



Roj: SAN 62/2015 - ECLI:ES:AN:2015:62
Id Cendoj: 28079240012015100001
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 116/2012
Nº de Resolución: 3/2015
Procedimiento: DEMANDA
Ponente: MANUEL POVES ROJAS
Tipo de Resolución: Sentencia

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00003/2015

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00003/2015

A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 3/2015

Fecha de Juicio: 27/06/2012

Fecha Sentencia: 08/01/2015

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 0000116/2012

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:D. MANUEL POVES ROJAS

Indice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: COMITE DE EMPRESA DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA

Codemandante:

Demandado: SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UGT Y COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE BARCELONA DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia :

El convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado declara compensables todas sus condiciones económicas sean o no de naturaleza salarial, con las mejoras de cualquier tipo, y

no puede reclamarse por haber llevado a cabo la empresa compensación en los términos previstos en el Convenio.

SENTENCIA Nº: 3/15

EXCMO. SR. PRESIDENTE:

RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

MANUEL POVES ROJAS

MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a ocho de Enero de dos mil quince.

La Sala de lo Social compuesta por los Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000116/2012 seguido por demanda de COMITE DE EMPRESA DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA contra SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UGT Y COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE BARCELONA DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL POVES ROJAS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 21 de mayo de 2012 se presentó demanda por COMITE DE EMPRESA DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA (en adelante Sadiel) contra SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UGT Y COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE BARCELONA DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SA sobre conflicto colectivo

Segundo.- Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 24 de mayo de 2012 se admitió a trámite tal demanda, designando también ponente.

Asimismo, se acordó señalar para los actos de conciliación, y juicio en su caso, la fecha del 27 de junio de 2012.

Tercero.- Llegados el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo la parte actora y como demandada lo hizo Sadiel.

La parte actora ratificó su demanda, desistiendo de la pretensión vertida en el Suplico de la misma de que se declarase el derecho de los trabajadores de Sadiel a negociar un convenio colectivo a través de sus representantes en la mesa de negociación, así como al ejercicio del derecho de huelga sin ser presionados en la supresión del incremento salarial del complemento de antigüedad.

El sindicato UGT se adhirió a la demanda.

La demandada contestó en los términos que recoge el acta de juicio, alegando previamente las excepciones de falta de cumplimiento de trámites previos, así como la de inadecuación de procedimiento.

Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Cuarto.- Recurrída en casación la sentencia dictada por esta Sala de fecha 5 de julio de 2012, la Sala Cuarta del TS dictó sentencia con fecha 17-7-2014, cuyo fallo dice:

"Estimamos en parte el recurso de Casación interpuesto por la representación del COMITE DE EMPRESA DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION S.A., frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 4 de julio de 2012, en procedimiento núm. 116/12, casamos y anulamos la sentencia recurrida y acordamos retrotraer las actuaciones al momento procesal anterior a ser dictada para que, con devolución de los autos a la Sala de origen, se dicte nueva sentencia en la que,

rechazada ya la excepción de falta de agotamiento del requisito previo, se resuelvan las restantes cuestiones planteadas en el procedimiento".

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.- La empresa demandada rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, estudio de mercado y de la opinión pública, publicado en el BOE de 4-4-2009.

Segundo.- Todos los trabajadores de SADIÉL, en número aproximado de 1400 están adscritos al centro de trabajo de Sevilla, con independencia de las provincias en que presten sus servicios, salvo los que trabajan en Cataluña, que están adscritos al centro de trabajo de Barcelona. Los dos referidos centros tienen cada uno de ellos Comité de empresa.

Tercero.- Todos los trabajadores han venido percibiendo el complemento de antigüedad, de la manera establecida en el art. 25 del citado Convenio.

Cuarto.- El complemento de antigüedad nunca ha sido objeto de compensación y absorción por parte de la empresa demandada, absorbiéndolo en su momento sin que el salario base ni ningún otro complemento sufre alteración alguna.

Quinto.- La empresa demandada ha procedido a absorber los nuevos trienios devengados, a partir del 1 de enero de 2011, con el complemento de salario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- De conformidad con lo previsto en el art. 97.2 de la LRJS se hace constar que estos todos se deducen de los siguientes medios de prueba: el texto publicado en el BOE que se cita y el reconocimiento por las partes que restringe el litigio a una cuestión jurídica.

Segundo.- Falló la Sala IV del Supremo en el sentido de que ha de dictarse por esta Sala nueva sentencia en la que, rechazada ya la excepción de falta de agotamiento de la vía previa, se resuelvan las cuestiones planteadas en el procedimiento, resumiendo en el cuarto de sus Fundamentos de Derecho que esa Sala carece de elementos suficientes para resolver el resto de las cuestiones suscitadas.

Pues bien, alegadas por la empresa demandada las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de agotamiento de la vía previa, la primera de ellas ha de ser rechazada ya que la pretensión que se ventila encuentra su cauce procesal en el proceso de conflictos colectivos previsto y regulado en los artículos 153 y siguientes de la vigente LRJS. Como ha dicho la Sala IV del Tribunal Supremo en su sentencia de 7/4/2009, "el Conflicto Colectivo se define por la conjunción de dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". 2) Otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros", o como un "interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general".

En el caso que se enjuicia no ofrece duda que el origen de la controversia es la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecta de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores, ya que se centra en la práctica o decisión de la empresa que consiste en absorber y compensar del complemento del salario los incrementos que se produzcan en el complemento de antigüedad de todos los trabajadores que durante el año 2011 cumplan un nuevo trienio. No se trata de un conflicto de intereses, sino que se genera por la interpretación que ha de darse al artículo 25 del Convenio colectivo que se aplica.

Tercero.- La excepción también alegada por la empresa de falta de agotamiento de la vía previa carece de viabilidad, ante los razonamientos de la Sala IV del TS que aquí se acogen íntegramente, reproduciendo los Fundamentos de Derecho segundo y tercero de la sentencia dictada por el más alto Tribunal de Justicia.

En consecuencia, han de rechazarse las dos excepciones alegadas por la empresa demandada.

Cuarto.- La cuestión de fondo planteada se centra en decidir si es o no conforme a Derecho la práctica empresarial consistente en absorber y compensar del "complemento del salario" los incrementos que se

produzcan en el complemento de antigüedad de todos los trabajadores que durante 2011 cumplieron un nuevo trienio, así como el derecho de estos a la no absorción del complemento de antigüedad y a disfrutar íntegros los trienios devengados el 1 de enero de 2011 por constituir un derecho adquirido, tal y como perfectamente sintetiza el tercer párrafo del punto 2 del Fundamento de Derecho tercero de la sentencia dictada pro la Sala IV del TS.

El tema ha sido abordado por esta Sala de la Audiencia Nacional en varias Sentencias, como la dictada el 17 de noviembre de 2011 (autos 183/2011), que fue confirmada por el Alto Tribunal en su Resolución de 4-2-2013.

Recordando a un ilustre y clásico jurisconsulto francés, puede decirse que no hay en el proceloso océano del Derecho laboral piélago más profundo que el de la absorción y compensación salarial, a la que se refiere el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores , que dice textualmente lo siguiente: "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."

La propia Sala IV del TS en su sentencia de 4-2-13 mantiene que el citado precepto es la norma que disciplina el instituto de la absorción y compensación y, en su interpretación se manifiesta la Sala, que declaran lo siguiente:

"siendo cierto que la doctrina de esta Sala, viene afirmando con reiteración que para que pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación, es necesario que entre los conceptos 'retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad -valga por todas la sentencia de 30 de septiembre de 2009 (recurso casación 186/2009) , que cita las SSTs de 06/10/08 -rec 4461/07 -; 04/02/09 -rec 2477/07 -; 27/02/09 -rec 439/08 -; 21/10/09 - reo 35/09 -; y 01/12/09 -rec 34/08)-, no es menos cierto, como ya destaca la resolución de instancia, que en la sentencia de 29 de septiembre de 2008 (rec. 2255/2007) , decíamos, que aún admitiendo que no se .tratase de conceptos homogéneos, el acuerdo expreso entre las partes permite la compensación y absorción, y en la antes referenciada sentencia de 30 de septiembre de 2009 , señalábamos también, "que en alguna ocasión la Sala ha entendido que esa exigencia de homogeneidad pudiera quebrar por mor de la negociación colectiva [en la que cada vez son más frecuentes cláusulas que permiten la neutralización entre partidas salariales heterogéneas], ' al considerar que entonces «no estamos ante el ejercicio unilateral por parte del empresario de la facultad de compensar o absorber determinados incrementos salariales en virtud del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores , sino ante una compensación acordada en un acuerdo colectivo que no está sometida a los límites que la jurisprudencia ha establecido en relación con los actos de absorción fundados en el precepto citado» (STS 15/11/05-reo 182/04 -)"

Sigue diciendo la meritada sentencia lo siguiente:

"ante todo se ha de tener en cuenta que los Convenios Colectivos tienen plena fuerza vinculante entre las partes que los han suscrito, de modo que vienen a constituir la norma más directa y específica que regula las relaciones jurídico-laborales existentes entre ellas, por ser una verdadera fuente de Derecho, tal como se desprende de lo que disponen el art. 37-1 de la Constitución Española y los arts. 3-1-b) y 82 del Estatuto de los Trabajadores . En este sentido la sentencia de esta Sala de 9 de Diciembre de 1983 , siguiendo los criterios de la de 5 de Noviembre de 1982, precisó que el Convenio Colectivo es actualmente, de acuerdo con el art. 37,-1 de la Constitución , fuente del derecho al reconocérsele fuerza vinculante, y por consiguiente centro originador de los derechos y 'obligaciones concernientes a la relación laboral (art. 3-1-b del Estatuto de los Trabajadores), idea ésta básica en el mundo jurídico laboral. Y' las sentencias también de esta Sala del Tribunal Supremo, dictadas en fechas más recientes, de 24 de Enero de 1992 y 29 de Abril de 1993 manifiestan que "reiterada jurisprudencia ha sentado que la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos implica la atribución a los mismos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática (sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de Abril)". De ahí, conforme a una ya antigua y reiterada jurisprudencia - SSTs. 10-02-1998 (recurso 2750/1997) ; 25-03-1998 (recurso 3823/1997) ; 16-02-1999 (recurso 3808/1997) y 22-03-2004 (recurso 152/2003)-, que la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo se .circunscriba a las materias de derecho necesario, circunstancia que no concurre en el presente caso.

También y más concretamente se refiere a este tema la sentencia de la Sala IV del TS de 3-7-13 (rec 279/11) que además estudia concretamente los preceptos contenidos en el mismo Convenio Colectivo, y, por otra parte, esta Resolución de la Sala IV procedió a confirmar lo que por esta Sala de la Audiencia Nacional se dictó el 27 de octubre de 2001.

Tajantemente se declara en esta sentencia de la Sala IV lo siguiente:

En consecuencia, tanto si se analizara la compensación acudiendo a la normativa convencional, cuyo artículo 7 declara compensables todas sus condiciones económicas, "sean o no de naturaleza salarial", con las mejoras de cualquier tipo, si eran anteriores, satisfechas por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas, y si fueran posteriores, con origen en preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del convenio, dada su amplitud, como si se observa la base para la compensación desde la perspectiva del complemento que en definitiva resulta minorado, mejora voluntaria denominada "absorbible", vemos que su propio título constitutivo la contempla, sin que represente obstáculo la búsqueda de la homogeneidad dado que la fórmula empleada en su reconocimiento deja abierta la aptitud compensatoria en términos de compatibilidad siempre que el origen de la variación sea legal o convencional. No cabe por lo tanto apreciar infracción de las normas y de la jurisprudencia invocadas.

Tras insistir en que la Sala ha entendido -con carácter general- que normalmente la solución del caso ha de estar casuísticamente ajustada a cada situación de hecho, y que no siempre es fácil extraer una doctrina universal en esta materia con la que puedan resolverse todos los supuestos, sino que casi siempre ha de atenderse al examen de las peculiaridades del caso concreto, lo que no es obstáculo para entender que la compensación que autoriza el art 26.5 del Estatuto es siempre posible en términos generales. Concretamente, la sentencia declara "in fine" que de todo cuanto se ha expuesto hasta ahora, no merece acogida la tesis del sindicato que resume, y ello, "con independencia de que teóricamente pueden entenderse razonable los argumentos esgrimidos que no por ello son más atendibles que los dados por la sentencia de instancia, en su resolución, desde la objetividad e imparcialidad propia de un órgano jurisdiccional".

Siguiendo esta pauta, ha de concluirse que el proceder de la empresa SADIEL, Tecnologías de la Información SA., no es contrario a derecho, como se postula en la demanda.

Quinto.- No puede tener tampoco favorable acogida el planteamiento que se vierte en la demanda en el sentido de que se trate de un derecho adquirido de los trabajadores, ya que el complemento en litigio no se absorbe "desde tiempo inmemorial", como literalmente se dice en la demanda. La no absorción, que en definitiva se postula no constituye una condición más beneficiosa que se haya incorporado al contrato de trabajo, como también literalmente se dice.

Ha declarado esta Sala en su sentencia de 27-9-10 (autos 127/2010): "debe recordarse, que las notas características de la condición más beneficiosa, como recuerda la jurisprudencia, por todas, STS 11-10-2007 , RJ 2007\9035, consisten en que "para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992 [RJ 1992\6789] , 20 de diciembre de 1993 [RJ 1993\9974] , 21 de febrero de 1994 [RJ 1994\1216] , 31 de mayo de 1995 [RJ 1995\4012] y 8 de julio de 1996 [RJ 1996\5761]), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (sentencias de 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero [RJ 1996\3249] , 31 de mayo [RJ 1996\4712] y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 11 de septiembre de 1992). Añadiendo también la doctrina de esta Sala que la condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente-, más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea."

Por consiguiente, el requisito constitutivo para la existencia de condición más beneficiosa es que el empleador haya querido mejorar las condiciones de trabajo de su personal de modo claro e indubitado, superando, de este modo, las fuentes legales o convencionales de regulación del contrato de trabajo, no pudiendo originarse, por tanto, en la ley, en el convenio colectivo estatutario, ni tampoco en el convenio o acuerdo extraestatutario, como recuerda la jurisprudencia, por todas, STS 16-06-2009 , RJ 2009\2873, que modificó el criterio precedente de la Sala en STS 25-02-2009 , RJ 2009\2873".

Partiendo de estos criterios consolidados, en el caso enjuiciado no nos encontramos ni ante un derecho adquirido ni ante una condición más beneficiosa, ya que la obligación plasmada en el art 25 de la norma pactada nace de la fuerza normativa que tiene y surge del convenio, en relación al citado artículo y los artículos 7 y 8 del mismo. La Sala IV del TS ha mantenido mayoritariamente que ha de existir homogeneidad entre los conceptos compensables y absorbibles.

Además, como dice nuestra sentencia de 26-X-2012 , (autos 275/12), recogiendo la STS de 15-11-05 , para mantener la tesis sobre la procedencia de la compensación, la parte tenía que haber cuestionado el pacto que la autoriza. Se concluye por esta Sala que el Convenio Colectivo estatutario no puede ser fuente de una condición más beneficiosa, por lo que debe ser rechazado el planteamiento de la actora en este sentido, y con ello desestimada la demanda origen de estos autos.

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por el Comité de empresa de Sadiel Tecnologías de la Información SA contra la referida empresa, la Federación de Servicios de la UGT y el Comité de empresa del centro de trabajo de Barcelona de la misma empresa, y en consecuencia, debemos absolver y absolvemos a los demandados de todas las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 el 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 0116 12; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0116 12, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.