.

Y esa naturaleza, a juicio de la Sala "a quo", no se desvirtúa por el hecho de que el plus de transporte se abone en 14 pagas de igual cuantía, se incluya en el mes de vacaciones y en las pagas extras y forme parte de las bases de cotización a la seguridad social, ni tampoco por haberse unificado los conceptos de plus transporte y plus vestuario, en virtud de acuerdo de las partes negociadoras. En efecto, no bastan meros extremos formales para enervar la naturaleza extrasalarial

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

de los pluses, pues el acuerdo acerca de la forma de abono pudo deberse simplemente a la intención de las partes de no tener que justificar el gasto.

Partiendo del carácter extrasalarial del controvertido plus de transporte, lo que hay que resolver es si resultaba procedente la compensación efectuada por la empresa ahora recurrente.

Esa Excma. Sala, entre otras, en sentencia de 8 de junio de 2021 (recurso nº 190/2019), tiene declarado que:

"3. El art. 26.5 ET –según el cual, «Operará la compensación y absorción de salarios cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia»- ha venido siendo interpretado por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo para establecer que la compensación y absorción debe operar sobre retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad. Esta interpretación restrictiva tiene su fundamento en que la finalidad de la norma es evitar la superposición de mejoras salariales originadas en diversas fuentes reguladoras, superposición que no se produce cuando los conceptos salariales son heterogéneos. Ello obliga a valorar las posibilidades de compensación y absorción teniendo en cuenta las circunstancias del caso; esto es, atendiendo siempre a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas las remuneraciones salariales implicadas (por todas, STS/4ª de 14 enero 2010 -rcud. 2721/2009-, con doctrina recordada recientemente en la STS/4ª de 13 enero 2021 -rcud. 2460/2018).

Ciertamente, hemos sostenido que la absorción y compensación no rige cuando uno de los conceptos retributivos que interviene en la operación no es absorbible por su propia naturaleza, cual ocurre cuando se trata de un complemento no salarial (STS/4ª de 17 enero 2013 -rcud. 1065/2012-). Y, así, en principio entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral, ni entre complementos personales que no se vinculan a resultado alguno o a particulares condiciones de trabajo y aquéllos que se ligan al puesto de trabajo (por ejemplo: STS/4ª de 21 enero 2008 -rcud. 4192/2006-)".

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

La aplicación de la anterior doctrina conlleva a la imposibilidad de llevar a cabo la compensación efectuada por la empresa recurrente, dado que nos encontramos ante conceptos retributivos heterogéneos.

Ocurre, sin embargo, que el Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU, aplicable, establece en su art. 8 lo siguiente:

"*Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses, bien sean salariales o extrasalariales, que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal («ad personam»), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual a las de este Convenio (por todos los conceptos y pluses, bien sean salariales o extrasalariales) así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio."

En base a ello la recurrente viene a sostener que la voluntad de las partes contratantes fue la de permitir la absorción y compensación de todos los conceptos y

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

pluses, tanto salariales como extrasalariales, por lo que este pacto colectivo es lo que sustenta la compensación efectuada.

No cabe, sin embargo, admitir dicho razonamiento. Para empezar, el art. 3 del citado RD establece:

"*Compensación y absorción.*

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este ."

Esto es, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de dicho Real Decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, es decir, los complementos salariales del art. 26.3 ET, en el que no se incluyen, como dice la sentencia combatida, las indemnizaciones y suplidos.

Pero, además, el art. 26.5 ET, señala que "*Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia*".

Es decir, el Estatuto de los Trabajadores circunscribe la posibilidad de absorción y compensación a los salarios, de las que no forman parte las indemnizaciones y suplidos, sin que una norma convencional pueda resultar contraria, ni menos favorable al trabajador que una norma legal, conforme al art. 3 ET.

En atención a lo expuesto, el Fiscal interesa, la **desestimación** del recurso de casación interpuesto, en los términos expuestos.

En Madrid, a veinticinco de noviembre de dos mil veintiuno.

Fdo.: MANUEL MOIX BLAZQUEZ

Código Seguro de Verificación E04799402-MI:mWsR-a6mt-gzSw-pqBx-S Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es