



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00071/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o: 71/2019

Fecha de Juicio: 21/5/2019 a las 09:15

Fecha Sentencia: 24/5/2019

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000057/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandantes: FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Demandados: INCATEMA, S.L., UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Se reclama que los trabajadores, que perciben prima, tienen derecho a que su salario incluya 900 euros mensuales por 14 pagas, más los complementos salariales de convenio y la prima de producción, aunque la suma de dichos conceptos supere 12.600 euros anuales. - Apoyan su pretensión en varios preceptos de la norma que regula el SMI, en los que se dispone que el salario mínimo a comparar con los salarios profesionales, resulta de la adición del SMI, los complementos salariales ET y las primas de producción e incentivos, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía inferior a los 12.600 euros. - Se desestima dicha pretensión, porque las reglas de compensación y absorción, establecidas en el Reglamento, no pueden desbordar el mandato legal, donde queda perfectamente claro que, la compensación y absorción está referida, en su conjunto y cómputo anual, con el propio SMI, es decir, con 12.600 euros anuales este año. - Si no fuera así, se desbordaría la finalidad del SMI y se vaciaría de contenido la negociación colectiva y la autonomía de las partes. - Se descarta, por otro lado, que no quepa la compensación y absorción de los complementos salariales, así como de la prima de producción.*



AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2019 0000057

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000057 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 71/2019

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000057/2019 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS) (Letrado D. Armando García López), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (con representación ROBERTO MANZANO DEL PINO) contra INCATEMA, S.L. (Letrado D. ENRIQUE FIGUEIREDO YTURRIAGA), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) (con representación de D^a. MARÍA EUGENIA MORENO DÍAZ) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 28 de febrero de 2019 se presentó demanda por FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES contra INCATEMA, S.L., UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 21/5/2019 a las 9.15 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende que se declare la obligación de la empresa de abonar a los trabajadores afectados por el mismo, durante 2019, un salario mínimo de 900 Euros al mes por 14 pagas, o lo que es lo mismo, un salario mínimo anual de 12.600 Euros, adicionando a dicho importe tanto los complementos salariales que los trabajadores vienen percibiendo (artículo 2 del Real Decreto 1462/2018) en aplicación del artículo 35 del convenio colectivo de la empresa como el concepto denominado “prima de producción”.

Igualmente, se solicita que se declare la obligación de la empresa de abonar a los trabajadores afectados la diferencia entre lo percibido en la nómina del mes de enero de 2019 y la cantidad resultante de aplicar un salario mínimo de 900 Euros, adicionando a dicho importe los complementos salariales del artículo 35 del convenio colectivo de la empresa y la “prima de producción”.

Pide finalmente la condena en ambos casos a la demandada a estar y pasar por dicha.

Denunció que la Circular, publicada por la empresa el 31-01-2019, titulada “Circular informativa sobre la nómina de enero 2019”, no se ajusta a derecho, por cuanto inaplica injustificadamente lo dispuesto en el art. 2 del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, puesto que no adiciona, como sería exigible, el salario mínimo, previsto en su art. 1, cuyo importe son 900 euros mensuales, los complementos salariales, previstos en el art. 35 del convenio de la empresa, que no son compensables ni absorbibles, a tenor con lo dispuesto en el apartado segundo de ese artículo, así como la prima de productividad, tal y como dispone el art. 2 de la norma antes dicha.

Reclamó, por tanto, que se mantengan incólumes los complementos del salario, regulados en el art. 35.1 del Convenio, así como el plus de productividad, que corresponda a cada trabajador y se incremente el salario base a 900 euros mensuales.

La FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) se adhirió a la demanda y subrayó que, la prima de producción es un complemento salarial, que retribuye un mayor esfuerzo de los trabajadores, por lo que no cabe compensarla o absorberla con el SMI.

La UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO desde aquí) se adhirió a la demanda.

INCATEMA, SL (INCATEMA desde ahora) se opuso a la demanda. – Informó que, la empresa se dedica a la lectura, instalación y mantenimiento de contadores, por cuenta de

terceras empresas, quienes priman o penalizan a la empresa según la calidad del trabajo. – Por dicha razón, la empresa ha establecido una prima de producción, anudada a los resultados del trabajo, que no retribuye propiamente el sobre esfuerzo de los trabajadores, sino una mayor calidad de su trabajo. – El importe de la prima depende del coste de las retribuciones fijas, de manera que, si éstas se incrementan, se reduce el importe de la prima de productividad, que perciben únicamente los lectores y especialistas, aunque la cobran también algunos jefes de equipo, cuando realizan trabajos de especialista.

La estructura salarial de la empresa se regula en el art. 35 del convenio, que distingue salario base, plus de puesto de trabajo, plus de mantenimiento de vestuario y plus de transporte, que no propiamente conceptos salariales, fuere cual fuere su denominación, porque la empresa retribuye los gastos de desplazamiento y proporciona anualmente 2 uniformes, que pueden ser hasta 3. – Admitió que, dichos conceptos no son compensables o absorbibles, pero no con cualquier fuente, puesto que el art. 35.2 del Convenio deja perfectamente claro que afecta únicamente a los incrementos del propio convenio.

Advirtió que en la empresa se tiene derecho a dos pagas y media extraordinaria. – Las pagas de verano y Navidad se prorratean mensualmente. – La media paga de beneficios se abona en el mes de diciembre.

Destacó que, en 2018 el salario medio mensual ascendió a 889, 77 euros, la media del plus de productividad ascendió a 190 euros mensuales y la paga de beneficios ascendió a 342, 51 euros anuales, por lo que los trabajadores han percibido una media de 11.019 euros mensuales, que asciende a 13.300 euros con la prima de productividad.

Defendió la Circular de 31-01-2019, que distingue a los trabajadores, que perciben la prima de productividad, de los que no la perciben. – Para los primeros se les asegura una retribución de 900 euros mensuales que, si no se alcanzara con las retribuciones percibidas, se incrementa con un adelanto prima hasta alcanzar los 900 y al final del año, si no percibieran 12.600 euros anuales, se les abonará un complemento llamado “ajuste SMI”. – Los segundos, caso de no alcanzar los 12.600 euros anuales, se les abona un “ajuste de Salario mínimo interprofesional” para garantizar el pago de 12.600 euros al año.

Se opuso, por consiguiente, a la pretensión de la demanda, por cuanto los trabajadores, afectados por el convenio, perciben una retribución superior en cómputo anual, por todos los conceptos, al salario mínimo interprofesional de 2019, que asciende a 12.600 euros anuales.

Quinto. – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- La empresa cubre gastos por ejercicio de tareas dando vehículo, pagando kilometraje o el abono transporte; proporciona dos uniformes al año o un tercero si hay deterioro.
- El plus de puesto de trabajo se utiliza para distinguir distintas categorías de la empresa.
- Las empresas clientes bonifican o penalizan según el trabajo que se realiza.
- La prima productividad incentiva calidad del trabajo y la neutralización de penalizaciones.
- El régimen de prima productividad comparte que si se incrementan retribuciones fijas disminuye la prima productividad.
- El salario fijo mes medio en 2018 es de 889,77€, la prima productividad media 190€, la paga beneficios 342,51€.
- La retribución anual media es 1101,72€ que una vez incluida prima productividad asciende a 13.300€.

Hechos conformes:

- La empresa se dedica a la lectura de contadores, su instalación y mantenimiento.

- Los únicos trabajadores que perciben prima productividad son los lectores y los especialistas o los jefes de equipo cuando realizan funciones de especialistas.
- Los lectores leen contadores, los especialistas los instalan y mantienen. Todos ellos llevan uniforme.
- Los conceptos del art. 35 de Convenio todos tienen naturaleza salarial.
- La empresa abona dos pagas y media extras, una en verano y navidad que se prorratean al mes y la media paga de beneficios en diciembre.
- En la circular de 31.1.19 la empresa describió la hoja de ruta de aplicación del SMI hasta el nuevo convenio cuando no alcanza 900€ mes se paga adelanto de prima y si al final del año no se alcanza 12600€ se pagaría ajuste de salario.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO- UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en la empresa INCATEMA. – USO es un sindicato de ámbito estatal, que acredita implantación suficiente en la empresa mencionada.

SEGUNDO. - La actividad de la empresa INCATEMA es la prestación de servicios a terceros en la lectura de medidores de consumos energéticos y agua, así como las actuaciones domiciliarias relacionadas con las instalaciones de energía y agua. – Regula sus relaciones laborales por convenio de empresa, suscrito por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los delegados de personal y miembros de comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, cuya vigencia concluyó el 31-12-2018. – El convenio se publicó en el BOE de 3-07-2015.

TERCERO. – El 7-03-2017 el Comité de Madrid requirió a la empresa para que convocara la Comisión Paritaria del convenio con el fin de actualizar las tablas salariales actuales, al menos, en la proporción adecuada, según la actualización del salario mínimo interprofesional para 2017. – La empresa, sin convocar la Comisión Paritaria, contestó negativamente al Comité de Madrid mediante escrito obrante en autos, que se tiene por reproducido, en el que se opuso a cualquier actualización, por cuanto la retribución, percibida por los trabajadores en cómputo anual, superaba el salario mínimo interprofesional para 2017.

CUARTO. – En los contratos mercantiles, suscritos por la empresa con sus clientes, se pactan unas primas y penalizaciones, anudadas a la calidad del servicio, en lo que afecte a la instalación, mantenimiento y lectura de los contadores.

INCATEMA viene abonando en nómina un plus de productividad, relacionado con el buen fin del servicio, de manera que, se incrementa o reduce según las primas o penalizaciones conseguidas. – La cuantía del plus de productividad depende del presupuesto global, realizado por la empresa de manera que, si los costes se incrementan, la cuantía global del plus de productividad se reduce hasta la cifra presupuestada previamente por la empresa, sin que conste acreditado de qué manera se determina el presupuesto global de la empresa, ni cómo se identifican los objetivos individuales, ni el modo en el que se calculan. – Tampoco se ha acreditado, que los representantes de los trabajadores emitieran informe previo a la implantación del plus de productividad.

Los únicos trabajadores, que perciben el plus de productividad, son los lectores y especialistas, así como algunos jefes de equipo, cuando realizan funciones de especialistas.

El conflicto colectivo afecta únicamente a los trabajadores de la empresa demandada, que perciben prima de productividad.

QUINTO. – Las retribuciones, percibidas por la plantilla en 2018 y 2019, obran en autos y se tienen por reproducidas. – Su cuantía media en 2018 ascendió a 11.019, 72 euros. – La media de los trabajadores, que percibieron prima de productividad en 2018, ascendió a 13.300 euros anuales por todos los conceptos.

SEXTO. – El 31-01-2019 la empresa notificó a sus trabajadores una Circular, titulada “CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE LA NÓMINA DE ENERO 2019”, que dice lo siguiente:

Se informa que tras la entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, el salario mínimo en cómputo mensual asciende a 900 euros mes, y, en cómputo anual, la cuantía que ha de percibir el trabajador por los conceptos salariales totales asciende a 12.600 euros.

A efectos del cumplimiento de esta normativa, y teniendo en cuenta que la estructura salarial de Incatema integra conceptos de cuantía fija y también un concepto de cuantía variable como es la prima de producción, cuyo importe total no es posible conocer hasta finalizar el ejercicio, con efectos de la nómina de enero, se establece la siguiente reordenación de la estructura salarial según los colectivos que se indican:

A) TRABAJADORES EN CUYA ESTRUCTURA SALARIAL SE INCLUYE EL CONCEPTO “PRIMA DE PRODUCCIÓN”

Se garantizará:

- el abono del salario mínimo mensual establecido en 900 euros mes,*
- el pago del salario mínimo en cómputo anual por importe de 12.600 euros (integrando todos los conceptos fijos y variables cobrados en el año)*
- y la cotización por la base mínima mensual de 1.050 euros.*

Para ello se establece el siguiente sistema:

1.- Se verificará mensualmente si el importe de la prima devengada en el mes, sumada a las retribuciones fijas mensuales, alcanza la cifra de 1.050 euros:

? Si la alcanza, la nómina se mantendrá según la estructura actual.

? Si no la alcanza, el importe de la prima devengada por cada trabajador se abonará bajo el concepto “ADELANTO PRIMA”.

Este importe, aunque no se haya devengado prima en el mes, será, como mínimo, de 10,28 € (diferencia entre 900€ del SMI mensual y los 889,76€ que se perciben de la suma de todos los conceptos salariales de convenio), a los efectos de garantizar todos los meses el pago de 900€ mes.

? Se cotizará mensualmente, en todo caso, por la base mínima de cotización de 1050 euros.

2- Una vez finalizado el año en curso, se procederá a regularizar las cantidades abonadas en concepto de ADELANTO A PRIMA teniendo en cuenta los importes finalmente devengados en el ejercicio cada mes y las cantidades adelantadas.

En el supuesto de que las retribuciones totales percibidas por cada empleado por conceptos fijos y primas de producción efectivamente devengadas en el año sean inferiores a 12.600 €, se abonará en el mes de diciembre la diferencia que corresponda hasta alcanzar esa cantidad, en concepto "AJUSTE SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL".

Se dará traslado a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de consulta vinculante sobre la aplicación del procedimiento expuesto y sobre las implicaciones derivadas en materia cotización por los ajustes al salario mínimo que sea necesario realizar.

B) TRABAJADORES EN CUYA ESTRUCTURA SALARIAL NO SE INCLUYEN CONCEPTOS VARIABLES

Se introduce en su nómina mensual el concepto "Ajuste salario mínimo interprofesional" en la cuantía necesaria para alcanzar, sumada a sus retribuciones fijas, la cuantía legal mínima anual establecida.

Esta reordenación salarial viene motivada por la aplicación del Real Decreto 1462/2018 con efectos de 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia TEMPORAL en tanto se aborda en el seno de la negociación colectiva la regulación de la estructura salarial de la Compañía.

Desde el departamento de Recursos Humanos se atenderá cualquier duda que pudieran surgir en la aplicación del sistema.

SÉPTIMO. – La empresa abona a todos los trabajadores en nómina los conceptos retributivos siguientes: salario base; plus de puesto de trabajo; plus de mantenimiento vestuario y plus de transporte, cuya naturaleza salarial es conforme. – Prorratea mensualmente las pagas extraordinarias de "Verano" y "Navidad", cuyo importe es de 30 días de salario base. – En diciembre abona la paga de "beneficios", cuyo importe asciende a 15 días de salario base.

Esas retribuciones se han revalorizado en los porcentajes siguientes:

- IPC año anterior negativo: + 0,35 %.
- IPC año anterior <1 %: + 0,40 %.
- IPC año anterior entre 1 % y 1,50 %: + 0,50 %.
- IPC año anterior >1,50 %: + 0,60 %.

OCTAVO. – La empresa abona las retribuciones extra salariales, previstas en el convenio y entrega dos uniformes al año a cada trabajador que, en ocasiones, pueden ser hasta tres, dependiendo del nivel de deterioro.

NOVENO. – El 28-02-2019 se presentó papeleta de mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. – El primero es pacífico.
- b. – El segundo del BOE mencionado.
- c. – El tercero de las comunicaciones mencionadas, que obran como documento 6 de la empresa (descripción 33 de autos), que fue reconocido de contrario.
- d. – El cuarto, en lo que se refiere a la existencia del plus de productividad y a la identidad de sus perceptores, no fue discutido, deduciéndose, en todo caso, de los resúmenes de nómina de toda la plantilla, que obran como documentos 7 y 8 de la demandada (descripciones 34 y 35 de autos), que fueron reconocidos de contrario. – La existencia de primas o penalizaciones en los contratos mercantiles con base al resultado del trabajo y el modo de calcularlo globalmente, de la declaración testifical de don Cesar Sanz Márquez, jefe de operaciones de la demandada, que así lo admitió. – Se afirma que, no se precisó el modo en que se identifican objetivos y se calcula el importe individual de la productividad, porque nadie probó nada al respecto. – Se afirma que no consta acreditado el informe de la RLT, requerido por el art. 64.5.f ET, por cuanto nadie probó nada al respecto, aunque el señor Sanz Márquez, a preguntas de los demandantes, afirmó que se informaba genéricamente a los trabajadores y con ellos a sus representantes. – Es finalmente conforme que el conflicto afecta únicamente a los trabajadores, que perciben prima de productividad.
- e. – El quinto, de los documentos 7 y 8 de la demandada (descripciones 34 y 35 de autos), que fueron reconocidos y contienen los resúmenes de nómina de toda la plantilla en 2018 y 2019, así como de la declaración testifical de don Francisco Javier Martínez Burgos, quien se ocupa externamente de la c o n f e c c i ó n d e l a s n ó m i n a s .
- f. – El sexto de la Circular reproducida, que obra como documento 4 de UGT (descripción 4 de autos), que fue reconocida de contrario.
- g. – El séptimo es conforme, deduciéndose, en todo caso, del convenio colectivo.
- h. El octavo de los documentos 9 a 18 de autos de la empresa (descripciones 36 a 44 de autos), aunque no se reconocieran de contrario, puesto que contienen los gastos de kilometraje y la entrega de vestuario y tienen crédito

para la Sala, ya que los actores se limitaron a desconocerlos, sin cuestionar su autenticidad.

- i. – El noveno de la papeleta de mediación, que obra como documento 5 de UGT (descripción 5 de autos), que fue reconocido de contrario.

TERCERO. – El convenio colectivo, aplicable al colectivo de trabajadores afectado por el conflicto, regula la estructura salarial en su art. 35, que dice textualmente lo siguiente:

1. Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas para cada una de las categorías profesionales en la Tabla Salarial anexa al presente, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario Base: Retribuye el trabajo de todos los grupos profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

b) Plus de puesto de trabajo: Retribuye el trabajo específico de los respectivos niveles profesionales. Se abonarán mensualmente según las cantidades reflejadas en las tablas salariales del anexo 1. Este plus sustituye al anterior, llamado plus de productividad.

c) Plus Mantenimiento Vestuario: Específico para los puestos Se abonarán mensualmente según las cantidades reflejadas en las tablas salariales del anexo 1.

d) Plus de transporte: Dada la necesidad de desplazamiento diario de los trabajadores para la ejecución de su trabajo durante su jornada laboral, la empresa abonará la cantidad fijada en la tabla anexa. El trabajador podrá elegir que sea un concepto no cotizable, con la presentación de los justificantes correspondientes.

2. Las cantidades que se abonen en los conceptos salariales señalados en el punto anterior tendrán carácter no compensable ni absorbible, y revalorizables con los incrementos salariales que se pacten en este Convenio Colectivo.

Conviene precisar, antes que nada, que los litigantes no cuestionaron la naturaleza salarial de los complementos mencionados, fuere cual fuere su denominación, tratándose, por tanto, de un extremo pacífico. – De hecho, el art. 36 del convenio regula las retribuciones extra salariales: gastos de locomoción; dietas de manutención (media dieta y dieta completa); kilometraje, pernocta y otros gastos y se ha probado también que la empresa entrega 2 uniformes al año a sus trabajadores, a veces tres, lo cual permite concluir razonablemente que el plus de mantenimiento de vestuario y el plus de transporte, tienen naturaleza salarial, pese a su denominación.

Como adelantamos más arriba, los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias y media, cuyo importe asciende a 30 días de salario base (paga de verano y paga de Navidad) y 15 días de salario base (paga de beneficios), según dispone el art. 37 del convenio. – Las dos primeras se prorratean mensualmente, mientras que la tercera se percibe en el mes de enero de cada año.

Hemos constatado también, que los trabajadores, afectados por el conflicto, perciben una prima de producción, cuyo importe viene determinado por el presupuesto de la empresa y los gastos de personal, que se devenga mensualmente. - Finalmente, hemos identificado las revisiones salariales, pactadas en el art. 38 del convenio, que

afecta a los años 2015 a 2018 inclusive, sin disponer otros incrementos para su fase de ultratractividad.

Los demandantes, como hemos visto, reclaman básicamente que se les abonen 900 euros por 14 pagas o, lo que es lo mismo, 12.600 euros anuales, a los que deberán adicionarse los complementos salariales, pactados en el art. 35 del convenio, plus de puesto de trabajo, plus mantenimiento de vestuario y plus de transporte y la prima de producción, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1, 2 y 3 RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprobó el salario mínimo interprofesional para 2019.

INCATEMA se opuso a la demanda, por cuanto está obligada únicamente a retribuir a sus trabajadores, que no alcancen el salario mínimo interprofesional para 2019, que asciende a 900 euros mensuales y 12.600 euros anuales, a incrementar su retribución hasta el citado límite, de conformidad con lo dispuesto en el art. 27 ET y el RD 1462/2018 ya mencionado.

Ambas partes estuvieron de acuerdo en que no les era aplicable, en ningún caso, la Disposición Adicional Única del RD 1462/2018, por cuanto el convenio no se referencia de ninguna manera en el salario mínimo interprofesional.

El art. 27 ET, que regula el salario mínimo interprofesional, dice lo siguiente:

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.*
- b) La productividad media nacional alcanzada.*
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*
- d) La coyuntura económica general.*

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

La finalidad laboral directa de este precepto, es servir de suelo o garantía salarial mínima de todos los trabajadores, fuere cual fuere la rama de producción, servicios o categoría profesional en que se encuadren, ninguno de los cuales puede percibir, por su trabajo en cualquier actividad, un salario por debajo de la cuantía del SMI, que actúa, de este modo, como garantía mínima del derecho a una retribución suficiente, requerida por el art. 35 CE.

Así lo dispone el art. 1.1 RDL 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía. –

Dicho precepto establece que, con el fin de asegurar la función del salario mínimo interprofesional como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el art. 27 ET y de limitar sus efectos a los estrictamente laborales, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley dicho salario se desvinculará de otros efectos o finalidades distintas de la indicada anteriormente.

El salario mínimo interprofesional se convierte, de este modo, en derecho necesario relativo para el convenio colectivo, así como para el contrato individual, de manera que, el convenio o el contrato podrán fijar un salario superior pero nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

La doctrina constitucional, por todas STC 31/1984, de 7-03-84, ha distinguido claramente el papel del SMI, impuesto coactivamente por el Estado, para garantizar un suelo mínimo o una garantía salarial mínima a los trabajadores, de la negociación colectiva o individual, que es el procedimiento propio para la fijación de los salarios. – Así, subrayo que, *el sistema normal de fijación del mínimo salarial y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios, mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 de la C.E., y que a nivel legislativo, según lo prevenido también en el art. 35.2 de la C.E., se desarrolla en el Estatuto de los Trabajadores (Título III). Un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 de la C.E.), y en el que se encomienda a todos los Poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 de la C.E.), ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo desde los Poderes a los que compete la gobernación unos techos salariales mínimos que respondiendo a aquellos valores de justicia e igualdad den efectividad al también mandato constitucional contenido en el art. 35.1. En este marco de exigencias constitucionales ha de situarse el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores y a ellas ha de someterse la potestad expresa y específica al Gobierno de fijar un salario mínimo interprofesional. En concreto, puede decirse que mediante esta intervención estatal se atiende a un interés social que, sin embargo, no disminuye el papel de las partes sociales en la consecución de otros mínimos salariales por encima de los indisponibles del mínimo interprofesional. Tanto la regulación mínima estatal como en la que se deja a la responsabilidad de la autonomía colectiva de las partes sociales, ha de operarse respetando el principio de igualdad de remuneraciones, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio, que tiene su formulación, con la más específica del art. 35.1 referida al sexo, en la general del art. 14, ambos de la C.E.*

El art. 27.1 in fine ET establece que la revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. – Dicha previsión tiene por finalidad que ningún trabajador perciba una retribución inferior al nuevo SMI, pero no que éste repercuta e implique el incremento del salario que venía percibiendo el trabajador, cuando éste sigue siendo superior al SMI.

La resolución del litigio obliga a reproducir los arts. 1, 2 y 3 del RD 1462/2018, por cuanto UGT y CCOO se apoyan en los mismos para alcanzar su objetivo. – Dichos preceptos dicen lo siguiente:

Artículo 1. Cuantía del salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 30 euros/día o 900 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. Complementos salariales.

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Artículo 3. 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, 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 incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

Los preceptos examinados distinguen entre *salario mínimo interprofesional*, aplicable a todos los trabajadores (art. 1), *salario profesional*, que es el percibido realmente por todos los conceptos en su conjunto y cómputo anual por los trabajadores y el *salario mínimo* en cómputo anual que se tomará como término de comparación (arts. 2 y 3.1, párrafo segundo).

Debe subrayarse, en todo caso, que el art. 2 y 3 RD 1462/2018, tienen por finalidad, porque así lo dispone el art. 1 in fine, la aplicación en cómputo anual del salario mínimo, para lo cual se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación y absorción, contenidas en dichos preceptos.

Así, el art. 2, titulado “complementos salariales”, establece dos mandatos:

- a. – El primero es perentorio, puesto que utiliza el verbo *adicionar*, según el cual se sumará al salario mínimo interprofesional, los complementos salariales del art. 26.3 ET, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo para la producción.
- b. – El segundo es más relativo, puesto que se refiere a la utilización del SMI como módulo, es su caso y según lo establecido en los convenios colectivos. – Esa expresión tan equívoca parece referirse a los convenios colectivos, que utilizan el SMI para la determinación del salario base o sus complementos, en cuyo caso podría contradecir lo dispuesto en la DA Única, en la que se dispone la aplicación de otros SMI, cuando se utilice el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, puesto que allí se toman como referencia otros salarios mínimos, cuya cuantía es inferior a 900 euros mensuales/12.600 euros anuales.

El art. 3, regula propiamente la compensación y absorción y su objetivo, como revela el párrafo introductorio, es la aplicación del art. 27.1 in fine ET en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del SMI. – Conviene subrayar aquí que dicho precepto se refiere únicamente a la revisión del SMI como tal y se dispone, a continuación, que dicha revisión no afectará ni a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel, es decir al propio SMI, sin referirse, para nada, a un salario mínimo, que incluya complementos salariales, primas o incentivos.

El apartado primero, párrafo uno, reproduce el mandato del art. 27.1. in fine ET. – El párrafo segundo dispone que, a tales efectos, es decir, para cumplir el mandato del art. 27.1. in fine ET, 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 del RD, es decir, 900 euros mensuales, los devengos a que se refiere el artículo 2 (complementos salariales del art. 26.3 ET y primas o incentivos de producción), sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros

El apartado segundo del art. 3 RD 1462/18 dispone que, estas últimas 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.

Finalmente, el apartado tercero prevé, como regla de cierre que, 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 incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

Los demandantes, como anticipamos más arriba, con base al art. 2 y 3.1, párrafo segundo del RD 1462/2018, defienden que el salario mínimo, utilizable como término de comparación con sus salarios profesionales, incluye los 900 euros mensuales por 14 pagas, más los complementos salariales de plus de puesto de trabajo, plus de mantenimiento del vestuario, plus de transporte (art. 35 del convenio) y prima de productividad, fuere cual fuere su importe global, por cuanto el párrafo segundo del art. 3.1 RD 1462/2018, deja perfectamente claro que no puede considerarse, en ningún caso, una cuantía anual inferior a 12.600 euros. – Subrayaron, además, que los complementos salariales, previstos en el art. 35 del convenio, no eran compensables o absorbibles, por cuanto así lo disponía el apartado segundo de dicho precepto y defendieron finalmente que, no procedía, en ningún caso, la compensación y absorción de la prima de productividad, por cuanto dicho complemento comporta mayor esfuerzo para los trabajadores, por lo que no cabe su compensación y absorción, al tratarse de un concepto salarial heterogéneo, que no tiene absolutamente nada que ver con el SMI.

La Sala considera que, si bien la literalidad del párrafo segundo del art. 31.1 RD 1462/2018, podría amparar la tesis actora, puesto que dicho precepto identifica los conceptos, que componen el salario mínimo (SMI + Complementos salariales art. 26.3 ET + prima de productividad o incentivo), a comparar con los salarios profesionales que, en la empresa INCATEMA incluiría el salario mínimo interprofesional, los complementos salariales del art. 35.1 del Convenio y la prima de producción, aunque su suma supere los 12.600 euros, puesto que el precepto examinado establece claramente que no puede considerarse, en ningún caso, una cuantía anual inferior a 12.600 euros. – A nuestro juicio, dicha interpretación pugna frontalmente con la finalidad del salario mínimo interprofesional, tal y como se deduce del art. 1 RDL 3/2004, de 25 de junio, que consiste en garantizar la función del SMI como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el art. 27 ET, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros. – Dicho precepto legal, cuya finalidad y límites ya han sido establecidos, quedaría desbordado radicalmente.

En efecto, de estimarse la tesis de los demandantes, la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y lo que es peor, volaría el papel de la negociación colectiva, que es el espacio natural para la fijación de los salarios, como resaltó el TC en la sentencia reproducida más arriba y vaciaría de contenido el art. 37.1 CE, en relación con los arts. 82 y siguientes ET, puesto que sería el Gobierno, quien decidiría, a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo y desbordaría también el art. 35.1 CE.

Liquidaría también, el mandato del art. 27.1 in fine ET, donde queda perfectamente claro que, la revisión del salario mínimo interprofesional establecida en el RD, 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 interprofesional, cuyo cumplimiento se asegura en el primer párrafo del art. 3, así como en el primer párrafo de su apartado primero, ya

que sustituiría directamente el importe del salario base, pactado en el convenio, por el SMI.

Discriminaría a los trabajadores, cuyos convenios o contratos utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, puesto que el salario mínimo interprofesional, que se les aplicaría, sería menor que el de los trabajadores, cuyos convenios o contratos no utilicen como referencia al SMI, de conformidad con la DA Única RD 1462/2018 y supondría, en la práctica, que el efecto igualitario básico, perseguido por el art. 27 ET, consistente en establecer un salario mínimo interprofesional, aplicable a todos los trabajadores sin excepción, que debe respetarse en todo caso, quedaría vacío de contenido, puesto que el salario mínimo, que percibirían todos los trabajadores, sería totalmente diferente según los convenios o contratos que se les apliquen, ya que se les aseguraría a todos ellos un salario fijo de 900 euros por 14 pagas, al que se añadirían complementos salariales del art. 26.3 ET y la prima de producción o incentivo, cuyas cuantías serían totalmente dispares.

Imposibilitaría también alcanzar el objetivo, perseguido por el Comité de Derechos Humanos, para que el SMI alcance el 60% del salario medio de los trabajadores, puesto que, el incremento del salario base, pactado en los convenios, con base al incremento del SMI, supondría un incremento objetivo de los salarios medios, que haría inalcanzable el objetivo citado.

Por lo demás, no es cierto que el art. 35.2 del convenio de empresa impida la compensación y absorción de los incrementos del SMI, puesto que su simple lectura permite concluir que afecta únicamente a las revalorizaciones del propio convenio colectivo. – No cabe tampoco neutralizar, a estos efectos, la prima de producción, aunque la Sala comparta que su naturaleza es propia de un complemento salarial de cantidad o calidad, relacionado con el trabajo realizado, tal y como dispone el art. 26.3 ET, por cuanto el art. 27.1 in fine ET incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual, sin realizar distinción alguna entre ellos, con base a la naturaleza homogénea o heterogénea de algunos de sus complementos, de manera que, solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales, cuando se haya convenido así en el convenio, por todas STS 6-03-2019, rec. 72/18, confirma SAN 24-01-2018, proced. 334/17.

Por consiguiente, probado que la media anual, percibida en 2018 por los trabajadores con derecho a prima, ascendió por todos los conceptos a 13.300 euros, es patente que, dicha cifra supera los 12.600 euros anuales, asegurados por el RD 1462/2018, por lo que no cabe estimar la demanda, sin perjuicio, claro está, del derecho de los trabajadores individuales que perciban una cuantía inferior a 12.600 euros anuales en 2019, o inferior a 950 euros mensuales, puesto que el art. 37 del convenio se pactó el prorrateo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, a reclamar las diferencias correspondientes.

Así, se ha venido manteniendo por la doctrina judicial, por todas STSJ Castilla la Mancha de 21-11-2018, rec. 1366/18 y SAN 30-11-2018, proced. 188/18.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,



FALLAMOS

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT, a la que se adhirió CCOO, por lo que absolvemos a la empresa INCATEMA, SL de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0057 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0057 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.