

Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 606/2021 de 8 junio

RJ\2021\2851



MODIFICACIÓN DE LA DISP. ADIC. 3ª DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SERVICIOS SECURITAS, SA»: es válido el Acuerdo suscrito el 29 abril 2019 por el que se suprimen a partir de ese año los pluses de transporte y vestuario que pasan a integrarse en el nuevo salario base conformado por la suma del anterior salario base y los dos pluses, salvaguardando el mantenimiento del mismo importe percibido hasta ese momento.

ECLI:ECLI:ES:TS:2021:2408

Jurisdicción: Social

Recurso de Casación 190/2019

Ponente: Excm.a. Sra. Mª Lourdes Arastey Sahún

El TS estima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, contra la Sentencia de 16-09-2019 de la Sala de lo Social de la AN, dictada en procedimiento de impugnación de convenio colectivo, que casa y anula, desestimando la demanda.

CASACION núm.: 190/2019

Ponente: Excm.a. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 606/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

Dª. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

Dª. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio García-Perrote Escartín

En Madrid, a 8 de junio de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Servicios Securitas S.A., representada y asistida por el Letrado D. Gabriel Vázquez Durán, contra la [sentencia dictada el 16 de septiembre de 2019 \(AS 2020, 354\)](#) por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 150/2019 seguidos a instancias de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) contra la ahora recurrente, la Federación de Construcción y Servicios de las Comisiones Obreras, la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada, Unión Sindical Obrera y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal, en procedimiento de impugnación de Convenio colectivo.

Han comparecido como recurridas la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y asistida por el Letrado D. Pedro Povés Oñate y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente la Excm.a Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Por la representación de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) se interpuso demanda de impugnación de Convenio colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "declare la nulidad de:

PRIMERO.- La nulidad de los efectos retroactivos del punto nº 1 del acuerdo "dejar sin efecto jurídico o económico alguno lo establecido en el art. 46.C) del Convenio -Indemnizaciones o suplidos, (pluses transporte y distancia -379.8 euros/año- y plus de mantenimiento de vestuario para el Grupo profesional 5 -246 €/año-)", debiéndose mantener en ultraactividad los efectos jurídicos y económicos de dicho artículo desde el 1/01/19 al momento de publicación del acuerdo.

SEGUNDO.- La nulidad de los efectos retroactivos del punto nº 2 respecto de la supresión del art. 46.C), en concreto, el párrafo: "Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período."

TERCERO.- La nulidad de la aplicación retroactiva de las tablas salariales para el año 2019, a las que en el período desde el 1/01/19 al momento de publicación del acuerdo deberán añadirse los pluses extrasalariales absorbidos/compensados de forma contraria a derecho."

SEGUNDO.-

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-

Con fecha [16 de septiembre de 2019 \(AS 2020. 354\)](#) se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos parcialmente la demanda de impugnación de convenio, promovida por CSIF contra el acuerdo de modificación del [convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas \(LEG 2017, 8903\)](#), suscrito por dicha mercantil y los sindicatos UGT, USO y CCOO, por lo que anulamos parcialmente la DA 3ª del acuerdo, en lo referido a la compensación y absorción de los pluses de transporte y distancia y mantenimiento de vestuario, por lo que condenamos a Servicios Securitas, así como a las secciones sindicales de UGT, USO y CCOO a estar y pasar por dicha anulación, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda."

CUARTO.-

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El sindicato accionante, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), cuenta con implantación suficiente en la empresa y tiene constituida sección sindical estatal en la misma, contando con un ámbito de actuación igual o superior al del convenio impugnado. Habiendo formado parte de la comisión negociadora del convenio Impugnado. -conforme-.

SEGUNDO.- Las relaciones en el ámbito de la empresa, se regulan a través del [Convenio colectivo de la empresa Servicios Securitas SA \(LEG 2017, 8903\)](#) CC 90006932011991, para los trabajadores que prestan sus servicios en la rama de "Servicios Auxiliares" de la misma. BOE 12 julio 2017. -conforme-.

Con anterioridad la empresa había regulado sus relaciones laborales por otro convenio del mismo ámbito que fue objeto de publicación en el BOE de 18-11-2008, cuyo contenido obra en el descriptor 49 y damos por reproducido.

TERCERO.- El convenio en su art. 4 posee una cláusula de denuncia "automática" entendiéndose que al momento de su vencimiento, en este caso, el 31/12/18. Una vez producido su vencimiento se mantendrá vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo de igual o superior ámbito y eficacia. -conforme-.

CUARTO.- El día 20 de marzo de 2019 el sindicato CSIF, interpuso solicitud de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), el cual se celebró el día 1 de abril de 2019, con el resultado de "Aplazamiento del procedimiento al objeto de que la empresa convoque a los sindicatos presentes en la comisión negociadora para una reunión el día 30/04/19, al objeto de que se

proceda en su caso, a la adaptación de las nuevas tablas salariales de acuerdo con la regulación sobre el salario mínimo del año 2019".

Previamente, CSIF había interpuesto solicitud de interpretación a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo en fecha 27/02/19 sin que hubiese contestación.

QUINTO.- La empresa promovió la constitución de mesa de negociación de un nuevo texto convencional. La mesa se constituyó en fecha 29/04/19 comisión negociadora del Convenio colectivo de empresa de aplicación, estando formada dicha comisión de un lado por la representación de la empresa y por la parte social, en proporción a su representatividad en los órganos unitarios de representación del personal, (en número de puestos ocupados) UGT 5; USO 4; CCOO 2; CSIF 2.

Una vez constituida la comisión negociadora en el mismo acto, sin solución de continuidad, la empresa que entiende que la vigencia inicial del convenio ha finalizado, propone la elaboración de un texto completo del convenio, con adaptación de la situación nacida con motivo de la publicación del SMI para el año 2019.

A dicha propuesta la mayoría de la parte social, (toda la presente excepto CSIF), entiende que no es posible alcanzar un pacto sobre el contenido completo del convenio y propone alcanzar un acuerdo parcial. -conforme-.

SEXTO.- El texto del acuerdo es el siguiente:

"1. Se acuerda dejar sin efecto jurídico o económico alguno lo establecido en el art. 46.c) del Convenio colectivo "renovado". Por su importancia reproducimos el artículo dejado sin efecto:

"c) Indemnizaciones o suplidos (conceptos extrasalariales). Las cuantías de los siguientes pluses se han pactado en cómputo anual y su importe está redistribuido en doce pagos, no teniendo la consideración de salario a ningún efecto por tratarse de sendas compensaciones de las previstas en el [artículo 26.2](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015. 1654\)](#) .

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. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagas, está determinada en las tablas del anexo II para el período de vigencia de este convenio. (31.65/mes x 12 = 379.8) euros anuales.

2.- Plus de mantenimiento de vestuario. Para el grupo profesional 5, se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado. Su cuantía en cómputo anual, redistribuida en 12 pagas está determinada en las tablas del anexo II, para el período y vigencia de este convenio (20.5/mes x 12 = 246) euros anuales.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extra-salariales que le pudiesen

corresponder en proporción a la jornada pactada."

2. Se da una nueva redacción a la Disposición adicional tercera quedando redactada de la forma siguiente:

"En materia retributiva, el resultado reflejado en las tablas establecidas para el presente año 2019 es el fruto del esfuerzo de las partes negociadoras marcado por la necesidad de ajustar la cuantía reflejada en las mismas a la prevista para 2019 para el salario mínimo interprofesional y, a la vez, evitar una pérdida de competitividad con resultados negativos para el mantenimiento del empleo. Por ello las partes han efectuado un ajuste pactado consistente en la supresión de los pluses de transporte y vestuario y la integración del importe de dichos pluses en el salario base. Así, las cuantías establecidas en la tabla salarial referida al año 2019 no modifican, en cómputo anual, el importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación hasta la fecha de la firma del presente convenio. Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado período. No obstante, y si aun aplicando la expuesta fórmula de compensación y absorción para el abono de los atrasos, existieran diferencias a favor de los trabajadores, las mismas serán abonadas dentro de los tres meses siguientes al de la publicación del convenio.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del acuerdo, en caso de que el salario mínimo interprofesional fuera, en su conjunto, superior al salario base establecido para las distintas categorías en dicho Convenio se procederá a incrementar el salario mismo hasta que alcance la cuantía fijada para el salario mínimo interprofesional".

3. Se anexan al presente acuerdo, y como consecuencia de lo acordado en los dos puntos precedentes, las tablas salariales para el presente año 2019. -conforme-.

SÉPTIMO.- CSIF promovió procedimiento de oficio ante la autoridad laboral, para que no se registrara, ni se depositara, ni se publicara el acuerdo parcial de modificación del convenio. Realizadas las alegaciones por la empresa, la DGT emitió informe, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que descartó la petición del sindicato y ordenó la inscripción del acuerdo parcial. -Descriptores 32 a 35-.

OCTAVO.- El 9-7-2019 se publicó en el BOE el acuerdo de modificación parcial del convenio. -Descriptor 49-.

NOVENO.- La empresa ha abonado los pluses de transporte y uniformidad desde enero a junio 2019 inclusive. -Desde el mes de julio de 2019 ha incrementado los

salarios bases, que no alcanzaban el SMI 2019, a 900 euros mensuales. No obstante, ha compensado y absorbido las cantidades, abonadas de enero a mayo 2019 inclusive, por salario base, plus de transporte y distancia y plus de vestimenta, con el salario base acomodado al SMI 2019. -Descriptores 57 y ss.-".

QUINTO.-

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Servicios Securitas S.A..

El recurso fue impugnado por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y por el Ministerio Fiscal.

SEXTO.-

Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de junio de 2021 de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

1. La empresa demandada recurre en casación ordinaria la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuyo fallo se ha transcrito, mediante un único motivo que se acoge al [art. 207 e\) LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) .

Sostiene la recurrente que la sentencia de instancia infringe los [arts. 3.5](#) , [26.5](#) , [27.1 \(in fine\)](#) y [85.1](#) del [Estatuto de los trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) (ET), así como el [art. 3](#) del [RD 1462/2018, de 21 de diciembre \(RCL 2018, 1743\)](#) , por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

De este modo se impugna la anulación parcial que la sentencia hace de la Disp. Ad. 3ª del convenio colectivo, redactada tras el acuerdo alcanzado el 29 de abril de 2019 en el marco del proceso de negociación que se refleja en el hecho probado quinto.

2. La Sala debe de poner de relieve que la cuestión que se suscita tiene origen en la modificación operada por los negociadores en el régimen convencional atribuido a los conceptos "plus de transporte" y "plus de vestuario". En concreto, el nuevo acuerdo colectivo para 2019 suprimió la regulación de tales partidas que, hasta entonces, estaban calificadas como "indemnizaciones o suplidos (conceptos extrasalariales)". Por tanto, desapareció su configuración convencional anterior a 2019, a cuyo tenor los importes correspondientes a tales abonos se excluían expresamente de la calificación de salario.

Como consecuencia de que se establecieron nuevas tablas salariales para 2019,

la supresión de aquellos pluses comportó la incorporación de sus importes en el "salario base". Ahora bien, la controvertida Disp. Ad. 3ª claramente expresaba que la cuantía de la tabla salarial para 2019 no suponía una modificación, en cómputo anual, del "importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por los trabajadores... hasta la fecha de la firma del presente convenio".

A ello se añade la precisión de que las cantidades percibidas entre el 1 de enero de 2019 y la citada fecha de la firma del acuerdo serían objeto de compensación, salvaguardando las diferencias en favor de los trabajadores.

SEGUNDO.-

1. La sentencia de instancia sostiene que la compensación y absorción establecida en la Disp. Ad. 3ª no se ajusta a Derecho porque con ello se está imputando al salario conceptos heterogéneos que obedecían a circunstancias distintas y, por consiguiente, no comparables. De ahí que el fallo de instancia anule en parte la citada cláusula convencional, expulsando de la misma la frase: "Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas salariales relativas al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y la publicación de este acuerdo, serán compensadas por las que, por el concepto de salario base, plus de transporte o plus de vestuario, hubieran percibido efectivamente los trabajadores en el indicado periodo".

2. Ya avanzamos que no podemos compartir la solución alcanzada por la sentencia recurrida cuando considera que la fórmula de la compensación y absorción transcrita es contraria a Derecho.

3. El [art. 26.5 ET \(RCL 2015, 1654\)](#) -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 abril 2010 -rcud. 2721/2009- \(RJ 2010, 4655\)](#)), con doctrina recordada recientemente en la [STS/4ª de 13 enero 2021 -rcud. 2460/2018 \(RJ 2021, 1858\)](#)).

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- \(RJ 2013. 4102\)](#)). 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- \(RJ 2008. 2070\)](#)).

4. Esta doctrina es la que nos ha llevado a rechazar que la compensación y absorción de un plus transporte efectuada al hilo de la circunstancia del incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2019 -hecho este último que está también en la base del presente caso- en la [STS/4ª de 9 diciembre 2020 \(RJ 2020. 4923\)](#) (rec. 121/2019). Mas conviene poner de relieve que, precisamente, la congruencia con esa doctrina no ha de llevar a aceptar aquí la posibilidad de compensación controvertida: En aquel caso se daban dos elementos concomitantes completamente opuestos a lo que ocurre en el presente. De un lado, se pretendía compensar un plus transporte de naturaleza extrasalarial, que remuneraba un gasto efectuado por el trabajador. De otra parte, la compensación la llevaba a cabo la empresa de forma unilateral, alterando así la estructura salarial vigente y provocando en la práctica una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sin seguir las exigencias causales y de procedimiento establecidas en el [art. 41 ET \(RCL 2015. 1654\)](#) .

5. Por el contrario, se da aquí una gestión de la reestructuración salarial que es la que se acomoda al marco normativo exigible. Precisamente con motivo del incremento del SMI/2019 las partes con capacidad y legitimación para negociar deciden alterar la estructura salarial, no sólo incrementando el salario base, sino con la esencial medida de modificar normativamente el concepto de los controvertidos pluses. La supresión de los mismos expulsa de la regulación de las relaciones de trabajo en la empresa su consideración autónoma, heterogénea y extrasalarial; y, al mismo, tiempo, determina el quantum del salario base de forma tal que los trabajadores mantengan el sumatorio final que, hasta ese momento, representaba el anterior salario base y los desaparecidos pluses.

6. Esta nueva regulación tiene vigencia a partir de 1 de enero de 2019 y, por ello, a la fecha de la firma del convenio en el mes de abril se daba la circunstancia de que ya se habían producido los devengos y abonos de las mensualidades transcurridas del año. Ello significa que los trabajadores percibieron su salario base con arreglo a la cuantía previa a la modificación de la tabla salarial más los pluses controvertidos -y desaparecidos-.

Lo que la Disp. Ad. 3ª hace es acomodar lo mandatado por el nuevo convenio y precisar una consecuencia lógica de ese nuevo marco salarial. A saber: todo lo percibido en 2019 por los tres "viejos" conceptos -salario base anterior y los dos pluses- debía considerarse ahora salario base, por lo que la cuantía del nuevo se habrá de entender alcanzada en la medida en que esté cubierta por aquella suma.

No existe ya una heterogeneidad como la que la doctrina de esta Sala ha

considerado excluyente de la compensación y absorción. Y no existe porque son los negociadores colectivos los que han decidido configurar un único concepto salarial y determinar su cuantía, salvaguardando, además el mantenimiento del mismo importe percibido. Son dichos negociadores quienes han decidido homogeneizar (y unificar) los conceptos y, por consiguiente, difícilmente puede entenderse que, con ello, hayan contravenido las normas legales de contenido mínimo de garantía salarial.

TERCERO.-

1. Todo lo expuesto nos lleva a estimar el recurso, tal y como también propone el Ministerio Fiscal, y a casar y anular la sentencia recurrida, desestimando con ello la demanda de forma íntegra.

2. Con arreglo a lo establecido en el [art. 235 LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) , no procede la imposición de costas.

Procédase a la devolución de depósitos y consignaciones que, en su caso, se hubieren efectuado para recurrir.

F A L L O

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

estimar el recurso de casación interpuesto por Servicios Securitas S.A. contra la [sentencia dictada el 16 de septiembre de 2019 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 150/2019 \(AS 2020, 354\)](#) seguidos a instancias de CSIF contra la ahora recurrente, la Federación de Construcción y Servicios de las Comisiones Obreras, la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada, Unión Sindical Obrera y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal, en procedimiento de impugnación de Convenio colectivo.

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

Así se acuerda y firma.